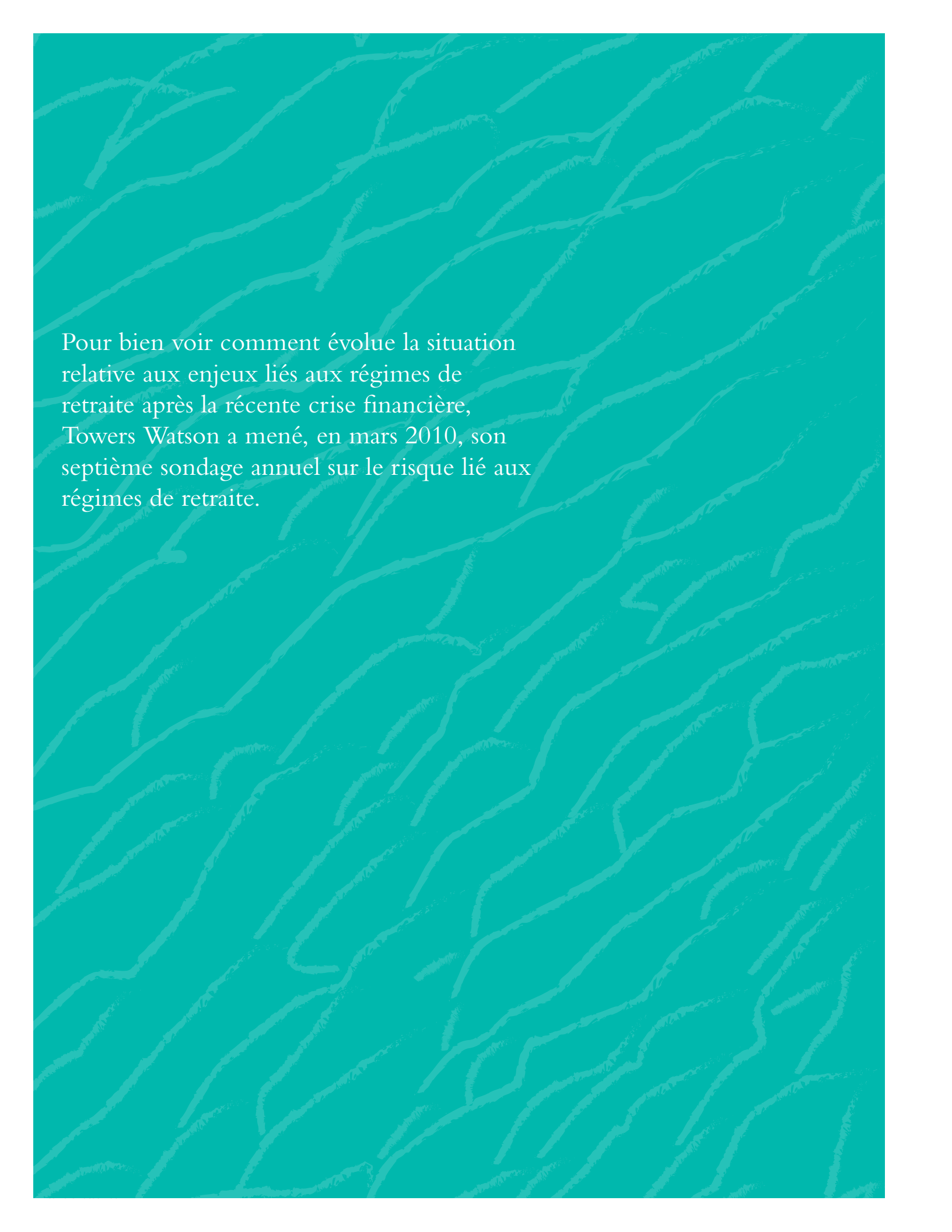




De la reprise à la viabilité

Résultats du Sondage 2010 sur le risque lié aux régimes de retraite



Pour bien voir comment évolue la situation relative aux enjeux liés aux régimes de retraite après la récente crise financière, Towers Watson a mené, en mars 2010, son septième sondage annuel sur le risque lié aux régimes de retraite.

De la reprise à la viabilité

Résultats du Sondage 2010 sur le risque lié aux régimes de retraite



Table des matières

Sommaire	4
Effets de la récente crise financière sur les régimes de retraite PD	5
Figure 1 : Perception d'une crise de provisionnement des régimes de retraite PD de 2006 à 2010	5
Figure 2 : Perception d'une crise de provisionnement des régimes de retraite PD en 2010 : Finances et RH	5
Figure 3 : Principaux défis pour les régimes PD	6
Figure 4 : Principaux défis par secteur	6
Réactions des répondants de régimes	7
Figure 5 : Changements à la conception des régimes et aux stratégies d'investissement par secteur	7
Figure 6 : Changements à la conception des régimes et aux stratégies d'investissement par type	7
Figure 7 : Changements aux stratégies d'investissement	7
Figure 8 : Changements à la conception des régimes	8
Figure 9 : Situation actuelle des régimes PD	8
Figure 10 : Passage ou conversion de régimes PD à un régime AC/CD : situation future	8
Une réforme du système des régimes de retraite est essentielle à la viabilité des régimes PD privés	10
Figure 11 : Nouvelles idées de modifications permanentes à la législation sur les régimes de retraite	11
Renforcement du système de retraite du secteur privé pour la prochaine génération	13
Figure 12 : Régimes de retraite du secteur privé	13
À propos du sondage	14
Annexe A — Organisations participantes sélectionnées	15

Sommaire

Pour bien voir comment évolue la situation relative aux enjeux liés aux régimes de retraite après la récente crise financière, Towers Watson a mené, en mars 2010, son septième sondage annuel sur le risque lié aux régimes de retraite. Plus de 110 cadres supérieurs ont exprimé leur opinion sur de très nombreux sujets tels que les stratégies d'investissement, les changements de conception de régime notamment le passage à un régime d'accumulation de capital/à cotisations déterminées (AC/CD) et leurs réactions aux changements à la législation sur les régimes de retraite. Les résultats fournissent de précieux renseignements sur les mesures que prennent les répondants de régimes à prestations déterminées (PD) pour faire face aux défis immédiats ainsi que sur les futures stratégies d'amélioration de la viabilité à long terme du système canadien des régimes de retraite. Parmi les constatations principales :

- 1. Les cadres ne voient pas d'amélioration relativement à la crise du provisionnement des régimes PD.** Malgré une amélioration globale des taux de provisionnement, l'impression que le provisionnement des régimes PD traverse une crise généralisée demeure à un sommet historique. Le pourcentage de participants au sondage estimant qu'il y a, au Canada, une crise de provisionnement des régimes de retraite n'a pratiquement pas changé depuis le sondage de l'an dernier, qui a été mené vers la fin de la crise financière au début de 2009.
- 2. Le principal objectif : l'atténuation des coûts et de la volatilité.** La maîtrise des coûts et l'atténuation de la volatilité sont, de loin, les plus grands défis que pose le contexte économique actuel. La grande majorité des répondants de régimes de retraite indiquent que la gestion des coûts et de la volatilité est devenue plus difficile dans la foulée de la dernière crise financière.
- 3. L'engagement à maintenir des régimes PD privés diminue constamment.** Bien que la plupart des sociétés du secteur public indiquent que leurs régimes PD continuent d'être offerts à tous les nouveaux employés, ce n'est certainement pas le cas dans le secteur privé. Plus de la moitié des sociétés ouvertes ont indiqué que leur régime PD est déjà fermé aux nouveaux employés ou gelé. Cette tendance risque de s'accroître au cours des prochaines années.
- 4. Une réforme du système des régimes de retraite est essentielle à la viabilité des régimes PD privés.** Bien que les répondants de régimes déploient des efforts considérables pour réduire les coûts et la volatilité de leurs régimes, ceux-ci pourraient ne pas suffire à atténuer le fardeau financier croissant que représentent les régimes PD traditionnels. Par conséquent, des changements permanents aux lois sur les régimes de retraite sont essentiels à la viabilité à long terme des régimes PD privés. Les répondants de régimes s'intéressent tout particulièrement aux mesures qui réduiront le risque d'immobilisation du capital; si les fonds versés dans le régime pour éponger les déficits courants donnent lieu à des excédents d'actif, le répondant pourrait attendre longtemps pour y avoir accès et peut-être ne jamais les récupérer. Sans solution permanente, il pourrait y avoir une diminution continue de la protection qu'offrent les régimes PD au Canada.

« La maîtrise des coûts et l'atténuation de la volatilité sont, de loin, les plus grands défis que pose le contexte économique actuel. »

Effets de la récente crise financière sur les régimes de retraite PD

Les répondants de régimes demeurent pessimistes malgré l'amélioration des conditions économiques

Depuis la profonde récession qui a débuté à la fin de 2008, tout semble indiquer que le système financier mondial s'est stabilisé. Une reprise économique s'est amorcée dans tous les principaux pays développés, soutenue par d'importants incitatifs budgétaires et monétaires. Des perspectives d'un optimisme grandissant et un climat de confiance plus marqué se sont traduits par une hausse des taux de rendement des obligations d'État et par un vigoureux redressement des marchés boursiers depuis mars 2009, ce qui a entraîné une amélioration générale des taux de provisionnement des régimes PD.

L'indice des régimes de retraite de Towers Watson montre que le degré de solvabilité du régime PD type au Canada est passé de moins de 70 % au début de 2009 à plus de 80 % à la fin de 2009. Cependant, malgré ces améliorations, les cadres supérieurs restent pessimistes quant à la crise du provisionnement des régimes de retraite PD au Canada. De meilleures conditions économiques et la hausse des niveaux de provisionnement se traduisent habituellement par de meilleures perspectives pour les répondants de régimes PD et correspondent à ce que nous avons observé au cours des sondages précédents. Cela laisse supposer que la dernière crise financière aura peut-être eu un effet plus durable sur les décisions que prennent les organisations à l'égard des régimes PD qu'ils offrent à leurs employés.

Le sondage de cette année indique que l'impression que le provisionnement des régimes PD traverse une crise généralisée demeure à un sommet historique. Le pourcentage de répondants estimant qu'il y a, au Canada, une crise de provisionnement des régimes de retraite n'a pratiquement pas changé depuis le sondage de l'an dernier, qui a été mené immédiatement après la crise financière au début de 2009. La majorité d'entre eux (52 %) croient qu'il s'agit d'un problème persistant peu susceptible de se résorber au cours des prochaines années, alors que près du tiers croient qu'il s'agit d'une crise cyclique (figure 1).

Étant donné l'enjeu financier que présentent les déficits de provisionnement importants, on pourrait s'attendre à ce que les chefs des finances (CF) aient une opinion beaucoup plus tranchée sur la question que les vice-présidents des Ressources humaines (VP RH). Cependant, les résultats du sondage démontrent que les deux groupes partagent pratiquement le même point de vue en ce qui concerne la gravité de la crise de provisionnement des régimes de retraite (figure 2), indiquant la nature généralisée du problème.

Figure 1 : Perception d'une crise de provisionnement des régimes de retraite PD de 2006 à 2010

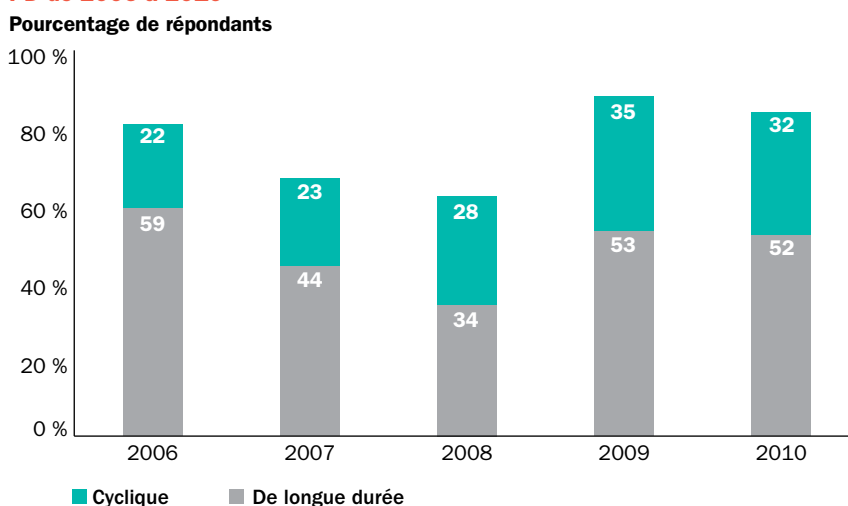
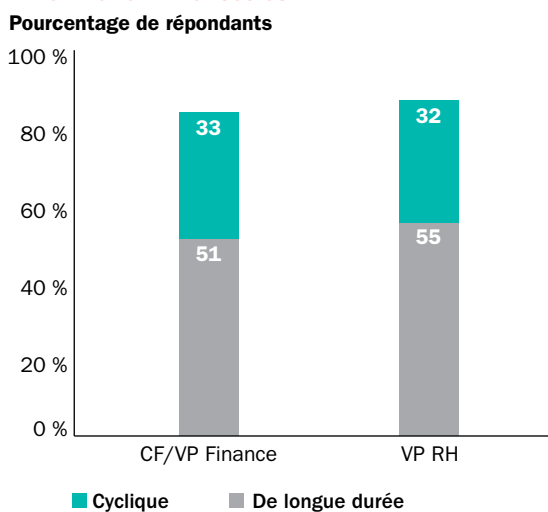


Figure 2 : Perception d'une crise de provisionnement des régimes de retraite PD en 2010 : Finances et RH



Difficultés accrues pour gérer les coûts et la volatilité après la crise financière

Les enjeux financiers inhérents au maintien de régimes de retraite PD ne sont pas nouveaux pour les répondants. Chaque année, les participants au sondage indiquent que la maîtrise des coûts et l'atténuation de la volatilité sont, de loin, les plus grands défis que pose la gestion de leurs régimes PD. Cependant, cette opinion semble plus solidement ancrée depuis la crise financière. La grande majorité des répondants de régimes ayant participé au sondage ont indiqué que la gestion des coûts et de la volatilité était plus difficile aujourd'hui par rapport à 2008 (figure 3). Bien que l'atténuation de la volatilité soit considérée comme la priorité numéro un pour les sociétés ouvertes, la pression sur les coûts est plus difficile pour les sociétés d'État, et les coûts et la volatilité sont tous les deux aussi préoccupants pour les sociétés fermées (figure 4).

On perçoit habituellement les régimes PD comme un mode intéressant de rémunération différée qui permet d'attirer et de fidéliser les employés ainsi qu'un outil de planification de la main-d'œuvre. Cependant, dans le contexte économique actuel, ces facteurs RH jouent un rôle secondaire. Aujourd'hui, les régimes PD du secteur privé sont couramment considérés comme une filiale financière de l'entreprise et les changements qu'on y apporte visent avant tout à gérer des enjeux financiers. Les facteurs RH, qui servent notamment à attirer et à fidéliser les employés, continuent de

Les cinq principales mesures recommandées aux répondants de régime

Les mesures suivantes pourront aider les répondants à gérer leurs régimes PD.

1. Étudier les risques et déterminer quels sont les défis éventuels les plus importants pour votre entreprise
2. Mesurer les risques à partir de projections et de mise à l'essai de scénarios
3. Atténuer les principaux risques :
 - Agir sur les prestations pour service passé, surtout au moyen de la stratégie d'investissement ou de la réduction des prestations accessoires
 - Agir sur les prestations pour service futur, surtout au moyen de la stratégie d'investissement ou de la conception du régime
 - Établir un « itinéraire » pour diminuer le niveau de risque (ou l'augmenter) au bon moment
4. Préconiser des changements raisonnables à la réglementation
5. Se préparer en vue des nouveaux changements de réglementation :
 - Établir des stratégies en vue de la prochaine évaluation actuarielle
 - Planifier l'adoption des normes internationales d'information financière (IFRS) en 2011 et autres modifications des règles comptables

figurer au dernier rang pour tous les secteurs dans le sondage de cette année (figure 4). Les CF et les VP RH accordent tous les deux le rôle prépondérant aux facteurs financiers plutôt qu'aux facteurs RH.

Figure 3 : Principaux défis pour les régimes PD

	Classement général			Un défi plus grand qu'avant la crise financière de 2008
	2008	2009	2010	
Le coût du maintien en vigueur et de la capitalisation des régimes PD	1	1	1	80 %
La volatilité des cotisations ou de la charge de retraite sur base comptable	1	2	2	77 %
Le déséquilibre entre les risques de capitalisation et la possibilité d'utiliser les gains (« l'asymétrie »)	3	3	3	37 %

Figure 4 : Principaux défis par secteur

	L'un des trois plus grands défis		
	Sociétés ouvertes	Sociétés fermées	Secteur public
Le coût du maintien en vigueur et de la capitalisation des régimes PD	80 %	87 %	97 %
La volatilité des cotisations ou de la charge de retraite sur base comptable	97 %	87 %	89 %
Le déséquilibre entre les risques de capitalisation et la possibilité d'utiliser les gains (« l'asymétrie »)	46 %	39 %	57 %
La conformité aux responsabilités fiduciaires et de gouvernance ainsi qu'aux exigences de divulgation de l'information	23 %	30 %	31 %
L'adoption des normes comptables internationales par l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA)	34 %	17 %	11 %
La perception que les régimes PD ne sont pas efficaces pour attirer des personnes aux compétences clés	9 %	9 %	9 %
La perception que les régimes PD ne sont pas efficaces pour fidéliser les employés aux compétences clés	3 %	13 %	9 %

Réactions des répondants de régimes

Des efforts considérables sont déployés pour maîtriser les coûts et la volatilité

La majorité des participants au sondage (60 %) ont indiqué qu'ils ont récemment apporté ou qu'ils envisagent apporter des changements à la conception de leur régime et aux stratégies d'investissement, et 53 % d'entre eux envisagent apporter de tels changements à l'avenir (figure 5). Cette situation est généralisée dans tous les secteurs. Toutefois, comme les enjeux financiers sont la principale priorité des répondants de régime, il n'est pas surprenant que les mesures visent surtout la réduction des coûts et l'atténuation des risques* (figure 6).

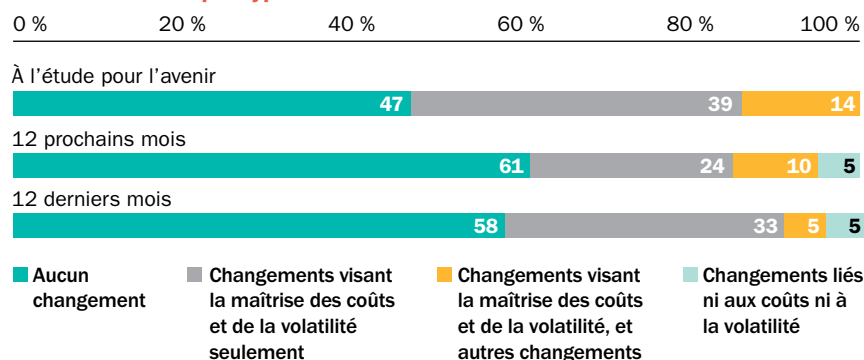
Les stratégies d'investissement arrimées au passif, comme l'augmentation de la pondération des placements à revenu fixe, la prolongation de la durée des placements à revenu fixe et le recours à des stratégies d'appariement des flux de trésorerie sont les approches les plus courantes pour gérer la volatilité (figure 7). De nombreux répondants de régimes envisagent également des changements à la conception de leur régime. Outre le passage ou la conversion à un régime d'accumulation du capital ou à cotisations déterminées (AC/CD), d'autres mesures de gestion des coûts incluent la réduction des prestations accessoires et des prestations de retraite de base pour les employés actuels et l'augmentation des cotisations obligatoires des employés (figure 8, page 8).

« Les stratégies d'investissement arrimées au passif sont les approches les plus courantes pour gérer la volatilité. » »

Figure 5 : Changements à la conception des régimes et aux stratégies d'investissement par secteur

	12 derniers mois ou 12 prochains mois	À l'étude pour l'avenir
Tous les secteurs	60 %	53 %
Sociétés ouvertes	58 %	61 %
Sociétés fermées	64 %	46 %
Secteur public	60 %	50 %

Figure 6 : Changements à la conception des régimes et aux stratégies d'investissement par type



Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.

Figure 7 : Changements aux stratégies d'investissement

	12 derniers mois	12 prochains mois	À l'étude pour l'avenir
Mesures visant à maîtriser la volatilité	27 %	25 %	35 %
i) Augmentation de la pondération des placements à revenu fixe	14 %	8 %	19 %
ii) Prolongation de la durée des placements à revenu fixe	17 %	9 %	11 %
iii) Recours à des stratégies d'appariement des flux de trésorerie	5 %	7 %	14 %
iv) Souscription de contrats de rente	1 %	2 %	9 %
v) Autres stratégies liées au passif	8 %	14 %	19 %
Autres stratégies d'investissement sans rapport avec l'atténuation du risque	8 %	13 %	10 %

*Les changements incluent le passage ou la conversion à un régime AC/CD, la réduction des prestations accessoires et des prestations de retraite de base pour les employés actuels, l'augmentation des cotisations obligatoires des employés, l'augmentation de la pondération des placements à revenu fixe, la prolongation de la durée des placements à revenu fixe, le recours à des stratégies d'appariement des flux de trésorerie, la souscription de contrats de rente et autres stratégies liées au passif.

Figure 8 : Changements à la conception des régimes

	12 derniers mois	12 prochains mois	À l'étude pour l'avenir
Passage ou conversion à un régime AC/CD	4 %	7 %	13 %
Réduction des prestations accessoires	3 %	1 %	18 %
Augmentation des prestations accessoires	1 %	0 %	0 %
Réduction des prestations de retraite de base	2 %	1 %	9 %
Augmentation des prestations de retraite de base	0 %	0 %	2 %
Réduction des cotisations obligatoires des employés	0 %	0 %	3 %
Augmentation des cotisations obligatoires des employés	7 %	3 %	16 %

L'engagement à maintenir des régimes PD privés diminue constamment

En général, les gens ont tendance à croire que les répondants de régimes canadiens sont plus susceptibles de conserver leurs régimes PD que ceux d'autres pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni. À première vue, les résultats de notre sondage semblent confirmer cette perception. Les deux tiers des répondants continuent d'offrir un régime PD à tous leurs nouveaux employés.

Cependant, il est important de souligner la différence entre le secteur privé et le secteur public. Tandis que la plupart des administrations du secteur public s'engagent à continuer d'offrir leurs régimes PD aux nouveaux employés, c'est le contraire dans le

secteur privé, plus particulièrement au sein des sociétés ouvertes. Plus de la moitié des sociétés ouvertes qui ont participé au sondage ont indiqué que leurs régimes PD étaient déjà fermés aux nouveaux employés ou gelé* (figure 9). Moins de 30 % des sociétés ouvertes s'engagent à maintenir leurs régimes PD ouverts et n'envisagent pas de passer à un régime AC/CD (figure 10). Si toutes les sociétés ouvertes qui envisagent de passer d'un régime PD à un régime AC/CD (ou de le convertir) passaient à l'action, la moitié d'entre elles fermeraient leur régime PD aux nouveaux employés et 21 % d'entre elles maintiendraient un régime PD gelé. Plusieurs répondants de régimes procéderaient à la liquidation totale de leurs régimes PD.

Figure 9 : Situation actuelle des régimes PD

	Régime PD ouvert à tous	Régime PD fermé aux nouveaux employés	Régime PD gelé
Tous	67 %	27 %	5 %
Sociétés ouvertes	45 %	42 %	11 %
Sociétés fermées	61 %	39 %	0 %
Secteur public	93 %	5 %	3 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.

Figure 10. Passage ou conversion d'un régime PD à un régime AC/CD : situation future**

	Régime PD ouvert à tous	Régime PD fermé aux nouveaux employés	Régime PD gelé	Liquidation totale
Tous	56 %	32 %	10 %	2 %
Sociétés ouvertes	29 %	45 %	21 %	5 %
Sociétés fermées	54 %	39 %	7 %	0 %
Secteur public	83 %	15 %	3 %	0 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.

**Les projections se fondent sur l'hypothèse que les sociétés qui envisagent de passer à un régime AC/CD ou de convertir leur régime PD à un régime AC/CD passeront à l'action à l'avenir.

*Un régime PD gelé est un régime de retraite dans lequel aucune cotisation d'exercice n'est versée.



Attentes à l'égard de la retraite — le point de vue des employés

Un aspect positif et plus ou moins prévisible du ralentissement économique a été l'attention généralisée consacrée à la sécurité financière à la retraite par les travailleurs canadiens. Lorsque le marché était haussier, les perspectives ou préoccupations à long terme concernant les mesures de gestion des risques et la suffisance des prestations étaient passées au second plan. Cependant, lorsque le marché s'est effondré, en même temps que le solde des comptes de retraite et les fortunes de sociétés bien en vue, les attitudes ont commencé à changer.

L'ampleur de ce changement de mentalité a été évoquée dans les résultats de l'étude mondiale sur la main-d'œuvre 2010 de Towers Watson. Cette étude, menée au Canada et à l'échelle mondiale, a permis de connaître l'opinion des employés à l'égard de leurs besoins, de leurs attentes et de leurs expériences liés au milieu de travail.

Les résultats du sondage révèlent que les prestations de retraite concurrentielles sont maintenant considérées par les travailleurs canadiens comme l'un des cinq facteurs déterminants pour choisir un nouvel employeur. Il n'est peut-être pas surprenant d'apprendre qu'un régime de retraite est également un facteur important de fidélisation de la main-d'œuvre. Lorsque l'on a demandé aux employés de choisir parmi différents avantages que pourrait offrir un employeur éventuel qui les inciterait à quitter leur employeur actuel, un régime de retraite ou la perspective de meilleures prestations de retraite arrivait au deuxième rang (69 %), après une rémunération plus élevée (76 %).

En ce qui concerne la vie après le départ à la retraite, l'étude démontre que les travailleurs canadiens ne sont pas exagérément optimistes. Environ 40 % des travailleurs prévoient un mode de vie plus modeste à la retraite, alors qu'un peu plus de la moitié (52 %) croient qu'ils pourront maintenir leur mode de vie actuel. Seul un petit groupe de privilégiés, 8 %, s'attendent à profiter d'un niveau de vie plus élevé après leur carrière active.

La confiance quant au maintien de la sécurité financière tout au long de la retraite est plutôt contenue. Près de la moitié des participants canadiens (46 %) font preuve d'optimisme, tandis que 22 % d'entre eux ont une opinion mitigée et que 32 % disent entrevoir des

difficultés financières personnelles. Bien que l'étude indique que près des deux tiers des employés (65 %) reconnaissent que la responsabilité de leur revenu à la retraite leur appartient, seulement 43 % d'entre eux se disent confiants quant à leur capacité à assumer cette responsabilité.

Dans l'ensemble, cette perspective morose pourrait avoir des conséquences imprévues pour les employeurs. Quarante-neuf pour cent des répondants prévoient travailler après 65 ans, l'âge traditionnel de la retraite; 34 % pensent qu'ils seront obligés de le faire pour des raisons financières. Cette situation peut avoir des répercussions sur la planification de la main-d'œuvre, la productivité et l'engagement alors que les employeurs cherchent de nouvelles façons d'inspirer et de stimuler une main-d'œuvre vieillissante.

Sur une note plus positive, maintenant que nous sortons de la récession, les employeurs ont peut-être ici l'occasion de redéfinir les éléments de la relation d'emploi afin de mieux répondre aux réalités de la main-d'œuvre et du monde des affaires d'aujourd'hui. En nous inspirant des conclusions de l'étude mondiale sur la main-d'œuvre, nous croyons que cette relation doit miser sur trois aspects organisationnels :

- Encourager une meilleure compréhension par les employés de leur situation financière et sa prise en charge par eux
- Créer une expérience de travail et une rémunération plus personnalisées, harmonisées à la façon dont les personnes ajoutent de la valeur à l'entreprise
- Introduire plus de souplesse dans la structure, les processus, le comportement et le style de gestion de l'organisation, ainsi que dans la conception et la prestation des programmes destinés à la main-d'œuvre

Ce remaniement de l'« entente d'emploi » représente une synthèse des approches traditionnelles et des nouvelles approches de gestion de la main-d'œuvre. Il doit être adapté à la philosophie, aux circonstances et à la stratégie d'une entreprise à l'égard de son personnel ainsi que de sa contribution à la valeur économique et de la façon dont il devrait être récompensé à la retraite.

« Les prestations de retraite concurrentielles sont maintenant considérées par les travailleurs canadiens comme l'un des cinq facteurs déterminants pour choisir un nouvel employeur. »

Une réforme du système des régimes de retraite est essentielle à la viabilité des régimes PD privés

La récente crise financière a mis en lumière la volatilité et la nature procyclique du provisionnement des régimes de retraite. La dégringolade des marchés boursiers et la faiblesse sans précédent des taux d'intérêt en 2009 ont contribué au recul dramatique du provisionnement de la plupart des régimes PD. Malgré les améliorations récentes des marchés des capitaux et l'allègement temporaire de la capitalisation du déficit de solvabilité offert par divers gouvernements, de nombreux répondants de régimes devront verser des sommes considérables au cours des prochaines années pour amortir les déficits de solvabilité (voir l'encadré ci-dessous). Ces cotisations supplémentaires aux régimes de retraite imposeront un fardeau additionnel aux sociétés qui auront besoin de toutes leurs ressources pour consolider leurs activités aux premières étapes de la reprise économique.

Les perspectives économiques à long terme se sont améliorées considérablement au cours de la dernière année. Les résultats de l'enquête sur les prévisions économiques 2010 de Towers Watson prévoient une hausse des rendements des obligations d'État à long terme et des gains importants sur les marchés boursiers. Si l'on tient également compte des cotisations supplémentaires nécessaires pour financer les déficits de solvabilité, le degré de solvabilité d'un régime PD type est susceptible de dépasser largement les 100 % au

cours des prochaines années. Cela signifie que les cotisations qui sont versées aujourd'hui pour éponger les déficits de solvabilité sont susceptibles de devenir des excédents. Les participants aux régimes pourraient en tirer quelque réconfort, mais les répondants des régimes en cause, pour leur part, pourraient alors être exposés à un risque d'immobilisation du capital ou de distribution de ces excédents aux participants advenant une liquidation.

Dans le contexte réglementaire actuel, un ralentissement économique majeur se traduit par une détérioration marquée du taux de provisionnement de nombreux régimes, ce qui oblige les répondants à augmenter considérablement leurs cotisations à un moment où ils sont le moins en mesure de verser des fonds supplémentaires à leurs régimes de retraite. En revanche, lorsque la rentabilité s'améliore et que l'économie est pleinement rétablie, les entreprises sont réticentes à verser des cotisations supérieures au minimum requis en raison du risque important d'immobilisation du capital. Un certain nombre d'instances ont proposé toute une série d'idées concernant la modification permanente de la législation sur les régimes de retraite afin d'améliorer la viabilité à long terme du système des régimes de retraite. Pour les répondants, il sera important de savoir si les réformes qui s'annoncent aideront à libérer le capital immobilisé pour que les employeurs puissent y accéder.

Mesures d'allègement temporaire — utiles ou pas?

En réaction à l'augmentation subite des déficits de solvabilité à la suite de la crise financière à la fin de 2008, un certain nombre d'instances ont mis en place diverses mesures d'allègement temporaire. Comme il a été mentionné dans le rapport de l'année dernière, une prolongation de la période d'amortissement sans autre condition serait la mesure d'allègement la plus souhaitable, selon les participants au sondage. Cependant, aucune instance canadienne n'a offert cette option aux sociétés du secteur privé. Dans la plupart des cas, une prolongation de la période d'amortissement obligerait les répondants de régimes du secteur privé à obtenir une lettre de crédit ou le consentement des participants.

Interrogés sur l'efficacité globale des mesures d'allègement, moins de 30 % des répondants ont indiqué qu'ils ont profité ou qu'ils envisagent profiter des mesures d'allègement temporaire et qu'ils les trouvent utiles. Le pourcentage est encore plus faible chez les répondants de sociétés ouvertes.

Réactions aux mesures d'allègement temporaire

	Tous	Sociétés ouvertes	Sociétés fermées	Secteur public
Oui — utiles	26 %	21 %	39 %	23 %
Oui — pas utiles	8 %	8 %	0 %	13 %
Non	48 %	53 %	46 %	45 %
S. o.	11 %	8 %	11 %	15 %
Ne sait pas	7 %	11 %	4 %	5 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.

Lorsqu'on leur demande de se prononcer sur les changements proposés aux lois sur les régimes de retraite, les répondants de régimes se disent principalement intéressés par des mesures qui réduiraient la volatilité des cotisations de solvabilité et atténueraient les risques d'immobilisation du capital. En fait, les quatre solutions préférées selon l'opinion prépondérante* à la *figure 11* sont généralement celles qui aident à corriger la nature procyclique et l'immobilisation du capital dans le système actuel. Cette constatation souligne le fait qu'il est important de fournir des incitatifs aux répondants de régimes pour qu'ils versent des cotisations supérieures au provisionnement minimal lorsque l'économie va bien, afin que les cotisations soient moins élevées pendant les périodes de ralentissement.

Le résultat peut-être le plus surprenant est que plus de la moitié des participants au sondage estiment qu'il serait avantageux de rehausser la priorité des cotisations ou prestations de retraite en cas de la faillite de l'employeur. La récente crise financière a suscité des appels au changement à l'ordre de priorité défini dans la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (LFI) afin d'assurer une meilleure protection aux participants aux régimes de retraite. La LFI accorde actuellement le statut de créance prioritaire à certaines obligations du régime, y compris les cotisations patronales et salariales normales impayées. Une proposition récente recommande d'inclure l'application du statut de créance prioritaire aux obligations non provisionnées dans les cas d'insolvabilité. Ces changements pourraient avoir des conséquences importantes à la fois pour les répondants et les participants à des régimes PD.

D'une part, l'extension du statut de créance prioritaire serait avantageuse pour les participants aux régimes PD lorsque l'employeur devient insolvable et incapable d'assurer le provisionnement complet des régimes. D'autre part, comme la majorité des obligations de sociétés disponibles sur le marché canadien ont été émises par des sociétés qui offrent des régimes PD, l'extension du statut de créance prioritaire aurait l'effet pervers d'augmenter le coût de provisionnement des régimes de retraite pour les répondants de régimes PD et nuirait à leur capacité d'emprunter des capitaux. Cette mesure pourrait également avoir des répercussions sur l'ensemble du marché obligataire. Une réduction de la valeur des obligations nuirait aux placements de retraite de nombreux Canadiens dont les portefeuilles enregistrés et non enregistrés comprennent des obligations de sociétés émises par des répondants de régimes PD.

Un bon système de retraite devrait favoriser le versement de prestations de retraite sûres aux employés et à leurs bénéficiaires, à un coût abordable pour les employeurs. Cependant, certains aspects de la question du statut de créance prioritaire doivent être approfondis pour évaluer l'incidence possible des changements à la loi sur l'économie canadienne et les marchés financiers. Il est impératif que les décisions stratégiques soient fondées sur des preuves empiriques et visent un juste milieu entre un coût raisonnable et la sécurité pour tous les intervenants.

« Il est important de fournir des incitatifs aux répondants de régimes pour qu'ils versent des cotisations supérieures au provisionnement minimal lorsque l'économie va bien, afin que les cotisations soient moins élevées pendant les périodes de ralentissement. »

Figure 11 : Nouvelles idées de modifications permanentes à la législation sur les régimes de retraite

	Pour	Contre	Opinion prépondérante*
Autoriser le recours à de nouveaux mécanismes (notamment les fonds de sécurité de retraite et l'étanchéisation) pour clarifier le droit du répondant du régime aux excédents d'actif	58 %	0 %	58 %
Offrir le redémarrage annuel de la période d'amortissement de cinq ans du déficit de solvabilité	49 %	3 %	46 %
Autoriser l'utilisation d'une moyenne de ratios de solvabilité	55 %	9 %	45 %
Autoriser le recours aux lettres de crédit pour financer les déficits de solvabilité	56 %	13 %	44 %
Rehausser la priorité des cotisations ou prestations de retraite lors de la faillite de l'employeur	54 %	13 %	41 %
Autoriser les petits régimes de retraite à faire gérer leur actif par des régimes indépendants plus importants	46 %	13 %	34 %
Éliminer les liquidations partielles, ce qui pourrait s'accompagner de l'acquisition immédiate des droits	41 %	16 %	25 %
Exiger une marge de capitalisation obligatoire (au moyen d'une provision pour écarts défavorables (PED) ou autrement) tout en imposant des restrictions liées aux congés de cotisation	41 %	23 %	18 %
Exiger la gouvernance conjointe pour obtenir une exemption de la capitalisation du déficit de solvabilité ou bénéficier de règles de capitalisation moins sévères	28 %	25 %	4 %
Éliminer le lissage de l'actif de solvabilité	19 %	36 %	-17 %

*Les chiffres ayant été arrondis, la différence entre les « pour » et les « contre » peut ne pas être absolument exacte.

*Pourcentage de répondants qui appuient l'idée moins le pourcentage de ceux qui sont contre.



Les répondants de régimes sont-ils prêts à la mise en œuvre des IFRS?

En 2011, le Conseil canadien des normes comptables exigera le passage des principes comptables généralement reconnus (PCGR) aux normes internationales d'information financière (IFRS) pour les entreprises à but lucratif ayant une obligation de divulgation d'information. Ce changement des normes comptables éliminera différents mécanismes d'atténuation actuellement utilisés (y compris l'amortissement, la méthode corridor et le lissage d'actif) et se traduira par une plus grande volatilité du bilan, mais une volatilité plus faible du bénéfice net (profits et pertes). Les sociétés fermées pourront choisir d'établir leurs rapports selon les IFRS ou les nouveaux PCGR canadiens pour les entreprises fermées publiés par le Conseil canadien des normes comptables en décembre 2009.

Environ la moitié des sociétés ouvertes qui ont participé au sondage prévoient une hausse de la volatilité de leurs états des résultats et de leurs bilans après l'adoption des IFRS. Quinze pour cent des répondants disent ne pas bien connaître le sujet. Au cours de l'année 2009, le Conseil des normes comptables internationales (CNCI) avait pris des décisions provisoires sur le passage aux IFRS pour la comptabilité des régimes de retraite qui auraient obligé les sociétés à constater toute variation du taux de capitalisation du régime dans l'état des résultats au cours de la période où la variation est survenue. Ces changements proposés auraient selon toute probabilité grandement influencé les attentes des sociétés en matière de volatilité de l'état des résultats et du bilan à la suite de la transition. Cependant, en avril, après la tenue de notre sondage, le CNCI a publié son exposé-sondage tant attendu sur ces changements, dans lequel il proposait que la composante de réévaluation de la variation du taux de provisionnement soit présentée dans l'état des autres éléments du résultat étendu plutôt que dans le bénéfice net. Ceci réduirait considérablement la volatilité de l'état des résultats (mais non du bilan).

En ce qui concerne la perception des changements précis, un important pourcentage (plus de 30 %) de participants au sondage disent ne pas bien connaître le sujet. Ce résultat laisse entendre que de nombreux répondants de régimes ne sont pas bien préparés en vue du passage aux IFRS.

À cette étape, une compréhension claire des différences entre les méthodes comptables devrait être un objectif prioritaire. En effet, les sociétés ouvertes doivent divulguer les éléments clés de leurs plans de transition dans leur rapport de gestion, et bon nombre de sociétés touchées dont l'exercice financier prend fin au 31 décembre pourraient être obligées de présenter leurs rapports selon les deux méthodes comptables en 2010. De plus, les changements dans l'interprétation des charges et du passif découlant d'un régime PD selon les IFRS pourraient avoir des répercussions importantes sur la stratégie de provisionnement et d'investissement.

Réactions générales des sociétés ouvertes aux IFRS

	Diminution	Aucun changement	Augmentation	Ne connaît pas le sujet
Volatilité de l'état des résultats	8 %	31 %	46 %	15 %
Volatilité du bilan	0 %	26 %	59 %	15 %
Risque perçu par les investisseurs ou les agences de notation	3 %	42 %	21 %	34 %

Opinion des sociétés ouvertes sur certains changements précis des IFRS

	Défavorable	Neutre	Favorable	Ne connaît pas le sujet
Nouvelle comptabilisation des gains ou pertes de transition dans les bénéfices non répartis	22 %	22 %	19 %	38 %
Comptabilisation immédiate des gains ou pertes après la transition dans l'état des résultats	40 %	23 %	6 %	31 %
Comptabilisation immédiate des gains ou pertes après la transition dans l'état du résultat étendu	27 %	35 %	5 %	32 %
Comptabilisation immédiate du coût de l'amélioration des prestations au titre du service passé	24 %	39 %	5 %	32 %
Aucun lissage de l'actif aux fins du calcul de la charge de retraite	24 %	41 %	3 %	32 %
Incidence des exigences minimales de capitalisation en vertu de l'IFRIC 14	29 %	32 %	3 %	37 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.

*L'IFRIC 14 exige qu'une entreprise évalue dans quelle mesure les cotisations d'équilibre et autres exigences futures de capitalisation pourraient se traduire par des excédents du régime que l'entreprise ne peut pas mettre à profit; cette valeur doit être sortie des états financiers de l'entreprise (avant même que les cotisations aient été versées)

Renforcement du système de retraite du secteur privé pour la prochaine génération

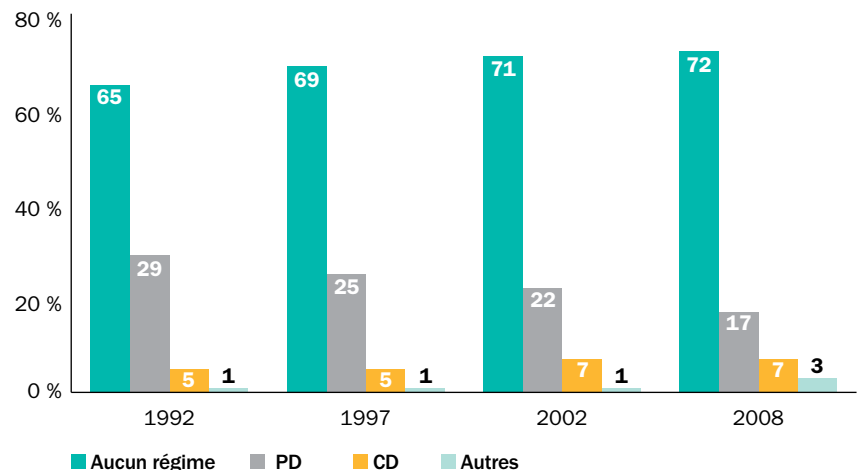
Le système de retraite public canadien, y compris la Sécurité de la vieillesse (SV)/le Supplément de revenu garanti (SRG) et le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec, est conçu pour assurer un soutien financier de base aux personnes âgées. Du point de vue de l'élimination de la pauvreté, ces deux « piliers » du système de retraite canadien se classe relativement bien par rapport aux autres pays, le Canada ayant enregistré l'un des taux de pauvreté les plus faibles chez les personnes âgées parmi les pays de l'OCDE.

Toutefois, le maintien du niveau de vie d'avant la retraite, plus particulièrement pour les familles à revenu élevé, dépend largement d'un troisième pilier : les régimes de retraite offerts par les employeurs et l'épargne individuelle. Un rapport portant sur les pays de l'OCDE¹ indique que le revenu disponible moyen des ménages canadiens de personnes de 65 ans ou plus correspond à environ 90 % de celui de la moyenne de la population, ce qui est considérablement plus élevé que la moyenne des pays de l'OCDE, soit 82 %. De plus, une étude de Statistique Canada² révèle qu'environ 80 % des personnes âgées sont en mesure de remplacer au moins 60 % de leur revenu avant la retraite. En fait, les résultats de diverses études indiquent que le troisième pilier est en mesure de fournir un taux de remplacement du revenu raisonnable pour la majorité des personnes âgées de la présente génération.

Le système actuel à trois piliers saura-t-il répondre aux besoins de la prochaine génération de Canadiens qui prendront leur retraite au cours des 20 prochaines années?

Les résultats du sondage de cette année brossent un tableau peu reluisant du rôle futur des régimes PD dans cette approche à trois piliers de la sécurité financière à la retraite. Les répondants de régimes indiquent que la gestion d'un régime PD devient de plus en plus contraignante et peut avoir des répercussions négatives sur leurs activités

Figure 12 : Régimes de retraite du secteur privé



Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.

Source : Enquête sur la population active et Régimes de pensions au Canada de Statistique Canada, calculs de Towers Watson

principales. L'amélioration des conditions économiques et des taux de provisionnement n'a pas changé cette perspective pessimiste à l'égard de la crise de provisionnement.

Il a été clairement établi que le nombre de travailleurs canadiens bénéficiant d'un régime de retraite offert par l'employeur a diminué au cours des 20 dernières années. Comme l'illustre la figure 12, le pourcentage de travailleurs du secteur privé sans régime de retraite est passé de 65 % à plus de 70 % au cours des deux dernières décennies. Une autre tendance marquée est le délaissement des régimes de retraite PD traditionnels par les sociétés. Le nombre de régimes PD offerts par le secteur privé a reculé de plus 10 points de pourcentage depuis le début des années 1990. Sans de nouvelles solutions, nous continuerons de constater le remplacement de régimes PD par d'autres types de régime de retraite qui sont habituellement moins généreux en matière de prestations de retraite et qui comportent plus de risques pour les participants.³

¹Organisation de coopération et de développement économiques (2009), Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite

²Sébastien LaRoche-Côté, John Myles et Garnett Picot (2008), Sécurité et stabilité du revenu à la retraite au Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, Statistique Canada.

³Les études de Towers Watson sur les régimes AC/CD révèlent que le total des cotisations patronales et salariales est inférieur à 12 % des salaires pour la majorité des régimes AC/CD. Ces résultats portent à croire que le revenu de retraite offert par un régime CD type serait inférieur à celui offert par un régime PD type.

Un troisième pilier viable joue un rôle essentiel en vue de fournir un revenu adéquat pour maintenir un niveau de vie raisonnable à la retraite. Alors que les régimes PD traditionnels assurent un revenu de retraite et la sécurité des prestations, ils sont compromis par les coûts croissants, les risques accrus et l'alourdissement du fardeau réglementaire. En revanche, les régimes AC/CD sont généralement plus abordables pour les répondants

de régime mais offrent des prestations moins sûres aux participants qui sont responsables de la gestion des risques de placement. La modernisation de la législation en matière de régimes de retraite est nécessaire pour encourager des solutions créatives concernant les structures des régimes, comme des régimes à prestations cibles, qui concilient les coûts moins élevés et la sécurité du revenu.

À propos du sondage

Le sondage de 2010 a été rempli par 112 participants de 109 organisations de partout au Canada. Cinquante-six pour cent des répondants sont de l'Ontario, 31 % de l'Ouest du Canada, 9 % du Québec et 4 % des Maritimes. L'annexe A présente une liste partielle des organisations participantes.

Sur les 112 questionnaires reçus, 36 % ont été remplis par un CF seul, 39 % par un VP RH seul, et 8 % conjointement par des titulaires de ces deux postes. Le reste des questionnaires, soit 17 %, a été rempli par des personnes occupant d'autres fonctions.

Plus importants régimes PD des participants au sondage par territoire

Fédéral	22 %
Nouveau-Brunswick/Terre-Neuve-et-Labrador/Nouvelle-Écosse	4 %
Québec	4 %
Ontario	48 %
Manitoba/Saskatchewan	5 %
Alberta	11 %
Colombie-Britannique	7 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas être égale à 100 %.

Types et tailles d'organisations participant au sondage (nombre d'organisations)

	Sociétés ouvertes	Sociétés fermées	Secteur public	Total
Moins de 1 000 employés	7	14	13	34
1 000 à 4 999 employés	15	11	12	38
5 000 à 9 999 employés	6	4	10	20
10 000 employés et plus	11	1	5	17
Total	39	30	40	109

Annexe A — Organisations participantes sélectionnées*

Air Canada
Air Products and Chemicals
Alberta Blue Cross
Aliments Dare
Aliments Maple Leaf (Les)
Amphenol Canada Corp.
Armée du Salut (L')
Armstrong World Industries Canada
Association canadienne des compagnies
d'assurances de personnes inc.
Assurance vie Équitable du Canada

Banque du Canada
Banque Royale du Canada
Banque Scotia
Bayer
Bell Canada

Cad Railway Industries
Caisse de retraite de enseignants du Manitoba
Calgary Airport Authority (The)
Canadien Pacifique
Cargill Limited
CCH Canadienne Limitée
Cenovus Energy
Central 1 Credit Union
City of Calgary
Compagnie de la Baie d'Hudson (La)

E. I. du Pont Canada
Église Adventiste du Septième Jour au Canada
Electrical Safety Authority
Enbridge
EnCana Corporation
Energy Resources Conservation Board
ENMAX Corp.
Exportation et développement Canada

Financement agricole Canada
Financière Manuvie
Financière Sun Life
Finning International

GE Canada
Gesca Ltée
Goodyear Canada inc.
Groupe financier Banque TD

Hallmark Canada
Hanscomb Limited
Healthcare of Ontario Pension Plan
Honda Canada

Hospital for Sick Children (The)
HRM Pension Plan
Hubbell Incorporated
Husky Energy
Hydro One

Independent Electricity System Operator
Industrielle Alliance, Assurance et services
financiers

Kellogg Canada
Lafarge Canada

Manitoba Healthcare Employees' Pension and
Benefits Plans
Manitoba Municipal Employees Benefits Program
McLean Budden
McMaster University
MEGlobal Canada
Methanex Corp.

NAV CANADA
North Shore Credit Union
NOVA Chemicals

Procter & Gamble Canada

Ryder Canada
Ryerson University

Services de soutien au personnel et aux familles
des Forces canadiennes
Simon Fraser University
Société d'administration d'OMERS
Société d'énergie Talisman
Société de gestion des déchets nucléaires

TéléSAT
TELUS
Terasen Gas Inc.
TI Automotive Canada
Torstar
TransAlta Corp.

Univar Canada
Université de York
Université Laval
University of Guelph

Westminster Savings Credit Union
Woodbridge Group (The)

*Vingt-six autres organisations ont répondu au sondage mais ont choisi de demeurer anonymes.

À propos de Towers Watson

Towers Watson est une société mondiale de services professionnels de tout premier plan qui aide les organisations à améliorer leurs résultats grâce à une gestion efficace des ressources humaines, des risques et des finances. Comptant 14 000 associés partout dans le monde, nous offrons des solutions en matière d'avantages sociaux, de gestion des talents, de rémunération globale et de gestion des risques et des capitaux.