BIBLIOTHÈQUE du PARLEMENT
LIBRARY of PARLIAMENT

EN BREF

Le régime à prestations cibles : Une tendance émergente dans le domaine des régimes de retraite

Publication n° 2016-20-F
Le 11 mars 2016

Raphaëlle Deraspe
Lindsay McGlashan

Division de l'économie, des ressources et des affaires internationales
Service d'information et de recherche parlementaires

Les documents de la série ***En bref*** de la Bibliothèque du Parlement sont des survols de sujets d'actualité. Dans certains cas, ils donnent un aperçu de la question et renvoient le lecteur à des documents plus approfondis. Ils sont préparés par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires, ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires, et ce, de façon objective et impartiale.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2016

Le régime à prestations cibles : Une tendance émergente dans le domaine des régimes de retraite
(En bref)

Publication n° 2016-20-F

This publication is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

1 INTRODUCTION 1

2 MODÈLES ACTUELS DE RÉGIME DE RETRAITE 1

2.1 Aperçu 1

3 RÉGIMES À PRESTATIONS CIBLES 2

3.1 Aperçu 2

3.2 Consultations fédérales 3

3.2.1 Lois 3

3.2.2 Gouvernance 3

3.2.3 Conversion d'un régime de retraite 4

3.2.4 Financement 4

3.2.5 Prestations de pension 5

3.2.6 Rapports financiers 5

3.2.7 Impôt sur le revenu 5

3.3 Régimes hybrides dans d'autres provinces et pays 6

3.3.1 Pays-Bas 6

3.3.2 Nouveau-Brunswick 6

3.3.3 Autres provinces canadiennes 7

4 CONCLUSION 7

LE RÉGIME À PRESTATIONS CIBLES : UNE TENDANCE ÉMERGENTE DANS LE DOMAINE DES RÉGIMES DE RETRAITE

1 INTRODUCTION

Restrictions financières, nombre croissant de pensionnés et baisse du ratio entre travailleurs actifs et retraités sont tout autant de facteurs qui amènent certains promoteurs de régime de retraite [1] à se tourner vers de nouveaux modèles offrant une plus grande souplesse et une meilleure viabilité. Le régime à prestations cibles (RPC) est un modèle assez récent qui pourrait aplanir certaines contraintes liées aux régimes de retraite aujourd'hui utilisés au Canada.

Le présent document donne un aperçu des types de régimes de retraite actuellement en vigueur au Canada, et il décrit le RPC tout en exposant les éléments à considérer avant sa mise en application.

2 MODÈLES ACTUELS DE RÉGIME DE RETRAITE

2.1 APERÇU

Au Canada, les régimes de retraite agréés sont régis par la loi fédérale ou provinciale, en ce qui a trait aux normes minimales, et par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR), en ce qui concerne les prestations maximales [2]. À l'heure actuelle, 10 lois sur les normes de pension déterminent les exigences minimales que doivent respecter les régimes de retraite : l'une s'applique au gouvernement fédéral, régissant aussi les territoires et les industries assujetties à la réglementation fédérale, et les neuf autres s'appliquent à chacune des provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard [3].

À l'échelle fédérale, parmi les modèles de régime de retraite traditionnels, notons les régimes à prestations déterminées (PD) [4], les régimes à cotisations déterminées (CD) [5] et, depuis peu, les régimes de pension agréés collectifs (RPAC) [6]. Le niveau de cotisation et le mode de calcul des prestations varient d'un modèle à l'autre. À l'échelle provinciale, l'Ontario utilise par exemple des régimes de retraite interentreprises (RRI) [7] et le Nouveau-Brunswick, des régimes de retraite à risques partagés. Les deux modèles sont analysés ci-dessous.

Le tableau 1 montre le nombre de régimes de retraite agréés et le nombre de participants à chaque type de régime au Canada. Les régimes PD sont ceux qui comptent le plus de participants. Il semble qu'un grand nombre de régimes de ce type aient été créés entre 1992 et 2014, mais il faut préciser que leur nombre aurait en fait diminué pendant cette période, si ce n'avait été des quelque 3 400 petits régimes provinciaux existants qui ont été agréés en 2007. Le nombre de participants aux régimes PD a aussi baissé durant la même période contrairement au nombre de participants aux régimes CD qui a plus que doublé, signe de leur popularité croissante.

Tableau 1 – Régimes de retraite agréés et participants au Canada, selon le type de régime, en 1992 et 2014

Type de régime	Variable	1992	2014	Variation (%)
Prestations déterminées	Régimes	7 870	10 414[a]	32,3
	Participants	4 775 543	4 401 970	-7,8
Cotisations déterminées	Régimes	9 901	6 511	-34,2
	Participants	469 144	1 036 747	121,0
Autres	Régimes	257	832	223,7
	Participants	73 403	746 442	916,9
Total	Régimes	18 028	17 757	-1,5
	Participants	5 318 090	6 185 159	16,3

Note : a. Près de 3 400 petits régimes de retraite qui n'étaient pas agréés au Québec, au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique ont été agréés et ajoutés à la catégorie des régimes à prestations déterminées en 2007.

Source : Tableau préparé par les auteures à partir de données tirées de Statistique Canada, « Tableau 280-0009 – Régimes de pension agréés (RPA), adhérents et valeur marchande de l'actif, selon la juridiction de l'agrément du régime, le secteur, le genre de régime et l'état contributif du régime », CANSIM (base de données), consultée le 10 mars 2016.

3 RÉGIMES À PRESTATIONS CIBLES

3.1 APERÇU

Les RPC, aussi appelés régimes à risques partagés, fixent un niveau de prestations « cibles ». On décrit souvent ce type de régime comme étant un hybride du régime PD et du régime CD parce qu'il allie la sécurité du régime de retraite collectif et la souplesse des régimes qui permettent d'ajuster les montants des cotisations et des prestations au fil du temps. En général, les prestations versées par les RPC ne sont pas fixes, et les participants – employés et retraités – en assument les risques.

Dans le cadre d'un RPC, les cotisations et la responsabilité de l'employeur sont assorties d'un plafond ou se limitent aux cotisations fixées de manière contractuelle[8], qui peuvent varier dans une fourchette préétablie[9]. Même si un niveau minimal de prestations est garanti, le montant des cotisations et des prestations peut être modifié si les moyens sont suffisants et si le rendement des investissements du régime le permet[10]. Les employés et les retraités doivent réagir aux déficits en augmentant les cotisations ou en réduisant les prestations. En revanche, tout excédent leur appartient[11]. De plus, dans le cadre d'un RPC, les risques liés aux investissements et à l'espérance de vie sont partagés par l'ensemble des participants, contrairement à ce qui se produit dans les régimes CD, pour lesquels chaque participant assume ses propres risques[12].

Le modèle de RPC est déjà utilisé depuis un certain temps dans le cas d'ententes entre employeurs multiples, mais il n'est en général pas permis dans le cas d'un employeur unique[13].

3.2 CONSULTATIONS FÉDÉRALES

En avril 2014, le ministère des Finances Canada a lancé des consultations publiques sur un éventuel cadre fédéral applicable aux RPC et qui serait accessible aux promoteurs de régimes visant les entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale et les sociétés d'État, ainsi que les participants à ces régimes (employés et retraités), conformément à la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*[14]. Ce cadre ne s'appliquerait toutefois pas aux employés et aux retraités de la fonction publique fédérale[15].

Lors des consultations publiques qui ont pris fin le 23 juin 2014, le ministère des Finances Canada a reçu 47 soumissions d'intervenants divers : des administrateurs et fiduciaires de régimes de retraite, des agents négociateurs et des syndicats, des groupes de défense de retraités, des consultants spécialisés en actuariat, en investissement, en droit et en fiscalité, une société d'État et des particuliers[16].

La section ci-dessous présente les principaux points soulevés dans le document de consultation et les soumissions reçues du public par la suite.

3.2.1 LOIS

La mise en place des RPC au Canada nécessiterait la révision de la plupart des lois sur les normes de pension de manière à pouvoir modifier les prestations accumulées; en effet, l'une des principales caractéristiques de ce type de régimes est la possibilité de réduire les prestations accumulées dans le cas où les actifs du régime ne suffisent plus au versement de la prestation cible[17]. Certaines provinces, comme le Nouveau-Brunswick, où des employés de la fonction publique participent à des régimes de retraite à risques partagés, ont adopté une loi permettant de modifier les prestations accumulées. La plupart des autres provinces, de même que le gouvernement fédéral, ne l'ont cependant pas encore fait.

Bon nombre d'intervenants qui ont présenté une soumission précisent qu'un cadre de RPC devrait être souple et permissif plutôt que trop contraignant. Ils sont d'avis que la loi et la réglementation devraient prévoir des normes minimales et que les promoteurs des régimes devraient en négocier ou en fixer les modalités.

3.2.2 GOUVERNANCE

La plupart des intervenants favorables aux RPC sont d'accord avec le modèle proposé de gouvernance partagée entre le promoteur, les participants actifs, les retraités et les parties indépendantes, comme des experts en matière de pensions[18].

3.2.3 CONVERSION D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Dans l'éventualité où un régime PD est converti en RPC, les prestations accumulées peuvent-elles être converties en prestations cibles? Dans un document intitulé *Target-Benefit Plans in Canada – An Innovation Worth Expanding*, l'Institut C.D. Howe affirme que :

> pour de nombreux intervenants (promoteurs de régime et nouveaux et futurs participants), le fait de permettre la conversion des prestations accumulées serait en général souhaitable, car cette mesure pourrait régler tout enjeu lié à l'ancien modèle. La conversion faciliterait aussi l'administration du régime, car l'administrateur aurait un seul type de régime à gérer plutôt que deux [19].

Comme il a déjà été mentionné, la conversion des prestations accumulées dicterait la modification des lois actuellement en vigueur sur les pensions.

Des groupes de défense des retraités et des particuliers sont d'avis que les prestations acquises ou accumulées devraient être protégées – parce qu'elles découlent de droits contractuels qui ne devraient pas être supprimés. En cas de mise en œuvre d'un RPC, les retraités seraient surtout vulnérables dans l'éventualité d'une réduction des prestations parce qu'ils auraient difficilement accès à d'autres sources de revenu. Certains s'inquiètent des coûts que pourraient engendrer les négociations sur la conversion d'un régime PD à un RPC.

De plus, dans son document de consultation, le ministère des Finances Canada indique qu'un cadre fédéral applicable aux RPC devrait prévoir un mécanisme visant à éponger les déficits existants au moment de la conversion. En effet, la conversion à un RPC pourrait être une option envisageable pour les régimes PD présentant des problèmes de solvabilité ou de viabilité [20].

3.2.4 FINANCEMENT

Dans son document de consultation, le ministère des Finances Canada propose que les cotisations perçues soient supérieures à celles exigées pour couvrir les coûts habituels du régime. Cette mesure permettrait au régime de mieux résister aux fluctuations du rendement des investissements. Selon le Ministère, la loi fédérale devrait aussi permettre d'augmenter et de diminuer les cotisations [21].

En outre, afin de réduire le risque de déficit, le Ministère propose deux approches de capitalisation, qui reposent toutes deux sur des calculs de probabilité et diverses hypothèses sur le rendement du régime.

De nombreux intervenants s'entendent pour dire que la politique de financement du régime devrait prévoir un critère de capitalisation fondé sur une évaluation selon « le principe de la continuité de l'exploitation ». Diverses fréquences d'évaluation sont recommandées : aux deux ou trois ans, chaque année ou chaque trimestre. Selon la durée des intervalles entre les évaluations, les régimes pourraient disposer de plus ou moins de temps pour se redresser avant de déclencher une augmentation des cotisations, en cas de déficit, ou une suspension des cotisations, en cas d'excédent.

3.2.5 PRESTATIONS DE PENSION

La plupart des intervenants sont d'accord avec la proposition sur la structure des prestations, soit maintenir deux catégories de prestations – les prestations de base et les prestations accessoires [22] –, ce qui permettrait de classer les prestations converties comme prestations de base et de rétablir les prestations dans l'ordre contraire où elles ont été réduites. Ainsi, lorsque des mesures de recouvrement de déficit sont appliquées, les prestations accessoires sont réduites en premier, suivies des prestations de base. Si le recouvrement réussit, les dernières prestations à avoir été réduites, soit les prestations de base, sont rétablies en premier. Les intervenants s'expriment aussi sur l'utilisation des excédents, notamment quelle portion de l'excédent pourrait être utilisée et selon quel échéancier. De plus, ils discutent des conditions qui déclencheraient un plan de recouvrement du déficit et dans quels cas il faudrait obtenir le consentement des participants à un plan.

Plusieurs intervenants recommandent que les prestations accumulées soient gelées et conservées dans une caisse distincte du nouveau RPC et que la cessation du régime devrait suivre une capitalisation du déficit de solvabilité sur une base de cinq ans [23].

3.2.6 RAPPORTS FINANCIERS

Les principes comptables qui s'appliquent aux régimes PD et aux régimes CD ne sont pas les mêmes. Dans le premier cas, l'obligation relative aux pensions est présentée comme un passif dans le bilan de l'employeur. Dans le second cas, comme le risque de financement est assumé par les participants au régime, l'employeur n'a pas à tenir compte de son obligation relative aux pensions dans ses états financiers. L'employeur traitera sans doute le RPC comme un régime CD; ainsi, il n'aura pas besoin de comptabiliser la totalité du passif au titre du régime de retraite dans son bilan [24].

3.2.7 IMPÔT SUR LE REVENU

La réglementation de la LIR qui régit les régimes de pension agréés est assez complexe, et les responsabilités connexes imposées aux promoteurs des régimes sont jugées comme étant lourdes par certains. Plus le régime est complexe, plus il est difficile de se conformer à la réglementation. En vertu de la LIR, les cotisations de l'employeur à un régime de retraite sont déductibles d'impôt, et les prestations de pension sont imposables pour les bénéficiaires. Les gains de placement provenant des cotisations au régime de retraite sont en général exonérés d'impôt. En outre, l'employé peut déduire ses cotisations au régime pour l'année où elles ont été versées, ce qui crée un incitatif à cotiser à un régime de retraite [25].

Comme l'indique l'Institut C.D. Howe dans son document *Target-Benefit Plans in Canada – An Innovation Worth Expanding*, le régime fiscal n'est actuellement pas conçu pour les RPC à employeur unique [26]. Selon l'institut, il faudrait envisager d'apporter des modifications à la LIR en ce qui concerne les points suivants :

- l'exigence selon laquelle les prestations sont payables en montants périodiques égaux;
- le calcul du facteur d'équivalence, qui a des effets sur le montant qu'un participant au régime peut cotiser à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER);
- le montant maximal des cotisations du participant, exprimé en pourcentage de la rémunération [27].

Dans la même veine, plusieurs intervenants qui se sont exprimés à l'issue des consultations fédérales notent qu'il faudrait examiner d'autres éléments du traitement fiscal du RPC proposé et peut-être apporter des modifications à la LIR. Parmi les enjeux soulevés, mentionnons la nécessité de modifier la LIR pour permettre l'accumulation d'excédents supérieurs à 25 % et l'observation d'un délai de deux ans avant de mettre en place des mesures de recouvrement comme la réduction des prestations ou la hausse des cotisations.

3.3 RÉGIMES HYBRIDES DANS D'AUTRES PROVINCES ET PAYS

Des régimes hybrides existent déjà à plusieurs endroits, comme aux Pays-Bas et au Nouveau-Brunswick. D'autres provinces canadiennes ont aussi adopté le concept des régimes hybrides, mais dans certains cas, la loi permettant la mise en œuvre des régimes n'a pas encore été adoptée ou les règlements connexes sont en attente de publication[28].

3.3.1 PAYS-BAS

Aux Pays-Bas, le modèle de régime à cotisations collectives déterminées (CCD) fonde le montant des prestations de pension sur le revenu de carrière moyen. Les prestations ne sont pas totalement garanties, mais plutôt liées au rendement financier des investissements du régime. L'employeur cotise un pourcentage fixe au régime et n'assume aucune autre responsabilité dans l'éventualité où les investissements du régime affichent un rendement faible, tandis que les cotisations des employés sont fixes pour un certain temps, avant d'être renégociées. Dans le cas d'un régime à CCD sous-financé, l'administrateur peut décider de réduire l'indexation[29], d'abaisser le taux futur d'accumulation des prestations de pension[30] ou de diminuer les prestations accumulées[31].

3.3.2 NOUVEAU-BRUNSWICK

En 2012, le Nouveau-Brunswick a mis en place un modèle de régime de retraite à risques partagés, qui s'appuie sur le modèle néerlandais. La province réagissait ainsi au grand nombre de déficits observés dans les régimes de retraite. Selon ce modèle, les employés et les retraités partagent la responsabilité des déficits et y remédient en augmentant les cotisations ou en réduisant les prestations. Pour convaincre la population d'appuyer la réforme des régimes de retraite, le gouvernement provincial a d'abord opéré une baisse considérable des prestations de pension des membres de l'Assemblée législative[32].

Au 31 mars 2015, quatre des régimes de la fonction publique provinciale avaient été convertis au modèle de régime de retraite à risques partagés[33]. Jusqu'ici, le modèle a offert une solution aux problèmes liés aux régimes de retraite de la province, mais son application a présenté certains défis, notamment en ce qui concerne les rapports financiers. En septembre 2015, la vérificatrice générale du Nouveau-Brunswick a exprimé une opinion d'audit avec réserve au sujet des états financiers 2014-2015 de la province. Elle a alors fait savoir que les charges de retraite n'étaient pas conformes aux normes comptables pour le secteur public, car elles ne reflétaient pas le risque inhérent dans la conception des régimes de retraite à risques partagés[34].

3.3.3 AUTRES PROVINCES CANADIENNES

En 2012 et 2013, le Québec a mis en œuvre une loi et des règlements sur les RPC qui s'appliquent seulement au secteur des pâtes et papiers [35] tandis qu'en Saskatchewan, les responsables de la réglementation ont estimé que des RPC pourraient être mis en place sans nécessité de modifier la loi sur les normes de pension [36].

En Alberta, la nouvelle loi sur les pensions, en vigueur depuis 2014, prévoit un modèle de RPC. Mais contrairement au modèle de régime de retraite à risques partagés du Nouveau-Brunswick, celui de l'Alberta ne permet pas de convertir un régime PD traditionnel à un RPC de manière à ce que ce dernier s'applique rétroactivement au service antérieur [37].

En 2015, la Colombie-Britannique a aussi mis en place de nouvelles mesures législatives pour permettre la conception de RPC; le modèle adopté s'apparente beaucoup à celui de l'Alberta [38]. Il en diffère toutefois sur un point : le modèle britanno-colombien permet la conversion des prestations antérieures dans certains régimes [39].

4 CONCLUSION

Chacun des deux types de régimes de retraite les plus communs, le régime PD et le régime CD, présente des inconvénients. Par exemple, le coût des régimes PD, lesquels offrent des pensions garanties, peut être excessif pour certains promoteurs, tandis que les régimes CD exposent les employés et les retraités à des risques relatifs aux investissements et à l'espérance de vie. Le RPC peut donc être une solution de rechange aux régimes existants et une option pour les employeurs qui n'offrent pas encore de régime de retraite, mais il faudrait d'abord surmonter certains obstacles, comme modifier les lois en place, adopter de nouvelles lois et convaincre les travailleurs et les employeurs de l'intérêt des RPC.

NOTES

1. Un promoteur de régime est un employeur ou une entreprise qui offre un régime de retraite à ses employés ou à un groupe d'employés.
2. Anthony Devir, « The Employee Benefits Landscape in Canada », chap. 11 dans *Doing Business in Canada*, Osler, Hoskin & Harcourt LLP, 2014.
3. Bureau du surintendant des institutions financières, *Guide des participants des régimes de retraite 2016*, janvier 2016.

4. Le régime de retraite à prestations déterminées constitue un accord selon lequel l'employeur s'engage à verser à l'employé une certaine somme d'argent (d'où le terme « prestations déterminées ») chaque année après son départ à la retraite. Dans ce type de régime, l'employé verse habituellement – mais pas toujours – des cotisations pendant sa vie professionnelle, et l'employeur cotise également au régime. Les cotisations sont versées dans une caisse de retraite collective et investies par l'employeur ou l'administrateur du régime. Le montant de la pension touchée par l'employé est calculé selon une formule fondée généralement sur le salaire et le nombre d'années de service. Pour plus de renseignements, voir l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, *Pilier 3 : Régimes de pension d'employeur*.

5. Le régime de retraite à cotisations déterminées requiert normalement que l'employeur et l'employé versent au régime un montant établi (d'où le terme « cotisations déterminées ») chaque année. Chaque employé choisit le mode de placement de ses cotisations au régime. Comme la valeur de la pension de l'employé dépend du rendement des placements, le montant de la prestation à verser n'est pas précisé et est donc incertain. Le montant de la pension varie tout au long de la retraite en fonction des fonds qui restent dans le compte de pension de l'employé (comme pour d'autres régimes de capitalisation, tels que les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs). Pour plus de renseignements, voir l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, *Pilier 3 : Régimes de pension d'employeur*.

6. Le régime de pension agréé collectif (RPAC) est un régime de retraite à cotisations déterminées pour lequel les cotisations patronales ne sont pas obligatoires. Pour établir un RPAC, l'employeur doit conclure un contrat avec un administrateur de RPAC, qui est une tierce partie autorisée comme une banque ou une société d'assurance. Les employés d'employeurs différents et les travailleurs autonomes peuvent aussi cotiser à un RPAC géré par un administrateur autorisé. Pour plus de renseignements, voir l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, *Pilier 3 : Régimes de pension d'employeur*.

7. Le régime de retraite interentreprises (RRI) est un régime généralement constitué en vertu d'une convention collective ou d'une convention de fiducie et administré par un conseil de fiduciaires, dont au moins la moitié des membres sont des représentants des employés. Pour qu'un RRI puisse être établi, au moins deux employeurs non affiliés doivent y cotiser. Le régime peut être contributif (les employés et l'employeur y cotisent), ou non contributif (seul l'employeur y cotise). Pour plus de renseignements, voir le ministère des Finances de l'Ontario, *Réforme de la réglementation des régimes de retraite interentreprises à prestations cibles : Document de consultation*, juillet 2015.

8. Ministère des Finances Canada, *Document de consultation – Innover en matière de pensions, dans l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens : Les régimes à prestations cibles*, avril 2014.

9. Jana R. Steele, Angela Mazerolle et Mel Bartlett, *Target-Benefit Plans in Canada – An Innovation Worth Expanding*, commentaire n° 411, Institut C.D. Howe, juillet 2014, p. 7.

10. Ministère des Finances Canada, *Foire aux questions – Cadre proposé pour les régimes à prestations cibles*.

11. Ministère des Finances Canada (avril 2014).

12. Steele, Mazerolle et Bartlett (juillet 2014), p. 10.

13. *Ibid*., p. 7.

14. *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*, L.R.C. 1985, ch. 32 (2e suppl.).

15. Ministère des Finances Canada, *Le gouvernement Harper amorce des consultations sur un projet de cadre relatif aux régimes de pension à prestations cibles*, communiqué, 24 avril 2014.

16. Ministère des Finances Canada, *Soumissions pour la consultation : Innover en matière de pensions, dans l'intérêt des Canadiennes et des Canadiens : Les régimes à prestations cibles*.

17. Steele, Mazerolle et Bartlett (juillet 2014), p. 9.

18. Ministère des Finances Canada (avril 2014).

19. Steele, Mazerolle et Bartlett (juillet 2014), p. 9 [TRADUCTION].

20. Ministère des Finances Canada (avril 2014).

21. *Ibid*.

22. Selon le document de consultation du ministère des Finances Canada (avril 2014) :

    - les prestations de base pourraient être réduites en cas de déficit de capitalisation, mais elles seraient assorties d'un degré de protection plus élevé et ne seraient réduites qu'en dernier recours;
    - les prestations accessoires seraient assorties d'un degré de protection moins élevé, mais tout de même raisonnable, elles seraient réduites avant les prestations de base, et elles pourraient être majorées si le régime affichait un excédent.

23. La capitalisation du déficit de solvabilité repose sur l'hypothèse que le régime prend fin. Dans la page *Foire aux questions : Régimes déficitaires* de son site Web, le Bureau du surintendant des institutions financières indique : « Si un rapport actuariel montre qu'un régime est sous-capitalisé sur une base de solvabilité (c.-à-d. en supposant qu'il a été mis fin au régime), l'administrateur doit combler le déficit en effectuant des paiements spéciaux sur une période de cinq ans. »

24. Les principes de comptabilité sont analysés plus en détail dans Steele, Mazerolle et Bartlett (juillet 2014), p. 10 et 11, et Institut canadien des actuaires, *Rapport du Groupe de travail sur les régimes à prestations cibles*, juin 2015, p. 24.

25. McMillan Binch LLP, *Pension Law in Canada – An Introduction for U.S. Clients*, janvier 2004.

26. Steele, Mazerolle et Bartlett (juillet 2014), p. 11.

27. *Ibid*.

28. AON, *Législation et normes*.

29. L'indexation est un rajustement qui vise à tenir compte de l'inflation. Il est calculé à l'aide de l'indice des prix à la consommation et sert à maintenir la valeur réelle des prestations au fil des ans.

30. Le taux d'accumulation des prestations de pension est le taux suivant lequel les prestations viagères annuelles du participant au régime s'accumulent; il peut s'agir d'un certain pourcentage du salaire du participant, d'un certain pourcentage des cotisations du participant ou d'un montant fixe.

31. Association néerlandaise des fonds de pension et Association néerlandaise des fonds de pension d'entreprise, *The Dutch Pension System: an overview of the key aspects*, 21 janvier 2010, p. 24.

32. Jim Leech et Jacquie McNish, *The Third Rail: Saving Canada's Pension System*, 2013.

33. Les quatre régimes en question sont le Régime à risques partagés dans les services publics, le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick, le Régime à risques partagés des employés membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick et le Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. Voir Vérificatrice générale du Nouveau-Brunswick, *L'importance des opinions d'audit sans réserve : Commentaires de la vérificatrice générale au sujet de l'opinion d'audit sur les états financiers du 31 mars 2015 de la province du Nouveau-Brunswick*, 1er octobre 2015.

34. Vérificatrice générale du Nouveau-Brunswick (1er octobre 2015).

35. Retraite Québec, *Régime de retraite à prestations cibles*.

36. Jana Steele, « Rethinking Plan Design & Funding: Pension Innovation in Canada », *Pensions & Benefits Law*, Osler, Hoskin & Harcourt LLP, 4 novembre 2015.

37. Jana Steele, « Alberta's new target benefit regime », *Benefits Canada*, 20 août 2014.

38. Institut canadien des actuaires (juin 2015).

39. Jana Steele, « Target Benefit Plans Go West », *Pensions & Benefits Law*, Osler, Hoskin & Harcourt LLP, 15 juillet 2015.