



NOUVELLES ET OPINIONS

DANS CE NUMÉRO

- 1** Tendance en matière de santé mentale au travail
- 5** Sondage du FEI
- 6** Budget de 2013 de l'Ontario
- 8** Mise à jour sur les RPAC : nouveaux projets de loi en Alberta et au Québec
- 9** Normes comptables IFRS : amendement proposé à la NCI 19
- 10** Indices des marchés
- 11** Suivi des niveaux de capitalisation des régimes de retraite
- 12** Impact de la dépense des régimes de retraite selon la comptabilisation internationale
- 13** À propos de nous

TENDANCE EN MATIÈRE DE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

Selon les estimations de la Commission de la santé mentale du Canada, le fardeau économique des problèmes de santé mentale s'élève à 51 milliards de dollars par année, dont près de 40 % seraient attribuables aux pertes de productivité au travail. Déjà en 2010, on a estimé que ces coûts atteignent 1 494 \$ par personne, par année¹. Multipliez ce chiffre par le nombre d'employés de votre organisation, et vous aurez une idée de vos coûts véritables, même si ce sont en partie des coûts cachés, tels que les coûts associés au présentéisme et les coûts indirects comme le remplacement des ressources ou le temps supplémentaire.

Plusieurs organisations s'attaquent déjà au problème depuis quelques années par la mise en place de stratégies de prévention et de promotion de la santé mentale et de divers programmes destinés aux gestionnaires et aux employés.

C'est dans ce contexte que la première Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (SSP) CSA Z1003/BNQ 9700-803-7 a été lancée le 16 janvier dernier. Cette norme d'application volontaire vise à aider les entreprises à aménager un environnement favorable à la santé mentale. Elle vise à s'harmoniser avec d'autres normes pertinentes telles que *Entreprise en santé* (BNQ 9700-800), *Gestion de la santé et de la sécurité au travail* (CAN/CSA-Z1000) et *Occupational health and safety - Hazard identification and elimination and risk assessment and control* (CSA Z1002), ainsi que d'autres normes reconnues sur les systèmes de gestion. Les orientations de la norme SSP tendent à changer la façon dont la santé et la maladie mentale sont abordées dans le milieu de travail.

¹ Calculé à partir des données tirées de K. L. Lim et coll., *Une nouvelle mesure, fondée sur la population, du fardeau économique de la maladie mentale au Canada*, *Maladies chroniques au Canada*, vol. 28, n° 3, 2008, p. 92 à 98 et Statistique Canada.

LES MOTEURS DE CROISSANCE SONT DE PLUS EN PLUS CLAIRS

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les employeurs devraient porter attention à la santé et la sécurité psychologiques de leurs employés :

- **Gestion financière** : la santé mentale est un facteur de coût important lorsque l'on regroupe les absences, l'invalidité de courte et de longue durée, l'utilisation des médicaments et les indemnités pour lésions professionnelles.
- **Conformité légale** : les responsabilités légales en matière de santé mentale au travail sont pratiquement aussi imposantes que pour la santé physique. La jurisprudence suggère que les employeurs ont des responsabilités considérables dans ce domaine et doivent prendre les moyens pour prévenir les préjudices psychologiques pouvant être occasionnés par l'environnement de travail et pour promouvoir l'équilibre psychologique par des mesures de soutien aux employés, comme la mise en place d'un programme d'aide aux employés.
- **Engagement des employés** : les facteurs qui influencent l'engagement des employés sont positivement corrélés avec la santé mentale. On peut énumérer sept facteurs influençant la satisfaction, la rétention et la santé mentale :
 - la confiance envers la haute direction;
 - la compréhension de la vision et de la stratégie;
 - l'opinion des employés sur des sujets les touchant;
 - la participation aux décisions importantes;
 - la reconnaissance du travail bien fait;
 - la confiance envers les superviseurs; et
 - la confiance des gestionnaires attentionnés et bienveillants envers leurs employés.
- **Efficacité opérationnelle** : l'optimisation des processus et la réduction des pertes de productivité sont devenues des incontournables pour les employeurs. La norme SSP offre un

cadre de référence pour réduire les risques et promouvoir l'efficacité des processus et des personnes. Les solutions qui répondent à des questions pratiques, telles la formation des gestionnaires et des employés en matière de santé mentale, la gestion des conflits, ou l'accommodement des personnes lors d'un retour au travail après une invalidité, devraient promouvoir la santé psychologique en milieu de travail, laquelle est basée sur cinq piliers fondamentaux :

- la **Résilience**;
- la **Reconnaissance du risque**;
- la promotion du **Rétablissement**;
- la mise en place de moyens pour favoriser le **Retour au travail**; et
- le **Refus de la stigmatisation**.

QUELLES SONT LES ÉTAPES À FRANCHIR POUR PROMOUVOIR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL?

Que vous désiriez mettre en œuvre un programme de santé mentale au travail entièrement intégré ou préféreriez progresser par petites étapes ayant de grandes répercussions, vous devez connaître votre situation actuelle.

1^{re} étape : Évaluez votre situation grâce à l'outil libre-service gratuit « Le point sur la santé mentale » à lepoint.morneaushepell.com afin de mesurer votre état de préparation relativement à la santé mentale en milieu de travail, obtenir des résultats instantanés et comparer votre situation à celle de vos concurrents. Évaluer la situation de votre entreprise et prendre les mesures appropriées peut être rentable et pourrait conduire à un meilleur engagement de la part des employés, à une atténuation des risques et à une plus grande efficacité opérationnelle, ce qui contribuera ensuite à augmenter le rendement du capital investi.

« Le point sur la santé mentale » vous fournit un plan d'action simple basé sur la mise en place d'une stratégie de santé mentale ou de la norme SSP qui comprend les éléments d'un système de

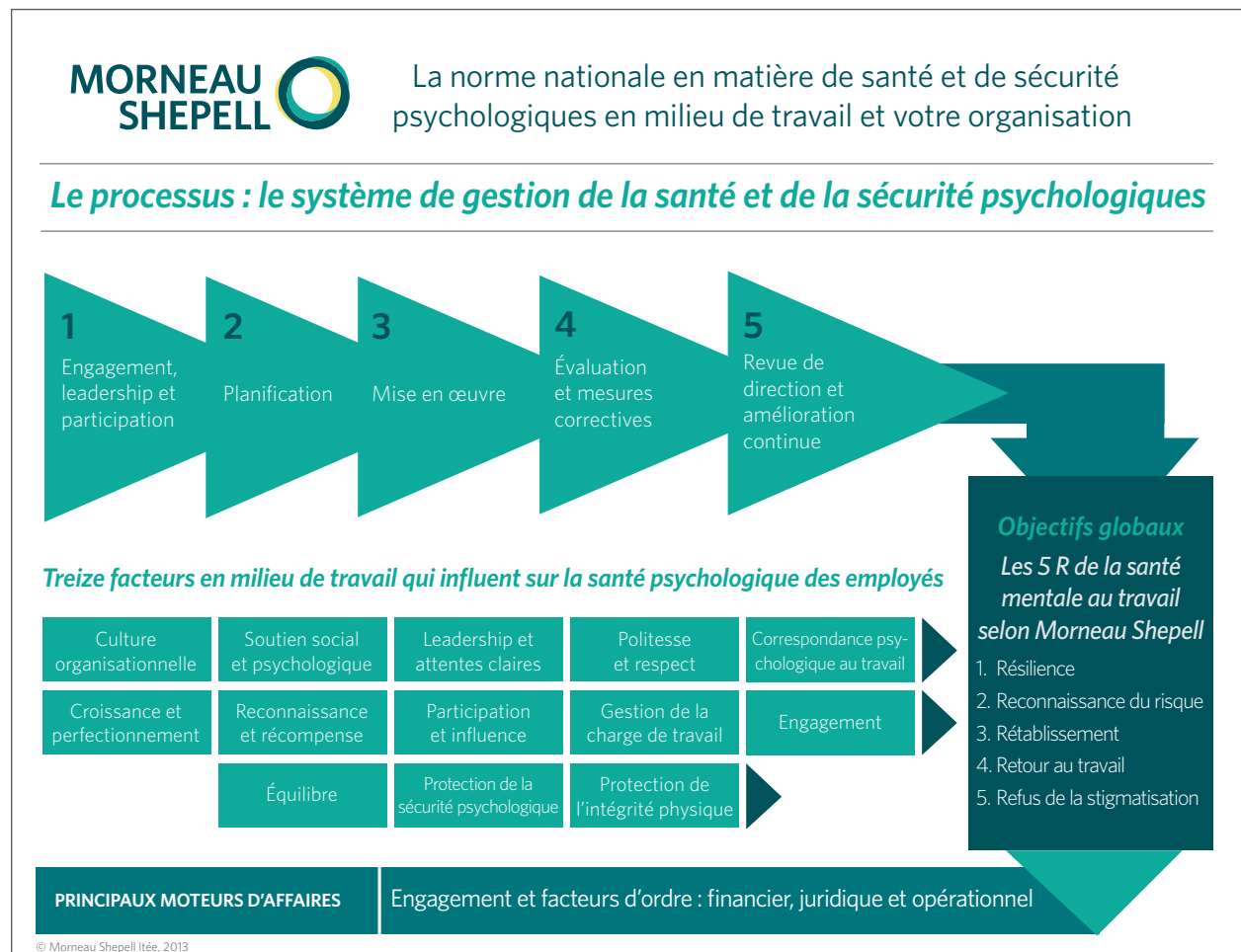
gestion de la santé et de la sécurité psychologiques, tel qu'illustré à la Figure 1.

2^e étape : Sensibiliser l'équipe de direction à l'adoption d'une stratégie sur la santé mentale en milieu de travail est préalable à toute action. Il est crucial d'obtenir l'engagement et le leadership en vue d'établir une culture favorable à la santé mentale en milieu de travail. Cet engagement peut être obtenu en offrant une session d'information et de sensibilisation sur les enjeux entourant la santé mentale et les avantages humains et financiers pour les employeurs.

3^e étape : Analyse de rentabilité et élaboration d'un plan d'action. Il est parfois nécessaire de présenter une analyse de rentabilité au plus grand nombre d'intervenants possible, des ressources

humaines à la haute direction. Cet exercice nécessite des données administratives décrivant la situation actuelle, tel que les coûts des absences et de l'invalidité liés aux troubles de santé mentale ou encore les coûts des médicaments, ou les principales raisons de consultation au PAEF. À partir des données disponibles, des objectifs visés (réduction ou contrôle des coûts, engagement des employés, attraction ou rétention, etc.), nous sommes en mesure de définir des moyens concrets à mettre en œuvre pour obtenir des résultats à court et à long termes comme l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre, le développement de politiques ou de programmes de gestion des absences et de l'invalidité, le coaching des gestionnaires ou des RH, l'élaboration de programme de conciliation travail-vie personnelle ou encore l'évaluation des facteurs de risque individuels ou organisationnels liés à la santé mentale.

Figure 1



1. **L'engagement, le leadership et la participation:**

L'engagement est démontré par un énoncé de politique approuvé par la haute direction en faveur de la création d'une approche de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail. Le leadership et la participation concernent les personnes qui assument la responsabilité principale du rendement de l'entreprise afin de soutenir tous les niveaux de gestion dans la mise en œuvre de la politique, et d'encourager la participation active et significative de tout le personnel aux activités offertes.

2. **La planification** vise l'identification et l'évaluation des facteurs de risque pour la santé et la sécurité psychologiques au travail, ainsi que l'identification des obligations légales. L'analyse des lacunes dans les systèmes de gestion existants par rapport aux exigences de la norme SSP ou aux pratiques exemplaires aide à identifier des occasions d'amélioration.

3. **La mise en œuvre** consiste à l'établissement et au maintien d'une infrastructure et de ressources requises pour respecter la norme, ce qui comprend des mesures de prévention afin de contrôler ou d'atténuer les risques, comme par exemple la mise en place d'un processus de gestion des plaintes liées au harcèlement psychologique ou les programmes de gestion de l'invalidité et le soutien aux personnes atteintes de maladie mentale, comme la dépression.

4. **L'évaluation et les mesures correctives** visent le développement et le maintien de procédures de surveillance, d'évaluation et d'enregistrement pour assurer la conformité et l'efficacité des programmes mis en place, et éventuellement la mesure du rendement du capital investi (RCI).

5. **La revue de direction** sous-entend que l'équipe de direction fait le suivi régulier de l'avancement des plans d'actions et des résultats obtenus,

comme par exemple l'évaluation continue des coûts, des risques et des besoins afin d'identifier les occasions d'amélioration en fonction des objectifs fixés.

UN RCI AMÉLIORÉ GRÂCE À LA RÉDUCTION DES COÛTS

Les entreprises ont intérêt à s'affairer à réduire les coûts de la « non-santé » associés aux troubles de santé mentale. Les milieux de travail qui adoptent une approche positive en matière de santé et de sécurité psychologiques sont en meilleure position pour recruter et conserver des employés talentueux. Dans ces entreprises, on voit s'accroître l'engagement des employés, de même que leur productivité, leur créativité et leur capacité d'innover. L'adoption de politiques et de programmes en matière de santé et sécurité psychologiques peut permettre de réduire les coûts de 15 à 33 %², incluant une réduction des coûts directs, tels que les coûts de l'assurance et les pertes de temps liés au présentisme, ainsi qu'une réduction des pertes de temps causés par des problèmes importants comme les conflits interpersonnels, les griefs, le roulement du personnel et les problèmes de rendement ou de moral.

Grâce à l'élaboration d'une stratégie de prévention et de promotion de la santé mentale et de solutions intégratives, soyez parmi les **adeptes de la première heure** pour l'adoption de la norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Soyez à l'avant-garde en offrant un milieu de travail sain, axé sur la qualité de vie au travail. Vous serez ainsi reconnu par vos employés comme un leader dans le domaine de la santé et la sécurité psychologiques au travail. Cette reconnaissance de la part de vos employés vous assurera un avantage concurrentiel et favorisera la rétention et l'attraction des personnes de talent.

² Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction, Mental Illness Adversely Affecting Canada's Economic Potential, consulté le 3 avril 2013, <http://www.canada.com/health/Mental+illness+adversely+affecting+Canada+economic+potential/7921093/story.html>

SONDAGE DU FEI

Morneau Shepell s'est engagée à faire preuve d'innovation et à fournir des solutions concrètes en matière de santé en milieu de travail, de productivité et de retraite, soutenues par plusieurs activités de recherche multidimensionnelles, regroupées dans trois principales sphères :

- les tendances, les occasions et les risques révélés par l'analyse des données du milieu de travail;
- les principaux facteurs d'influence externes qui touchent les employés et les organisations;
- les objectifs, les contraintes et les exigences d'affaires des milieux de travail.

Au mois de janvier 2013, Morneau Shepell s'est associée à la FEI (*Financial Executives International*), une organisation reconnue en perfectionnement professionnel composée de dirigeants financiers d'entreprises de partout au Canada, et son groupe de recherche CFERF (*Canadian Financial Executives Research Foundation*), afin de mieux comprendre le point de vue des dirigeants financiers eu égard aux questions de santé, de productivité et de retraite en milieu de travail. Le projet commun du Groupe de recherche de Morneau Shepell et de la CFERF consistait à sonder l'opinion des membres du FEI au cours du mois de février et à organiser au mois de mars des tables rondes à Toronto, Vancouver, Calgary et Montréal. Ces deux événements ont permis de recueillir les données nécessaires à la publication d'un rapport de recherche plus tôt ce mois-ci, dont voici les principaux thèmes :

- la santé mentale au travail, ainsi que ses implications juridiques, financières et sur le plan de l'engagement;
- la gestion des absences et de l'invalidité, les nouveaux problèmes associés au vieillissement des travailleurs, et les nouvelles perspectives à l'égard des programmes de gestion de l'invalidité;
- l'augmentation importante du coût de l'assurance médicaments et la viabilité du régime;

- la gestion des régimes de retraite et les nouvelles obligations des régimes à cotisations déterminées, ainsi que la remise en question de la transition entre les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées.

Cette recherche a mené aux conclusions suivantes.

- Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer une série de questions liées à la santé et à la retraite, les répondants ont identifié le prix des médicaments comme principale préoccupation; en effet, 64 % d'entre eux ont indiqué que ces coûts représentaient un risque significatif ou très significatif.
- La deuxième source de préoccupation s'est révélée être la santé mentale, puisque 55 % des répondants ont déclaré qu'elle représentait un risque significatif ou très significatif.
- En outre, plus de la moitié des répondants ont déclaré que l'engagement et le recrutement constitueront les plus grands défis en matière de productivité au travail au cours des cinq prochaines années.

Les directeurs financiers se préoccupent particulièrement de ces questions en raison des coûts qui leur sont associés, mais aussi parce que plus du tiers d'entre eux (38 %) ont indiqué qu'ils assument des responsabilités directes en ressources humaines au sein de leur organisation, et aussi parce qu'une maigre proportion (15 %) de ces directeurs financiers n'avait pas de rôle direct, stratégique, consultatif ou de supervision à remplir dans le cadre de ses responsabilités en ressources humaines.

- Dans le domaine des régimes de retraite, il existe actuellement un écart prononcé en ce qui a trait au niveau de confiance en la gestion des questions liées à la valeur du régime de retraite, à sa viabilité et à la responsabilité fiduciaire. Le niveau de confiance est remarquable dans les grandes entreprises (60 %), alors qu'il n'atteint respectivement que 36 % et 35 % dans les moyennes et petites entreprises.
- Dans un contexte plus général, certains ont mis en doute cette tendance à converger vers les

régimes de retraite à cotisations déterminées, compte tenu de l'avantage inhérent des régimes à prestations déterminées pour attirer et fidéliser des employés expérimentés.

Plusieurs déjeuners-causeries auront lieu dans six villes différentes au cours du mois de mai à la suite de la publication du rapport de recherche, que Morneau Shepell présentera au congrès annuel de la FEI en juin. Le rapport sera mis en ligne sur www.morneaushepell.com et sur www.feicanada.org

BUDGET DE 2013 DE L'ONTARIO

Le 2 mai, le gouvernement de l'Ontario a présenté son budget de 2013, qui comprenait quelques éléments pertinents pour les régimes de retraite et d'assurance collective. Si le gouvernement minoritaire survit, il espère procéder à la mise en place de régimes de pension agréés collectifs (RPAC) et de régimes à prestations cibles, en plus de diverses mesures de contrôle des coûts touchant les régimes de retraite du secteur public, et aller de l'avant avec certaines mesures de réforme (y compris de nombreux changements déjà annoncés) concernant tous les régimes de retraite en Ontario.

RPAC ET RÉGIMES À PRESTATIONS CIBLES

Dans les documents du budget, le gouvernement indique qu'avant de présenter une loi, il mènera des consultations auprès de parties intéressées afin de déterminer la manière dont les RPAC devraient être mis en œuvre. Il indique également qu'il élaborera des lignes directrices relativement aux régimes à prestations cibles à employeur unique. Ces régimes prévoiraient que si les cotisations étaient insuffisantes pour financer les prestations cibles, les prestations de retraite seraient rajustées pour s'assurer que le régime demeure viable. Le gouvernement a l'intention de proposer un règlement afin de permettre la mise en œuvre des régimes à prestations cibles interentreprises. Malgré ses nouvelles initiatives en ce qui a trait aux RPAC et aux régimes de retraite

à prestations cibles, le gouvernement a également réaffirmé son intention de préconiser une légère amélioration au Régime de pensions du Canada.

CHANGEMENTS TECHNIQUES AFFECTANT LES RÉGIMES DE RETRAITE

En ce qui concerne plusieurs autres questions relatives aux régimes de retraite, le gouvernement indique dans son budget qu'il propose de prendre les mesures suivantes :

- examiner la récente décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Carrigan contre Succession Carrigan* qui porte sur les droits entre conjoints (pour de plus amples renseignements, consultez notre bulletin *Nouvelles et opinions d'avril 2013*), proposer des modifications à la *Loi sur les régimes de retraite* (LRR) et, si nécessaire, modifier les règlements de la LRR;
- modifier les règlements de la LRR et, au besoin, proposer des modifications à la LRR qui permettraient de transférer l'actif de régimes de retraite à employeur unique (RREU) à des régimes de retraite conjoints (RRC) et de transformer un RREU en RRC, si les conditions précisées sont remplies.

Les documents du budget confirment que le gouvernement mettra en œuvre les initiatives qu'il a annoncées précédemment en ce qui a trait à la réglementation et aux règles afférentes :

- à une nouvelle analyse en cas de risque au niveau de la capitalisation afin de déterminer quand les régimes non tenus de satisfaire les exigences de capitalisation selon l'approche de solvabilité doivent présenter une évaluation annuelle;
- à un cadre pour les congés de cotisations précisant les conditions d'admissibilité et exigeant que les parties concernées soient adéquatement informées;
- aux règles relatives aux documents et aux relevés du régime devant être fournis aux anciens participants et aux participants retraités;

- à la mise à jour des exigences réglementaires pour tenir compte des changements apportés aux normes de pratique émises par les organismes professionnels;
- aux transferts de l'actif et du passif lors de la restructuration de régimes de retraite d'entreprises du secteur privé;
- aux régimes du secteur public qui négocient des ententes pour donner aux employés admissibles la possibilité de consolider leurs prestations de retraite au titre de régimes de la fonction publique;
- à la suppression de l'exigence relative au consentement du surintendant concernant les comptes immobilisés qui pourront être désimmobilisés en cas de difficultés financières.

RÉGIMES DE RETRAITE DU SECTEUR PUBLIC

Pour les régimes de retraite du secteur public, le gouvernement propose de prendre les mesures suivantes :

- mettre en place un groupe de travail technique qui formulera des recommandations sur les problèmes de conception, de gouvernance et de transition associés à la mise en œuvre d'une nouvelle entité de gestion commune d'actifs pour les régimes de retraite du secteur public, en ayant pour objectif de présenter un plan de mise en œuvre détaillé au ministre des Finances plus tard cette année;
- geler les taux de cotisation jusqu'en 2017-2018 pour chacun des quatre plus importants régimes de retraite conjoints du secteur public consolidés dans les états financiers de la province, car les promoteurs de régimes ont conclu des ententes avec le gouvernement qui exigent une réduction des prestations futures pour atténuer les nouveaux déficits de capitalisation;
- envisager d'apporter des modifications aux règlements qui mettent de l'avant des mesures supplémentaires d'allègement de la capitalisation du déficit de solvabilité pour les RREU du secteur public qui ont pris des mesures pour rendre leurs régimes viables, y compris

l'intention de prévoir un partage équitable des coûts de cotisation;

- mettre en place un groupe de travail composé de représentants d'employeurs et de syndicats dans le secteur de l'électricité afin d'examiner la réforme des régimes de retraite;
- nommer un comité consultatif chargé d'examiner les pratiques de rémunération des cadres supérieurs dans l'ensemble du secteur public.

IMPÔT-SANTÉ DES EMPLOYEURS

Le budget propose également de majorer l'exemption à l'impôt-santé des employeurs (ISE), qui passerait de 400 000 \$ à 450 000 \$ sur la première tranche de la masse salariale à compter de 2014 (et qui serait rajusté par la suite pour tenir compte de l'inflation), et de l'éliminer pour les employeurs du secteur privé dont la masse salariale annuelle s'élève à plus de 5 millions de dollars.

ASSURANCE

Dans le domaine de l'assurance, le gouvernement propose d'apporter des modifications à l'automne 2013 (sous réserve d'une période de transition) qui exigeront que toutes les compagnies d'assurance qui exercent des activités en Ontario (à l'exception des assureurs membres du Fonds mutuel d'assurance-incendie) soient incorporées dans les provinces et territoires où la solvabilité est réglementée conformément aux normes internationales modernes.

SOINS DE SANTÉ

Pour les soins de santé, le gouvernement propose de prendre les mesures suivantes :

- réduire le prix payé par le gouvernement pour les médicaments génériques les plus utilisés et remplacer davantage les médicaments de marque par des génériques équivalents;
- demander aux bénéficiaires âgés du Programme de médicaments de l'Ontario ayant les revenus les plus élevés de payer une plus grande portion du coût de leurs médicaments sur ordonnance à compter d'août 2014;

- accélérer le remplacement des cartes rouge et blanc de l'Assurance-santé de l'Ontario qui sont encore en circulation par des cartes photo; il est prévu que toutes les cartes seront remplacées d'ici 2018;
- geler les fonds de fonctionnement de base de l'ensemble des hôpitaux en 2013-2014;
- négocier une nouvelle entente de services avec les médecins de l'Association médicale de l'Ontario et l'appliquer;
- diminuer le temps d'attente au moyen de consultations électroniques offrant ainsi aux patients de communiquer en ligne avec des médecins de famille et des spécialistes, et élargir les services de télémédecine;
- aller de l'avant avec la Stratégie ontarienne globale de santé mentale et de lutte contre les dépendances qui, jusqu'ici, a mis l'accent sur les enfants et les jeunes;
- fournir un financement supplémentaire pour les services de soins à domicile et communautaires;
- investir afin de réduire les temps d'attente pour les soins infirmiers à domicile et améliorer les services de soutien à la personne pour les clients ayant des besoins complexes, en ayant comme objectif de leur dispenser des services dans un délai de cinq jours suivant l'évaluation d'un centre d'accès aux soins communautaires (CASC);
- travailler à promouvoir les régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI);
- créer une exemption de 200 \$ sur les gains mensuels pour les personnes qui reçoivent des fonds du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) et le programme Ontario au travail;
- établir un processus simplifié pour l'obtention et l'administration de l'aide fournie aux bénéficiaires de l'aide sociale du Nord de l'Ontario pour leurs frais de transport à des fins médicales.

MISE À JOUR SUR LES RPAC : NOUVEAUX PROJETS DE LOI EN ALBERTA ET AU QUÉBEC

Le 18 avril dernier, l'**Alberta** a présenté son projet de loi pour les régimes de pension agréés collectifs (RPAC), emboîtant le pas à la Saskatchewan et à la Colombie-Britannique³, comme nous l'avions mentionné dans notre bulletin *Nouvelles et opinions d'avril 2013*. Contrairement aux projets de loi de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique, qui ont simplement adopté de grandes parties de la loi fédérale, le projet de loi 18 de l'Alberta, intitulé *Pooled Registered Pension Plans Act* (« *Alberta PRPP Act* »), constitue une loi autonome pour les RPAC. Cependant, les principales dispositions de l'*Alberta PRPP Act* sont semblables à celles de la loi fédérale.

Tout comme dans la loi fédérale, les employeurs de l'Alberta ne seront pas tenus d'offrir un RPAC. Cependant, si l'employeur décide d'offrir un RPAC en Alberta, les employés y adhéreront automatiquement à moins qu'ils décident de se retirer du régime. En vertu de l'*Alberta PRPP Act*, les cotisations de l'employeur seront facultatives. Autre différence minime, la loi fédérale exige que le RPAC soit peu coûteux, tandis que l'*Alberta PRPP Act* prévoit simplement qu'un RPAC constitue un moyen à coût moindre d'épargner en vue de la retraite, puisqu'il s'agit d'un régime collectif. Dans une foire aux questions, le ministère des Finances de l'Alberta affirme que les RPAC seront vraisemblablement offerts en Alberta d'ici 2015.

Au **Québec**, le gouvernement a présenté le 8 mai 2013 un projet de loi intitulé « *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* », similaire à celui qui avait été présenté par le gouvernement précédent. Le comité d'experts D'Amours recommandait la mise en place rapide de ces régimes dans son rapport publié en avril dernier.

³ Notons qu'en Colombie-Britannique, ce projet de loi n'a pas été adopté avant le déclenchement des élections, alors le prochain gouvernement devra déterminer si un tel projet de loi sera présenté de nouveau.

Tel que recommandé par ce comité, le projet de loi prévoit que les employeurs (ayant cinq employés ou plus comptant au moins un an de service continu) dont les employés bénéficient d'un compte d'épargne libre d'impôt (CELI), pour lequel une retenue salariale peut être effectuée, ne sont pas tenus d'offrir un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER). Cette exception n'était pas prévue dans le projet de loi présenté par le gouvernement précédent. Les exceptions visaient les employeurs (ayant cinq employés ou plus comptant au moins un an de service continu) qui permettent à leurs employés de cotiser par retenues salariales à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou à un régime de pension agréé (RPA). Dans le nouveau projet de loi, l'exigence qu'un RPA soit contributif semble avoir été éliminée. Ainsi, un employeur qui offre un régime de retraite à prestations déterminées strictement non contributif ne serait pas tenu de mettre en place un RVER.

Selon le communiqué du gouvernement, le taux de cotisations salariales par défaut serait établi à 2 % à la date d'entrée en vigueur du régime. Une fois que le projet de loi sera adopté, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et les employeurs auront jusqu'au 31 décembre 2015 pour se conformer à l'obligation d'offrir un RVER.

NORMES COMPTABLES IFRS : AMENDEMENT PROPOSÉ À LA NCI 19

En mars 2013, l'*International Accounting Standards Board* (« IASB ») publiait un exposé-sondage proposant des modifications aux règles de la NCI 19 concernant les régimes à prestations définies. Présentement, l'article 93 stipule que toutes les cotisations des membres du personnel ou de tiers prévues par les dispositions du régime et liées au service sont vues comme un « avantage négatif » et ainsi, doivent être rattachées aux périodes de service de la même façon que l'avantage brut.

L'IASB propose d'amender la NCI 19 en spécifiant que les cotisations des membres du personnel ou de tiers prévues par les dispositions du régime peuvent être reconnues comme une réduction du coût de services rendus dans la période dans laquelle elles sont à verser si, et seulement si, elles sont liées uniquement au service rendu par le membre du personnel au cours de cette période. Un exemple de celles-ci pourrait être des cotisations qui sont établies par un pourcentage fixe du salaire de l'employé, indépendamment de son nombre d'années de service. À l'opposé, des cotisations qui augmentent après un certain nombre d'année complétées de service devraient être rattachées à des périodes de service.

L'IASB est encore d'avis que les cotisations à un régime à prestations définies doivent faire partie de l'avantage postérieur à l'emploi, plutôt que l'avantage à court terme de l'employé, et ainsi doivent être rattachées aux périodes de service comme un avantage négatif. Cependant, mesurer la valeur actualisée des cotisations futures qui se rapportent aux services rendus avant la date de clôture compliquerait trop les calculs et sèmerait possiblement la confusion dans la pratique, du point de vue de l'IASB.

Cet amendement n'aura pas beaucoup d'incidence, puisque la vaste majorité des régimes de retraite au Canada ont des cotisations établies par un pourcentage fixe du salaire et l'amendement proposé confirme ce qui était déjà la pratique de l'industrie.

L'IASB recevra tout commentaire du public d'ici au 25 juillet 2013. Pour plus de détails sur l'exposé-sondage, le document est disponible à l'adresse suivante : <http://www.ifrs.org/Alerts/ProjectUpdate/Pages/IASB-publishes-proposals-for-amendments-to-IAS-19-Defined-Benefit-Plans-Employee-Contributions-March-2013-.aspx>

AU 30 AVRIL 2013

INDICES DES MARCHÉS

Morneau Shepell vous présente son résumé mensuel des rendements des principaux indices des marchés ainsi que des portefeuilles de référence généralement utilisés par les caisses de retraite.

	RENDEMENTS			
	Mensuel	Trimestre à ce jour	Année à ce jour	1 an
INDICES OBLIGATAIRES PRODUITS PAR TSX GROUP/PC BOND				
DEX Univers	1,1%	1,1%	1,8%	5,6%
DEX Bons du Trésor (91 jours)	0,1%	0,1%	0,3%	1,1%
DEX Court terme	0,4%	0,4%	1,3%	3,4%
DEX Moyen terme	1,2%	1,2%	2,6%	7,0%
DEX Long terme	2,2%	2,2%	2,0%	7,9%
DEX à rendement élevé	0,7%	0,7%	2,3%	10,5%
DEX à rendement réel	2,3%	2,3%	0,4%	4,9%
INDICES DES ACTIONS CANADIENNES				
S&P/TSX composé (rendement total)	-2,1%	-2,1%	1,2%	4,5%
S&P/TSX composé plafonné	-2,1%	-2,1%	1,2%	4,5%
S&P/TSX 60 (rendement total)	-2,6%	-2,6%	0,6%	4,8%
S&P/TSX complémentaire	-0,6%	-0,6%	3,0%	3,8%
S&P/TSX petite capitalisation	-4,6%	-4,6%	-4,0%	-7,9%
BMO petite capitalisation non pondérée	-6,4%	-6,4%	-6,7%	-9,9%
BMO petite capitalisation pondérée	-4,8%	-4,8%	-3,7%	-5,2%
INDICES DES ACTIONS AMÉRICAINES				
S&P 500 (\$ US)	1,9%	1,9%	12,7%	16,9%
S&P 500 (\$ CA)	1,0%	1,0%	14,2%	19,2%
INDICES DES ACTIONS ÉTRANGÈRES¹				
MSCI ACWI (\$ CA)	1,8%	1,8%	10,7%	17,1%
MSCI Monde (\$ CA)	2,1%	2,1%	12,3%	18,8%
MSCI EAEO (\$ CA)	4,2%	4,2%	11,7%	21,6%
MSCI Europe (\$ CA)	3,3%	3,3%	8,3%	20,2%
MSCI Pacifique (\$ CA)	5,8%	5,8%	18,5%	24,5%
MSCI marchés émergents (\$ CA)	-0,2%	-0,2%	0,2%	6,2%
AUTRES				
Indice des prix à la consommation (Canada, mars 2013)	0,2%	1,4%	1,4%	1,0%
Taux de change de \$ US/\$ CA	-0,9%	-0,9%	1,3%	2,0%
PORTEFEUILLES DE RÉFÉRENCE MORNEAU SHEPELL²				
60 % actions / 40 % revenu fixe	0,5%	0,5%	4,7%	9,1%
55 % actions / 45 % revenu fixe	0,5%	0,5%	4,4%	8,8%
50 % actions / 50 % revenu fixe	0,6%	0,6%	4,2%	8,6%
45 % actions / 55 % revenu fixe	0,6%	0,6%	4,0%	8,3%
40 % actions / 60 % revenu fixe	0,7%	0,7%	3,7%	8,0%

¹ Rendement après déductions des taxes sur les dividendes, sauf pour MSCI marchés émergents.

² Les rendements sont composés mensuellement.

GESTION D'ACTIF ET DES RISQUES

En **gestion d'actif**, nous offrons des services-conseils indépendants touchant tous les aspects de la gestion des actifs des caisses de retraite, notamment l'élaboration de politiques de placement, la sélection de gestionnaires de portefeuille, la mesure du rendement ainsi que les stratégies de placement.

En **gestion des risques**, nous proposons une approche globale et structurée de gestion des risques pour les caisses de retraite, incluant la mise en œuvre de stratégies d'investissement guidé par le passif, des conseils sur l'allocation du budget de risque dans un contexte actif-passif et l'exécution de processus de réduction continue et dynamique des risques.

Jean Bergeron, FICA, FSA, CFA,
Associé

Tél. : 514 392-7852

Télé. : 514 875-2673

Courriel :

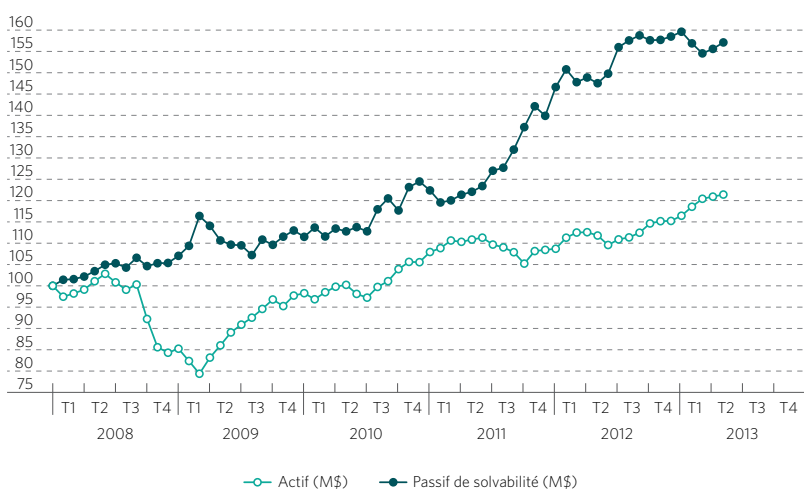
jbergeron@morneaushepell.com

AU 30 AVRIL 2013

SUIVI DES NIVEAUX DE CAPITALISATION DES RÉGIMES DE RETRAITE

Le graphique montre l'évolution de la situation financière d'un régime de retraite à prestations déterminées typique depuis le 31 décembre 2007. L'actif et le passif sont arbitrairement présumés égaux, à 100 millions de dollars, au 31 décembre 2007. Le graphique illustre l'impact des rendements obtenus sur l'actif de la caisse et des changements du taux d'intérêt sur le passif de solvabilité.

ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE DES RÉGIMES DE RETRAITE DEPUIS LE 31 DÉCEMBRE 2007



En avril 2013, l'actif et le passif ont tous deux augmenté. En effet, la hausse de la plupart des marchés boursiers mondiaux et des titres obligataires canadiens a permis de contrer les rendements négatifs de la bourse canadienne pour faire croître l'actif de 0,4 % à environ 121,4 millions de dollars. Les taux obligataires servant au calcul du passif de solvabilité ont diminué, ce qui a entraîné une augmentation du passif de 1,0 % à 157,1 millions de dollars. Puisque la hausse du passif de solvabilité a été supérieure au rendement de l'actif, le déficit de solvabilité a augmenté à 35,7 millions de dollars.

Depuis le début de l'année, la situation financière de ce régime de retraite typique s'est améliorée. Le déficit a diminué de 7,5 millions de dollars et le ratio de solvabilité a augmenté à 77,3 % (comparativement au 73,0 % au 31 décembre 2012).

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Shepell.

RENDEMENTS DES OBLIGATIONS DUCANADA

	TAUX DE RENDEMENT (À LA FERMETURE)		VARIATION EN 2013
	DÉC. 2012	AVRIL 2013	
Taux directeur	1,00 %	1,00 %	0 pdb
3 mois	0,92 %	0,99 %	7 pdb
2 ans	1,14 %	0,92 %	-22 pdb
5 ans	1,38 %	1,16 %	-22 pdb
7 ans	1,55 %	1,40 %	-15 pdb
10 ans	1,80 %	1,69 %	-11 pdb
30 ans	2,36 %	2,37 %	1 pdb

Source : Banque du Canada

Remarques :

1. La projection financière ne tient compte ni des cotisations versées au régime ni des prestations versées par le régime.
2. Le passif de solvabilité est projeté en utilisant les taux prescrits par l'Institut canadien des actuaires concernant la détermination des valeurs actualisées des rentes. L'application anticipée des normes de 2009 n'est pas prise en compte.
3. Le régime typique utilisé ici est un régime de type salaire de fin de carrière, sans indexation.
4. Les calculs du passif de solvabilité tiennent compte des nouvelles directives de l'ICA pour les hypothèses de l'évaluation de solvabilité (taux d'approximation de la valeur des rentes).
5. L'actif est affiché à sa pleine valeur marchande. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Shepell (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe).

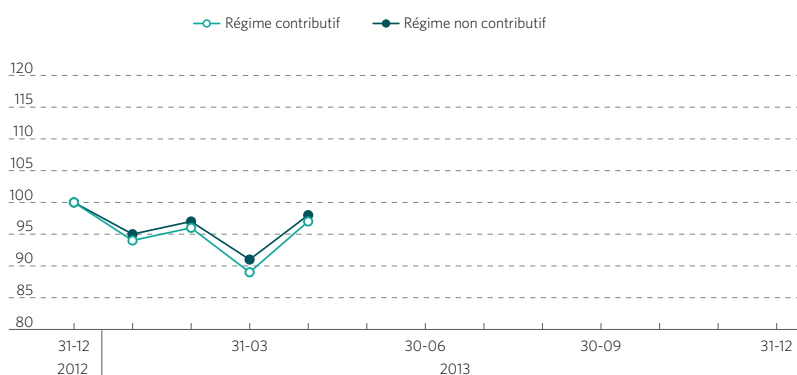
AU 30 AVRIL 2013

IMPACT DE LA DÉPENSE DES RÉGIMES DE RETRAITE SELON LA COMPTABILISATION INTERNATIONALE

Chaque année, les entreprises doivent établir une dépense pour leurs régimes de retraite à prestations déterminées.

Le graphique ci-dessous montre l'impact de la dépense pour un régime de retraite typique dont la valeur de début d'année est fixée arbitrairement à 100 (indice de dépense). Cette dépense est influencée par l'évolution du taux d'actualisation basé sur les obligations de sociétés et les obligations provinciales (ajustées) de qualité supérieure, ainsi que le rendement médian obtenu sur l'actif de la caisse de retraite.

INDICE DE DÉPENSE DEPUIS LE 31 DÉCEMBRE 2012



(En %)	31-12-2012	31-01-2013	31-02-2013	31-03-2013	30-04-2013
Taux d'actualisation	3,7	3,9	3,8	3,9	3,7
Rendement de l'actif (55 % actions)	s.o.	1,8	1,6	0,5	0,5

La dépense a diminué de 3 % (pour un régime contributif) depuis le début de l'année en raison des rendements supérieurs au taux d'actualisation établi en début d'année.

Le tableau suivant présente les taux d'actualisation pour diverses périodes et leur variation depuis le début de l'année. La durée d'un régime varie généralement de 10 (régime mature) à 20 (régime jeune).

TAUX D'ACTUALISATION

DURÉE	DÉCEMBRE 2012	AVRIL 2013	VARIATION EN 2013
11	3,61 %	3,55 %	-6 pdb
14	3,80 %	3,78 %	-2 pdb
17	3,92 %	3,95 %	3 pdb
20	4,00 %	4,05 %	5 pdb

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Shepell.

Remarques :

- La dépense est établie sur la base des révisions apportées à IAS 19 et applicables à compter du 1^{er} janvier 2013. Le principal changement concerne le coût financier sur la valeur de l'actif qui est calculé selon le taux d'actualisation plutôt que le rendement prévu de l'actif. Pour plus d'information, veuillez consulter le *Nouvelles et opinions* du [7 juillet 2011](#).
- Veuillez prendre note que les taux d'actualisation indiqués reflètent la note éducative de l'ICA intitulée *Hypothèse relative au taux d'actualisation comptable en matière de régimes de retraite et de régimes d'avantages sociaux postérieurs à l'emploi* (septembre 2011).
- La dépense est établie au 31 décembre 2012 à partir de la situation financière moyenne des régimes de retraite faisant l'objet de notre *Enquête de 2012 sur les hypothèses économiques aux fins de la comptabilisation des prestations de retraite et autres avantages sociaux postérieurs à l'emploi* (soit un ratio de l'actif sur la valeur de l'obligation de 83 % au 31 décembre 2011).
- Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Shepell (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe).
- La valeur de l'obligation est celle d'un régime de type salaire moyen de fin de carrière, sans indexation (deux scénarios : avec et sans cotisations salariales).

À PROPOS DE NOUS

Morneau Shepell est le principal cabinet canadien de services-conseils et de services d'impartition en ressources humaines. Ses activités sont concentrées dans les régimes de retraite et d'assurance collective, les programmes d'aide aux employés et les autres solutions liées à la santé et à la productivité au travail. Grâce à nos solutions d'affaires, nous aidons nos clients à réduire leurs coûts, à améliorer la productivité au travail et à renforcer leur position concurrentielle en soutenant la sécurité financière, la santé et le mieux-être de leurs employés.

📍			
CALGARY	FREDERICTON	HALIFAX	KITCHENER
403 246-5228	506 458-9081	902 429-8013	519 568-6935
LONDON	MONTRÉAL	OTTAWA	PITTSBURGH
519 438-0193	514 878-9090	613 238-4272	412 919-4800
QUÉBEC	ST. JOHN'S	TORONTO	VANCOUVER
418 529-4536	709 753-4500	416 445-2700	604 642-5200

@
info@morneaushepell.com

🌐
morneaushepell.com

COLLABORATEURS À LA RÉDACTION

Paula Allen, B.Sc., DCS

Health Solutions and Benefits Consulting

Claudine Ducharme, Inf. B.Sc., CST(C), COHN-S

Gestion globale de la santé

Sébastien Rannaud, FICA, FSA

Services-conseils en régimes de retraite

Larry Swartz, LL.B., CFA

Groupe juridique des régimes de retraite

Andrew Zur, LL.B.

Groupe juridique des régimes de retraite

N'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller de Morneau Shepell pour tout renseignement supplémentaire au sujet de ce bulletin.