



ACPM | ACARR

The Association of Canadian Pension Management

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

Le 27 mars 2017

**Le décaissement, prochaine frontière critique :
améliorations aux régimes à cotisations
déterminées et autres régimes
d'accumulation de capital**



COORDONNÉES DE LA PERSONNE-RESSOURCE DE L'ACARR

M. Bryan Hocking

Chef de la direction

Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

1255, Bay Street, Suite 304

Toronto (Ontario) M5R 2A9

Tél. : 416-964-1260, poste 225; Téléc. : 416-964-0567

Courriel : bryan.hocking@acpm.com

Site Web : www.acpm-acarr.com

TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Sommaire	4
Introduction	5
1. Toile de fond	6
2. Options de décaissement individuel	8
3. Options de décaissement collectif	11
4. Réticence des employeurs	13
5. Trois études de cas	14
6. Expérience à l'étranger	19
7. Décaissement du régime d'accumulation de capital – principes suggérés	26
8. Amélioration des résultats	27
9. Un appel à l'action!	33
Annexe A.....	36
Annexe B.....	38
Annexe C	48

PRÉFACE

ACARR (L'ASSOCIATION CANADIENNE DES ADMINISTRATEURS DE RÉGIMES DE RETRAITE)

L'ACARR (l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite) est un organisme national sans but lucratif qui agit à titre de porte-parole informé des promoteurs et des administrateurs de régimes, ainsi que de leurs fournisseurs de services, afin de militer en faveur d'une amélioration du système de revenu de retraite au Canada. Nos membres représentent au-delà de 400 entreprises et régimes de retraite comptant plus de trois millions de participants.

L'ACARR se fonde sur les principes suivants dans l'élaboration de ses politiques visant à appuyer l'établissement d'un système de revenu de retraite efficace et viable au Canada :

La diversification grâce à des options volontaires et obligatoires, de même que publiques et privées

Le système de revenu de retraite du Canada devrait comprendre un amalgame approprié de composantes du troisième pilier, à caractère volontaire, et de composantes des premier et deuxième piliers, à caractère obligatoire.

Une couverture provenant du troisième pilier

En matière de revenu de retraite, on devrait favoriser une couverture provenant du troisième pilier, qui jouerait un rôle important et continu au sein du système de revenu de retraite du Canada.

Un revenu suffisant, offrant la sécurité

Les composantes du système de revenu de retraite du Canada devraient, ensemble, permettre aux Canadiens de bénéficier d'un revenu de retraite suffisant, leur offrant la sécurité.

L'abordabilité

Les composantes du système de revenu de retraite du Canada devraient être abordables, tant pour les employeurs que pour les employés.

L'innovation dans la conception des régimes

Le système de revenu de retraite du Canada devrait favoriser l'innovation dans la conception de régimes du troisième pilier.

L'adaptabilité

Le système de revenu de retraite du Canada devrait être en mesure d'évoluer en fonction des circonstances, sans que d'importantes modifications législatives soient nécessaires.

L'harmonisation

Les lois et les règlements sur les régimes de retraite du Canada devraient être harmonisés.

Sommaire

Le secteur des régimes d'accumulation de capital¹ canadiens parvient à maturité, et bon nombre de Canadiens finiront par arriver à la retraite sans jouir de la sécurité d'un régime à prestations déterminées. On craint que les produits et services de décaissement actuellement offerts ne produisent pas les résultats optimaux, alors que peu de gens ont accès à des options de décaissement collectif.²

La plupart des Canadiens retraités transfèrent les économies de leur régime d'accumulation de capital à l'abri de l'impôt dans des produits de décaissement enregistrés individuels, tels que des fonds de revenu viager (FRV) et des fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR), au sein desquels les actifs sont investis dans des fonds communs de placements, des fonds distincts et des CPG. Ces régimes, il est vrai, offrent un vaste éventail de choix en matière de placement, proposent des services-conseils et sont souples à l'égard des retraits; en revanche, pour les retraités d'un régime d'accumulation de capital, ces régimes peuvent présenter un certain nombre de défis qui, pendant la période d'accumulation des prestations, soit n'existaient pas, soit étaient gérés par un tiers. Bon nombre de produits de décaissement individuels :

- ne mettent pas en commun les risques de placement et le risque de longévité;³
- ne réalisent pas d'économies d'échelle pour réduire les coûts liés aux placements et à leur administration;
- n'offrent pas de menus de placement simples comportant peu de choix et des options de décaissement par défaut appropriées.

Pour les retraités qui souhaitent avoir un plus grand choix de placements, de la souplesse et bénéficier du support d'un conseiller, les régimes individuels constituent toujours un bon choix. Pour les retraités qui souhaitent continuer d'avoir accès aux fonds qu'ils connaissent, réduire au minimum les frais et jouir de l'encadrement fourni par des fonctions automatiques et des options par défaut, il faudrait privilégier un plus grand nombre d'options de revenus de retraite collectifs dans le cadre d'un régime d'accumulation de capital ou en conjugaison avec un tel régime.

L'ACARR (l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite) recommande l'élaboration, au Canada, d'options de décaissement par défaut regroupant plusieurs entreprises, à composantes multiples et à mise en commun des risques, qui seraient offertes dans le cadre de régimes individuels et collectifs. Ces produits pourraient être semblables à ceux qui sont mis en œuvre ou sont à l'étude en Australie et au Royaume-Uni. Ils devraient comporter des composantes telles que la gestion des retraits, l'accès limité à des retraits forfaitaires, et autoriser la mise en commun des risques de

¹ Y compris les régimes enregistrés à cotisations déterminées (CD), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) collectifs et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPPD), de même que divers régimes d'accumulation de capital non enregistrés.

² Le présent document ne vise pas à laisser entendre que les gens n'ont pas d'autres économies en vue de la retraite, comme des immeubles, des héritages et des économies personnelles.

³ Même si de nombreux produits d'épargne au détail offrent des placements collectifs gérés par des professionnels, il revient à l'investisseur de sélectionner les options à cet égard. Les pertes subies par un investisseur ne sont pas contrebalancées par les gains d'un autre investisseur.

longévité, au moyen de rentes différées. Ils devraient aussi offrir l'occasion d'opter pour une protection contre l'inflation et privilégier le versement de rentes viagères par le régime (p. ex. des rentes variables non garanties par un assureur). Il est à noter qu'avant que de tels produits puissent être offerts, il faudra que des mesures d'accommodement soient apportées aux lois fiscales et relatives aux pensions. Ces modifications devraient être apportées assez tôt pour permettre la tenue de discussions et la mise en œuvre d'innovations.⁴

Introduction

De nombreux employeurs du secteur privé au Canada gèlent leurs régimes à prestations déterminées (PD) ou y mettent fin pour les remplacer par des régimes d'accumulation de capital⁵. Au cours des vingt dernières années, des efforts considérables ont été déployés par les secteurs des pensions, de l'assurance et des finances en vue de favoriser la réussite des épargnants dans des régimes de capitalisation. Ces efforts englobaient ce qui suit :

- des lignes directrices sur les meilleures pratiques visant à améliorer l'administration et la gouvernance des régimes;
- des stratégies destinées à susciter l'engagement des participants et à améliorer la prise de décisions;
- des fonctions automatiques pour ceux qui ne veulent pas avoir à prendre de décisions;
- des menus de placement plus simples et plus compréhensibles;
- des options de placement par défaut, susceptibles de produire des rendements raisonnables et des niveaux de risque acceptables;
- de la transparence dans la divulgation des coûts.

Le secteur des régimes d'accumulation de capital du Canada parvient à maturité. Un nombre croissant de retraités canadiens seront exposés aux risques de placement et aux risques de longévité, car les employeurs abandonnent l'indexation et gèlent les régimes PD ou y mettent fin. Même si le marché des régimes d'accumulation de capital du Canada n'est pas aussi vaste que dans certains autres pays, la proportion de ce genre de régimes ne cesse d'augmenter. Ce genre de régimes englobe les régimes CD ainsi que les autres régimes collectifs d'épargne-retraite, sous forme de régimes d'accumulation de capital recevant l'assistance des secteurs des finances et de l'assurance. En dernier lieu, une nouvelle forme de régime d'accumulation de capital fait son apparition : le régime de pension agréé collectif (RPAC).

⁴ L'ACARR a consulté des centaines de personnes dans huit villes, dans le cadre des séances nationales de l'automne 2016, intitulées « L'état des régimes de retraite au pays : aujourd'hui et demain », et a obtenu de précieux commentaires sur le décaissement qui ont été incorporés au présent document.

⁵ Y compris les régimes enregistrés à cotisations déterminées (CD), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) collectifs et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPPD), de même que divers régimes d'accumulation de capital non enregistrés.

Les fournisseurs, les promoteurs et les organismes de réglementation de régimes commencent donc à songer à ce qui pourrait être nécessaire pour favoriser l'obtention de résultats satisfaisants après le départ à la retraite. Cela s'avère un exercice difficile. Les décisions que doivent prendre les retraités qui participaient à un régime d'accumulation de capital lorsqu'ils procèdent au décaissement de leur épargne-retraite sont encore plus complexes que celles qu'ils ont dû prendre pendant l'accumulation de leur capital. De plus, de nombreuses personnes se prévalent des options par défaut lorsqu'elles travaillaient pour bâtir leur actif pour la retraite. Au cours de la période de décaissement, les retraités doivent gérer le risque de longévité ainsi que le risque de placement. Ils doivent également faire concorder leurs besoins conflictuels en matière de revenu de retraite, comme le désir d'une certaine souplesse, le besoin d'un revenu de retraite sûr et prévisible, et la protection contre le risque d'épuisement de leurs fonds. Certains espèrent même laisser des fonds en héritage. Par ailleurs, le nivellement du revenu ne convient pas à de nombreux retraités qui doivent alors songer à créer un flux de revenu correspondant à leurs besoins en matière de dépenses.

Une discussion de principe sur le décaissement des régimes d'accumulation de capital s'amorce maintenant au Canada et se poursuit à l'échelle mondiale. Le Comité des politiques nationales de l'ACARR (CPN) a élaboré le présent document en tant que contribution à cette discussion de la part de ses membres : les promoteurs de régimes d'épargne-retraite en milieu de travail et leurs fournisseurs de services.

Le présent document commence par présenter les défis que doivent relever les promoteurs de régimes d'accumulation de capital quant au choix des options de décaissement, avant de passer en revue les produits et services de décaissement disponibles au Canada aujourd'hui. Nous nous penchons ensuite sur les produits et services de décaissement offerts par trois grands régimes CD canadiens, puis nous examinons les nouvelles options par défaut en matière de décaissement qui font l'objet de discussions dans trois autres pays. Nous établissons ensuite les principes de conception du décaissement des régimes d'accumulation de capital et présentons les modifications suggérées pour améliorer les résultats pour les retraités de ces régimes, et nous énumérons les modifications qu'il serait nécessaire d'apporter aux règlements pour atteindre ces résultats.

1. Toile de fond

Selon *The Retirement Plan Solution: The re-invention of Defined Contribution*, livre cosigné par Don Ezra, conseiller en régimes de retraite et ex-président des services-conseils mondiaux chez Investissements Russell, une part de 60 cents sur chaque dollar de revenu de retraite est financée par les rendements obtenus **après** le départ à la retraite, soit le double de l'incidence combinée de tous les rendements obtenus avant le départ à la retraite (les 10 cents qui restent sont la somme des cotisations des employeurs et des employés).⁶ Cela nous dit bien que la retraite ne constitue pas la ligne d'arrivée.

L'ACARR croit qu'il n'a pas été porté une assez grande attention aux enjeux et aux risques liés au décaissement des régimes d'accumulation de capital. Trois raisons ont été invoquées à cet égard :

⁶ *The Retirement Plan Solution: The Reinvention of Defined Contribution*, Wiley Finance, 2009, Ezra, Collie & Smith.

- A. Les règles fiscales en vigueur depuis 1991 et les normes minimales fixées dans les lois sur les pensions n'ont pas incité, et dans certains cas, n'ont pas autorisé les employeurs à offrir des prestations variables⁷, dans le cadre de leur régime d'épargne-retraite d'employeur.
- B. Quant aux employeurs, les conseils juridiques relatifs à des enjeux de litiges, et leur propre perspective sur l'emploi, laissent généralement entendre que leurs responsabilités prennent fin au départ à la retraite. Par conséquent, les régimes n'ont pas été conçus en fonction de la période de la retraite.
- C. Les régimes d'accumulation de capital, et plus particulièrement les régimes CD, ont acquis de la popularité au cours d'une période où l'on prévoyait des rendements plus élevés, et où les taux d'intérêt à long terme étaient de beaucoup supérieurs. Demander à des personnes sans formation de gérer les risques associés à la conversion d'épargne-retraite en revenu de retraite futur semblait beaucoup moins périlleux à la fin des années 80 et au cours des années 90 qu'aujourd'hui.

Les produits les plus couramment utilisés par les retraités pour convertir le solde de leurs régimes d'accumulation de capital en revenu de retraite sont les FERR, les FRV et les rentes.⁸ Mais, ce ne sont pas là les seules options. Il existe aussi des instruments collectifs de revenu de retraite offerts en conjugaison avec les régimes d'accumulation de capital qui sont moins courants, mais qui seront abordés plus loin, dans le présent document.

Enfin, dans plusieurs territoires canadiens, les régimes de retraite CD sont autorisés à verser des revenus de retraite directement à leurs participants, sous forme de prestations variables.⁹ Les RPAC peuvent également verser des prestations variables. Même si les prestations variables sont autorisées dans certains territoires depuis des années, la plupart des régimes n'en offrent pas, alors que les RPAC, en raison de leur faible solde dans les rares territoires où ils ont été mis en œuvre, n'en ont pas encore besoin.

On craint que les participants à un régime d'accumulation de capital aient à composer avec des risques et des décisions complexes relativement à leur retraite et qu'ils n'obtiennent pas les résultats optimaux. La comparaison entre les rendements de placements de participants à un régime d'accumulation de capital et les rendements d'un régime PD fournit un exemple intéressant. Les administrateurs de régimes de retraite estiment que de 80 % à 90 % de toute l'épargne-retraite des Canadiens détenue hors de régimes PD sera convertie en revenu de retraite au moyen de régimes individuels. Il a été estimé que les coûts élevés, les piètres décisions et les conseils conflictuels feront en sorte que les revenus de retraite produits par les régimes d'accumulation de capital seront de 20 % à 30 % inférieurs à ce qu'ils auraient pu être si

⁷ Les prestations variables sont décrites en détail à la note 9.

⁸ Pour plus de renseignements sur ces produits, veuillez consulter l'Annexe A, à la page 36.

⁹ Une prestation variable est une option qui s'apparente au FRV et est versée directement à partir d'un régime CD ou d'un RPAC. Les prestations variables sont autorisées en vertu des lois de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse, du Québec et des lois fédérales sur les pensions. Il est également autorisé de verser des prestations variables à partir d'un RPAC.

l'on avait eu recours à des frais institutionnels, des options par défaut judiciaires et un encadrement fiduciaire.¹⁰

2. Options de décaissement individuel¹¹

Les instruments de décaissement individuel dont disposent actuellement les retraités participant à un régime d'accumulation de capital offrent une grande variété, depuis les rentes qui garantissent un revenu viager, mais qui manquent généralement de souplesse, jusqu'aux FRV, qui présentent de la souplesse, mais qui ne garantissent pas de revenu viager. Cette section du présent document se penche sur les caractéristiques des choix individuels offerts au Canada aujourd'hui.

Rentes

Le contrat de rente établi par un assureur est une option individuelle qui s'apparente beaucoup à un régime PD. Il garantit un revenu pour la vie. On peut y ajouter des prestations de survivant et des périodes de garantie. L'avantage d'une rente, c'est qu'elle transfère le risque de placement et de longévité à l'émetteur de la rente, habituellement, un assureur. Cependant, peu de retraités achètent une rente viagère, et l'on ne s'attend pas à ce que cela change. Qu'est-ce qui rend les contrats de rente peu attrayants pour les retraités?

Le coût

Les compagnies d'assurance investissent les primes des contrats de rente essentiellement dans les obligations à long terme afin de générer des flux de trésorerie qui soutiendront les paiements garantis. Lorsque les rendements obligataires plongent, les paiements en font autant, ce qui rend les contrats de rente plus coûteux. Les récentes augmentations de l'espérance de vie ont également fait augmenter les coûts. Enfin, la compagnie d'assurance doit recevoir un taux de rendement raisonnable par rapport à son acceptation des risques.

Dans le contexte des taux d'intérêt d'aujourd'hui, les contrats de rente semblent coûteux pour les retraités qui ont tendance à sous-estimer leur espérance de vie ainsi que le coût réel du revenu garanti.

Le manque de souplesse

Les conditions d'un contrat de rente sont établies lorsque les paiements débutent. Les fonds utilisés sont « dépensés », et il est impossible de revenir en arrière. Cela crée un risque de regret si, par exemple, les taux d'intérêt augmentent. Cela interdit également l'accès à des sommes forfaitaires pour faire face à des dépenses imprévues, pour aider des membres de la famille, ou pour effectuer

¹⁰ D'après une étude publiée par la Maison-Blanche, en 2015, les conseils conflictuels coûtent aux épargnants en vue de la retraite environ 1 % par année. <http://www.acpm.com/ACPM/media/media/Decumulation2017/Cea-Coi-Report-Final.pdf>

¹¹ Aux fins de l'exposé qui suit, nous englobons dans cette catégorie les rentes, les fonds de revenu viager et les fonds de revenu de retraite prévu par règlement. Même si les prestations variables laissent les retraités courir des risques de placement, nous les aborderons plus loin avec d'autres options internes collectives, car elles permettent aux retraités de continuer à être participants à leur régime CD.

des achats spéciaux. Il est difficile, pour la plupart des retraités, de prendre la décision irrévocable de convertir leurs économies en un flux de revenu, sans pouvoir y apporter quelque modification que ce soit.

Un marché limité

Au Canada, le nombre d'émetteurs de contrats de rente est limité. Cela entraîne une variation des prix en fonction de la conjoncture et du désir des assureurs d'obtenir de nouvelles affaires. Le marché des contrats de rente collectifs a pris énormément d'ampleur, au cours des dernières années, car davantage de régimes PD y ont recours pour transférer le risque de longévité aux assureurs. On ne sait pas exactement si cette croissance a influencé le marché des contrats de rente individuels; par exemple, certaines compagnies d'assurance peuvent être moins intéressées à fournir des contrats de rente individuels lorsqu'elles peuvent obtenir de nouvelles affaires plus efficacement en atténuant le risque des régimes de retraite PD.

Risque de taux d'intérêt

Comme nous l'avons vu plus haut, à l'achat d'un contrat de rente fixe, le paiement de celui-ci est fondé sur les taux d'intérêt à long terme en vigueur au moment du départ à la retraite. Plus les taux sont bas, plus les paiements seront bas. Les taux d'intérêt à long terme en vigueur à la date du début du versement de la rente déterminent donc le revenu viager du retraité. L'une des façons d'atténuer ce risque serait d'acheter une série de contrats de rente, à différentes dates, avant et après le départ à la retraite.

Risque d'inflation

La plupart des contrats de rente viagère ne protègent pas les retraités contre le risque d'inflation. Il est possible d'obtenir une protection contre l'inflation en achetant un contrat de rente indexée, mais cela augmente les coûts. Les contrats de rente indexée doivent être soutenus par des placements à rendement réel, dont les rendements, moins élevés, sont rajustés en fonction de l'inflation. Lorsqu'on leur offre le choix entre un paiement de départ qui augmentera et un paiement de départ plus élevé qui perdra de son pouvoir d'achat, la plupart des retraités semblent préférer ce dernier.

Laisser des fonds inutilisés

Les contrats de rente garantissent un revenu viager par la mise en commun des risques de mortalité. Le montant des paiements est calculé en fonction de l'espérance de vie moyenne. Cela crée le risque que des fonds demeurent inutilisés, advenant un décès prématuré. Même si les contrats de rente réversibles et les périodes de garantie peuvent atténuer le risque, rien n'assure qu'un retraité recevra la totalité de son épargne, car les fonds inutilisés par les retraités qui décèdent plus tôt que prévu servent à payer la rente des retraités qui vivent plus longtemps que prévu. Bien que ce soit une caractéristique, et non un « défaut », du point de vue risque de longévité, bon nombre de retraités sont peu enthousiastes à l'idée de laisser des fonds inutilisés derrière eux à leur décès.

Pour les raisons ci-dessus, les retraités ont été réticents, par le passé, à utiliser des contrats de rente individuels pour leur assurer un flux de revenu à la retraite.

FRV et FERR

Plutôt que d'acheter des contrats de rente, la plupart des retraités préfèrent transférer les fonds accumulés dans des produits de décaissement enregistrés individuels offerts par des fournisseurs de services financiers et des assureurs. Ces instruments offrent une certaine souplesse quant aux retraits ainsi qu'un vaste éventail de placements. Ils peuvent être assortis de « conseils ». Ils conservent la propriété du capital inutilisé. Ils ont toutefois des lacunes en commun : ils laissent la prise de décisions de placement à chacun des retraités (à moins que ceux-ci ne fassent appel à un conseiller en placement), ils sont exposés au risque de longévité, et ils sont habituellement plus coûteux que les régimes collectifs.

Risque de placement

Dans le cas de régimes enregistrés individuels, les retraités choisissent leurs propres options de placement. Ils reçoivent ensuite les revenus de placement de ces fonds. L'éventail de choix offerts aux retraités est si vaste qu'il en crée de la confusion. Le fait de ne pas obtenir les rendements prévus peut réduire le revenu de retraite, ou même épuiser les fonds, alors que les pertes à court terme entraînent une volatilité qui complique la prise de décisions relative aux retraits.

Risque de longévité

Le titulaire d'un régime enregistré individuel court le risque que ses fonds s'épuisent avant son décès. Cela s'appelle le « risque de longévité ». Ce risque est atténué en partie par les limites de retrait qu'imposent aux FRV les lois sur les pensions.¹² Cependant, il n'existe aucune limite en ce qui concerne les fonds non immobilisés.¹³

Risque lié à la séquence de rendement

La plupart des outils de planification de la retraite se fondent sur des hypothèses de rendement moyen. Ils ne font pas état de l'incertitude ou du risque que crée la nature aléatoire des rendements annuels qui constituent la moyenne. Il s'agit du risque lié à la séquence de rendement. Dans les cas où des retraits sont effectués périodiquement, des rendements négatifs ou inférieurs à la moyenne, tôt dans la séquence, ont un effet négatif qui se multiplie. À moins de diminuer ou de cesser les retraits, cela peut épuiser les fonds du régime d'accumulation de capital plus rapidement que prévu en vertu d'une analyse fondée sur le rendement moyen.

¹² Toutes les provinces, à l'exception de la Saskatchewan, ont adopté des lois imposant des limites de retrait annuelles, qui augmentent avec l'âge. Ces limites visent à assurer qu'il reste des fonds dans le régime jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge de 90 ans, ou plus, dans certains territoires de compétence.

¹³ L'Alberta, le Manitoba, l'Ontario et le gouvernement du Canada permettent qu'une proportion de 50 % des fonds de retraite immobilisés soit désimmobilisée à la retraite. Au Manitoba, les fonds désimmobilisés doivent être transférés hors du régime de retraite, dans un FERR prévu par la loi, alors qu'en Ontario et à l'échelle fédérale, la totalité du solde du régime CD doit être transférée à l'extérieur du régime avant que les fonds ne puissent être désimmobilisés.

Enjeux liés à l'agence

La plupart des fonds transférés dans des régimes individuels sont investis dans des fonds communs de placement et dans des fonds distincts. Les services de conseillers certifiés sont à portée de la main et sont compris dans le coût de ces produits. Malgré les règles de connaissance du client et de pertinence, certains craignent que la réglementation ne permette pas d'harmoniser parfaitement les intérêts du conseiller et de l'investisseur. De plus, la plupart des conseillers en placements sont rémunérés par l'émetteur des fonds, ce qui crée une possibilité de conflit d'intérêt.

Coûts

Les frais de placement facturés pour les fonds communs de placement et les fonds distincts détenus dans des régimes enregistrés individuels sont généralement plus élevés que les frais à payer dans le cadre d'un régime d'accumulation de capital.

3. Options de décaissement collectif¹⁴

Ce ne sont pas toutes les économies en vue de la retraite qui sont transférées dans des régimes individuels. Il est loisible à certains retraités de se prévaloir d'options collectives établies par leur employeur ou par le fournisseur de services du régime collectif, soit dans le cadre du régime d'accumulation de capital, soit en conjugaison avec celui-ci. Cependant, il est possible que les régimes de moindre envergure ne soient pas en mesure d'offrir efficacement des options de décaissement internes et le soutien connexe.

Dans le cadre des régimes¹⁵

Certains régimes de retraite CD offrent des options internes de revenu de retraite. Et l'option la plus courante, ce sont les prestations variables. En raison de restrictions réglementaires, les prestations variables ne sont pas offertes dans certains territoires ou dans le cadre de régimes d'accumulation de capital autres que des régimes CD, mais elles peuvent être versées à partir d'un régime de pension agréé collectif (RPAC). Le principe qui a mené à la création des prestations variables en 2006 était de permettre aux participants au régime de continuer d'y participer après leur départ à la retraite, ce qui préservait leur accès à des options de coûts moins élevés et à des placements familiaux.

Comment fonctionnent les prestations variables?

- Lorsque le participant au régime parvient à la retraite, le solde qu'il a accumulé est transféré dans un compte de prestations variables. L'argent de ce compte demeure placé dans les fonds du régime, et le retraité reçoit des versements périodiques de ce compte.

¹⁴ Une option de décaissement collectif s'entend d'un instrument préparé par un promoteur de régime de capitalisation ou par un fournisseur de services à l'intention de participants au régime qui prennent leur retraite.

¹⁵ Pour plus de renseignements sur les options de décaissement actuellement offertes dans le cadre de régimes de retraite CD, voir l'Annexe C.

- Les versements ne sont pas garantis, mais ils sont assujettis aux mêmes limites maximales de retrait que les FRV. Les prestations variables ne sont assujetties à aucune limite minimale de retrait avant que le retraité n'ait atteint l'âge de 71 ans.
- Les prestations variables peuvent également être versées depuis des fonds non immobilisés, auquel cas, aucune limite maximale de retrait annuel ne s'applique.

Ce qui est moins courant, en raison des restrictions imposées par les lois fiscales et les lois sur les assurances, ce sont les rentes internes versées directement à partir de régimes CD. En général, les arrangements pour le versement de rentes internes sont antérieurs aux lois sur les pensions et à la réforme fiscale. Dans le cas des régimes qui ne peuvent pas établir de rentes à l'interne, les contrats de rente doivent être achetés auprès de compagnies d'assurance vie.

L'administration des « options internes » est habituellement effectuée par l'équipe d'administration interne du régime. Récemment, certains promoteurs se sont associés à des fournisseurs de services, dans le cadre d'accords de coadministration. Un accord de coadministration porte toujours sur des services d'administration, mais il peut aussi englober la gestion de placements.

La gouvernance indépendante, les coûts moins élevés, la familiarité des retraités avec la conception et la communication du régime, de même qu'avec les options de placement font de ces options de décaissement internes une méthode pratique et efficace pour convertir l'épargne-retraite en revenu de retraite.

En conjugaison avec les régimes

Certains régimes CD et d'autres régimes d'accumulation de capital offrent aux retraités un FERR ou un FRV collectif par l'entremise du fournisseur de services du régime, mais qui est indépendant du régime. En fonction des conditions des régimes types approuvés par l'ARC, ces programmes (souvent appelés « programmes de transfert ») seront incorporés à la trousse d'information des régimes d'accumulation de capital en tant qu'options offertes aux retraités.

- Un FERR ou un FRV collectif offre habituellement la plupart des options de placement à moindre coût que ne le fait le régime. Le fait de se voir offrir le même menu de fonds, le même site Web et les mêmes services de centre d'appels procure un sentiment de familiarité aux retraités.
- Cette familiarité, alliée à la commodité de conserver le même fournisseur de services plutôt que d'avoir à transférer les fonds dans un autre programme ou dans une autre institution financière, est peut-être la plus grande force du FERR ou du FRV collectif.
- Il est possible que certains promoteurs de régime veuillent maintenir la relation avec les retraités; ils personnalisent alors un FERR ou un FRV collectif à l'intention de leurs participants. Le cas échéant,

le promoteur du régime sera également le promoteur du FERR ou du FRV collectif, et il collaborera avec le fournisseur de services à la conception des caractéristiques du régime.¹⁶

- L'option de décaissement collectif s'apparente souvent beaucoup au régime d'accumulation de capital en ce qui concerne les placements offerts et les services connexes, mais il serait approprié qu'il comporte certaines options de placement et de revenu conçues expressément pour les retraités.
- Lorsqu'il agit en tant que promoteur d'un FERR ou d'un FRV collectif, le promoteur du régime conserve la surveillance de la composante de décaissement du régime, à l'instar de ce qu'il faisait pour la composante de l'accumulation, alors que le fournisseur de services assure les services d'administration et de placement, pour lesquels le promoteur continue de négocier les frais les plus bas possible, au nom des retraités.

Parmi les autres options collectives externes qui sont offertes, on compte la rente collective. Cette option doit être offerte à tous les éventuels retraités. Si cette option est choisie, la totalité ou une partie du solde accumulé est transférée à une compagnie d'assurance vie, qui émet la rente. L'administration des paiements et les communications avec les participants peuvent être conservées par le promoteur du régime, ou être prises en charge par l'assureur.

4. Réticence des employeurs

L'épargne-retraite de la *plupart* des participants à un régime d'accumulation de capital est transférée dans des régimes individuels, à la retraite. Pourquoi en est-il ainsi? Pourquoi les employeurs n'offrent-ils pas d'options de décaissement collectif?

Il se peut que les promoteurs de régimes d'accumulation de capital soient préoccupés par le maintien de la responsabilité, après la cessation d'emploi ou le départ à la retraite. Certaines décharges de responsabilité ou protections du type « règle refuge » pourraient être utiles à cet égard. Les choix offerts aux retraités au cours de la période de décaissement de leur épargne sont encore plus complexes que pendant la période d'accumulation, et les retraités ont donc un plus grand besoin d'assistance pour prendre des décisions éclairées.

L'administration des prestations pour le compte des participants retraités exige un contrôle supplémentaire. Les risques de placement et de longévité sont plus élevés, en raison de l'amenuisement de l'horizon temporel. De plus, la communication devient généralement plus difficile avec les retraités qui prennent de l'âge. Elle se complique encore du fait de la perte des circuits de communication électronique et personnelle en milieu de travail appartenant à l'employeur, après le départ à la retraite.

Quels sont les problèmes qui peuvent exiger une attention particulière ou augmenter les responsabilités, après le départ à la retraite?

¹⁶ Les régimes de retraite d'UBC et d'UWO offrent des FERR et des FRV collectifs (l'un est incorporé au régime, et l'autre est distinct) aux retraités, en partenariat avec la Sun Life. Ce ne sont là que deux des nombreux programmes de ce genre qui sont offerts.

- La tolérance au risque d'une personne change après son départ à la retraite. Si les retraités continuent de participer au régime de retraite de leur employeur, il devient nécessaire de déterminer si les profils de risque et de rendement des options de placement offertes avant le départ à la retraite conviennent toujours aux retraités. Il peut également être nécessaire d'apporter des modifications aux menus de placement pour favoriser la réduction des risques, à mesure que les retraités prennent de l'âge.
- D'autres responsabilités administratives viennent s'ajouter, après le départ à la retraite. Par exemple, les retraités pourraient avoir besoin d'aide pour fixer le montant des retraits, alors que les administrateurs de régimes doivent accomplir de nouvelles tâches, comme calculer annuellement les paiements maximums et minimums prévus par la loi. Lorsque le participant au régime décède, l'administrateur du régime doit déterminer le droit aux prestations de décès après le départ à la retraite et verser celles-ci lorsqu'elles sont applicables.
- Les participants au régime qui ont effectué trop de retraits et qui ont épuisé leurs fonds pourraient être déçus, ce qui entraînerait un risque de litige. Aider les retraités à prendre des décisions relatives au décaissement crée des risques qui sont inexistant pendant la période d'accumulation. Lorsque les placements produisent de piètres rendements, mais que le retraité ne diminue pas ses retraits, le revenu futur du retraité pourrait s'en trouver réduit. De plus, sans protection relative à la longévité, les retraits doivent être gérés jusqu'à une date inconnue. Dans quelle mesure un administrateur de régime devrait-il expliquer les risques liés aux retraits à un retraité? Lorsqu'un participant choisit un montant de versements, à quelle fréquence ce montant devrait-il être révisé? Quand le montant des paiements devrait-il être modifié?

Il est probable que les préoccupations que suscitent ces risques alimentent la réticence des employeurs à offrir des options de décaissement à l'interne.

5. Trois études de cas

Il existe très peu de grands régimes CD autogérés (ou cogérés) parvenus à maturité au Canada dont les promoteurs possèdent beaucoup d'expérience en matière d'aide aux participants quant au décaissement, au moment de la retraite. Il s'agirait plutôt de régimes d'universités ou de régimes interentreprises qui ne font pas l'objet de négociations collectives. Alors que nous songeons aux manières d'améliorer les résultats à l'intention des retraités de régimes d'accumulation de capital au Canada, il pourrait être utile d'examiner ce que nous pouvons tirer de leur expérience.

Les résumés ci-dessous ont trait à deux grands régimes CD enregistrés interentreprises de la Saskatchewan et à un régime universitaire enregistré de la Colombie-Britannique.¹⁷ Qu'ont en commun ces régimes? Qu'est-ce qui leur a permis de s'aventurer là où d'autres ont craint de s'avancer?

¹⁷ Le Public Employees' Pension Plan (PEPP) est un régime interentreprises destiné aux employeurs du gouvernement de la Saskatchewan. Le Co-operative Superannuation Society Pension Plan (CSS) est un régime interentreprises destiné aux coopératives et aux caisses populaires. L'University of British Columbia Faculty Pension Plan offre des options de revenu de retraite à l'interne, ainsi qu'une option de rente viagère à paiements variables. Les

Un facteur important des régimes de la Saskatchewan est peut-être qu'il ne s'agit pas de régimes d'un seul employeur, mais d'administrateurs de régime et de détenteurs de fonds indépendants. Leur structure interentreprises peut atténuer la crainte qu'un seul employeur puisse autrement entretenir à propos du maintien d'une relation avec des employés retraités. Mais il existe d'autres facteurs que les trois régimes ont en commun et qui pourraient être tout aussi importants. On pourrait les résumer comme étant les effets sur la conception et la prise de décisions qu'ont une gouvernance indépendante, l'équilibre du contrôle et les normes en matière de fiducie.

Le Saskatchewan Public Employees' Pension Plan (PEPP)

Le PEPP offre à ses participants des produits et services de décaissement depuis près de 40 ans. À l'origine, la seule option était une rente servie par le *Saskatchewan Pension Annuity Fund (SPAF)*, créé le 17 juin 1985. Du 1^{er} juillet 1977 au 17 juin 1985, des rentes ont été servies à même le régime.

Le SPAF procède à une évaluation actuarielle tous les ans, afin d'assurer que les rentes sont adéquatement capitalisées. Les facteurs de mortalité sont passés en revue tous les ans, et rajustés au besoin. Ce fonds a toujours eu recours à une stratégie de placement prudente, axée sur l'appariement de l'actif et du passif afin d'assurer la sécurité des versements et la valeur offerte aux participants. Les coûts d'achat de rente du SPAF ont toujours été inférieurs à ceux du marché.

Dans le cas des participants qui ne sont pas intéressés à recevoir une rente, le PEPP offre des prestations variables. Le PEPP a été l'un des premiers régimes de retraite à permettre les prestations variables lorsque la *Loi de l'impôt sur le revenu* a été modifiée pour les autoriser, en 2006. Cette option a été révisée en plusieurs occasions, au cours des dix dernières années.

Le fonds par défaut du PEPP est un fonds cycle de vie appelé « PEPP Steps ». Il comporte 12 étapes qui réduisent le risque à tous les cinq ans, à partir de l'âge de 20 ans, jusqu'à l'âge de 80 ans. Les participants au régime peuvent continuer d'adhérer à ce fonds, même lorsqu'ils retirent des revenus de retraite. Et, comme ce fonds leur est familier, la plupart des participants y adhèrent, ce qui leur permet de continuer à profiter de la croissance de l'actif (actions et placements alternatifs) après leur départ à la retraite.

Pour aider les participants au régime qui ont opté pour les prestations variables, le PEPP a réalisé une étude en vue de déterminer leur taux de retrait moyen. Lorsqu'ils ont constaté que les participants avaient besoin d'aide en ce qui concerne les retraits, les promoteurs du régime ont créé un nouvel outil, appelé « PEPP Guidance ». Cet outil indique aux retraités le montant qu'ils peuvent retirer chaque année, tout en conservant un solde dans leur compte jusqu'à tard dans leur vie. Pour être en mesure de faire ces prévisions, il est nécessaire d'établir des hypothèses concernant le fonds utilisé, alors on suppose que les participants continuent de participer à PEPP Steps. Les personnes qui optent pour un fonds plus conservateur, comme les fonds du marché monétaire, sont avisées du fait qu'une aversion au risque excessive peut réduire leur revenu de retraite.

Universités de Victoria, McGill et de Western Ontario offrent également des options de revenu de retraite collectives. Un résumé de ces trois régimes est présenté à l'Annexe C.

Des modifications ont également été apportées à l'outil de planification de la retraite exclusif du PEPP, appelé « Retire@Ease », de façon à ce que les bénéficiaires des prestations variables puissent continuer à utiliser cet outil après leur départ à la retraite. Par ailleurs, le PEPP a émis récemment un relevé destiné aux bénéficiaires des prestations variables leur indiquant combien de temps leurs fonds dureraient s'ils continuaient à les retirer au même rythme. Sur ce relevé, le PEPP précise le montant des versements courants, ainsi que le montant des versements recommandés, calculé en fonction de PEPP Guidance. Les projections comportent également les gains prévus, en fonction de la sélection de placements courante.

Étant donné que le PEPP offre des rentes et des prestations variables, il souligne l'avantage de conjuguer les deux. Il incite également les participants à examiner le tableau d'ensemble, c.-à-d. les programmes fédéraux, les autres régimes de retraite, l'épargne personnelle, les actifs du conjoint, etc. Même s'il n'y a pas beaucoup de participants qui combinent les deux options à leur départ à la retraite, certains transforment en rente une partie du solde restant à une date ultérieure.

Les promoteurs du PEPP croient que pour aider les participants à la retraite, ils doivent aider ceux-ci alors qu'ils sont encore actifs au sein du régime. La communication continue, les ateliers et les outils sont des éléments importants pour aider les participants à obtenir de meilleurs résultats. Enfin, le PEPP compte des planificateurs financiers salariés dans ses rangs, qui n'offrent pas de conseils particuliers aux participants, mais qui donnent des ateliers sur le régime et rencontrent les participants individuellement. Ils s'emploient à fournir aux participants les renseignements nécessaires pour que ceux-ci comprennent les options qui leur sont offertes et atteignent leurs objectifs personnels à la retraite.

Le Co-operative Superannuation Society (CSS) Pension Plan

À l'instar du PEPP, le CSS a commencé à offrir des rentes à l'interne dans les années 70. À l'époque, le régime avait déjà atteint la maturité, car il avait été créé en décembre 1939. Le programme de rente de le CSS avait vu le jour à la suite de l'abolition des rentes du gouvernement du Canada. Comme le programme de rente de le CSS est antérieur à la réforme fiscale, les droits acquis sont maintenus en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Le CSS a émis plus de 10 000 contrats de rente, dont plus de 6 000 font actuellement des versements.

Même si le coût des rentes a beaucoup augmenté au cours des 35 dernières années, alors que les taux d'intérêt ont fléchi, cette option demeure attrayante pour les participants qui ne désirent pas en faire un legs et veulent convertir le solde accumulé en un « chèque de paie » mensuel. Les participants qui envisagent cette option sont avisés du fait qu'ils « dépenseront » leurs prestations accumulées pour acheter un flux de versements. L'irréversibilité de cette décision est soulignée, et n'a pas causé de problème jusqu'à maintenant.

En 2006, le CSS, tout comme le PEPP, a commencé à offrir des prestations variables. Cette option permet aux participants de recevoir des paiements de revenu de retraite directement de leur compte CD. À ce jour, plus de 1 000 participants du CSS ont été à l'origine du versement de prestations variables.

L'option de prestations variables semble plus attrayante pour les participants dont le compte comporte un solde important et qui ne prévoient pas en utiliser la totalité pour obtenir un revenu de retraite.

Même si les retraités du CSS sont en mesure de convertir une portion de leurs prestations accumulées en une rente et de transférer le reste dans un compte de prestations variables, peu d'entre eux choisissent cette option. Cependant, des participants décident de recevoir des prestations variables au début de leur retraite, puis de transformer le solde en rente plus tard, au cours de leur retraite, étant donné que leur besoin de liquidités et leur tolérance au risque diminuent.

Étant donné que le risque de placement et le risque de mortalité ne sont pas mis en commun dans un régime à prestations variables, le CSS a élaboré de l'information et des communications à l'intention des participants, à l'approche de la retraite.¹⁸ Cela englobe un estimateur de la tolérance au risque, des suggestions de répartition de l'actif et de l'aide à la planification de la retraite de la part des planificateurs financiers agréés du régime. De l'information et des communications ont également été élaborées relativement au risque lié aux séquences de rendement et aux retraits.

Deux stratégies de gestion des risques ont été créées, essentiellement pour aider les retraités qui décident de recevoir des prestations variables. La première vise à réduire le risque de placement. Le régime recommande que les participants segmentent leur solde accumulé en une composante de retrait et une composante de croissance. Cela permet au participant de retirer des fonds de la composante de retrait au cours d'une période où la composante de croissance subit des pertes, ce qui lui évite d'avoir à vendre des unités du fonds dans un marché baissier. La deuxième vise le risque de retrait. Pour aider les participants à fixer et à rajuster les montants de leurs versements, le régime leur offre trois scénarios de décaissement : l'un suppose que le versement maximal autorisé par les lois sur les pensions est retiré chaque année, l'un suppose que le minimum exigé par les règlements de la LIR est retiré chaque année, et le troisième suppose qu'un montant précis de versement choisi par le participant entre ces limites est retiré chaque année.¹⁹

Enfin, les participants, et particulièrement les participants de la Saskatchewan puisqu'ils ne sont pas assujettis à un montant maximum de retrait, sont incités à surveiller l'évolution de la situation et à rajuster les versements tous les ans, pour s'assurer de ne pas effectuer des retraits trop élevés pendant une baisse du marché à court terme. On leur rappelle qu'ils peuvent transférer leurs retraits à la *composante de retrait* de leur compte, ou même de cesser les versements, s'ils désirent effectuer des retraits à partir de leurs épargnes non touchées à l'extérieur du régime, ou retourner au travail.²⁰ Ces stratégies procurent

¹⁸ Contrairement au PEPP et à la plupart des régimes CD, le CSS n'offre pas de date cible par défaut. L'option par défaut du CSS est un « fonds équilibré » dont la répartition de l'actif cible est de 55 % d'actions, 34 % de titres à revenu fixe, 10 % de titres immobiliers et 1 % de placements à court terme. Diverses trajectoires de descente de la date cible ont été mises à l'essai par le Régime, à l'aide de scénarios stochastiques et des rendements historiques consécutifs sur 25 ans. Il a été jugé que les résultats n'offraient pas suffisamment de protection contre les risques de perte pour justifier l'augmentation de la complexité, de l'administration et des coûts du passage à une date cible par défaut. Par ailleurs, on a songé au fait qu'aucune trajectoire de descente unique ne serait appropriée pour les participants qui ont l'intention d'acheter un contrat de rente ou de recevoir des prestations variables.

¹⁹ Les lois sur les pensions de la Saskatchewan ne prévoient pas de limite maximale de retrait, dans le cas des prestations variables. Le scénario relatif au maximum que offert aux participants de la Saskatchewan « suggère » donc le retrait maximum autorisé pour les Albertains.

²⁰ Aux termes de la LIR, le retrait minimum d'un compte de prestations variables, contrairement à un FERR, n'est pas requis avant que le participant n'atteigne l'âge de 72 ans. Cela permet de cesser le versement de prestations variables sans transférer les prestations accumulées du participant hors du compte de prestations variables.

aux retraités l'information dont ils ont besoin pour éviter une mauvaise surprise ou des résultats inattendus. Les participants de la Saskatchewan qui ont retiré la totalité de leur solde au début de leur retraite semblent l'avoir fait intentionnellement, et aucune plainte n'a été reçue depuis le lancement des prestations variables, en 2006.

Le CSS songe à créer des options de revenu de retraite supplémentaires à l'intention de ses participants retraités. L'une de ces options, qui semble prometteuse, est la rente variable non garantie, produit offert par l'University of British Columbia Faculty Pension Plan. Étant donné que les taux d'intérêt sont actuellement très faibles, le CSS aimerait offrir à ses retraités, dans le cadre de son régime, une option de mise en commun du risque de longévité qui n'entraînera pas pour la vie l'immobilisation des faibles taux d'intérêt d'aujourd'hui. Alors que la LIR permet le versement de rentes qui varient en fonction du rendement d'un portefeuille distinct d'actifs, cette option ne serait disponible que pour les régimes CD qui offraient déjà des rentes à l'interne en 1988. Par conséquent, les lois applicables empêchent la plupart des régimes CD d'offrir une rente variable non garantie.

L'utilisation d'une partie du solde accumulé par un participant pour acheter un contrat de rente différée à l'âge de 80 ou 85 ans constituerait une autre option souhaitable. En plus d'offrir une protection contre le risque de longévité, cela permettrait aux participants qui reçoivent des prestations variables de gérer leur solde pour que celui-ci dure jusqu'à une date déterminée, plutôt qu'en fonction d'une espérance de vie inconnue. Là encore, il faudrait modifier les lois pour permettre le versement de cette rente différée.

L'University of British Columbia Faculty Pension Plan (UBC FPP)

On trouve un autre exemple intéressant de grand régime CD offrant des options de revenu de retraite dans l'UBC FPP, avec sa rente viagère à versements variables (RVVV) et son option de versement s'apparentant à celle d'un FRV. Plus de 400 retraités de l'UBC ont utilisé les fonds qu'ils avaient accumulés pour acheter un contrat de RVVV.

Pour utiliser le contrat de RVVV, les participants au FPP transfèrent la totalité ou une partie du solde accumulé de leur compte dans une caisse en gestion commune distincte, qui fait partie de l'UBC FPP Balanced Fund. Ils peuvent décider de recevoir le versement initial fondé sur un rendement de 7 % (qui devrait générer un revenu relativement stable ou décroissant lentement, au cours de la vie du participant) ou de 4 % (qui devrait générer un revenu décroissant lentement, au cours de la vie du participant).

À la fin de la première année civile, après le début d'une RVVV, un facteur unitaire lui est attribué. L'expérience, en matière de mortalité et de placements, de la caisse en gestion commune de la RVVV est évaluée chaque année, et une nouvelle valeur unitaire est fixée, de sorte que la valeur courante des flux de trésorerie prévus correspondra à la valeur marchande des actifs sous-jacents qui restent. Dans le cadre de ce processus, chaque rentier reçoit un versement mensuel augmenté ou réduit. Même si de légers rajustements sont aussi effectués en raison des occurrences de mortalité, la plupart des modifications

annuelles apportées sont déterminées par les actifs sous-jacents, en sus ou en moins, par rapport à l'hypothèse de départ de la RVVV.²¹

Selon la RVVV, les participants courent le risque de placement, qui est quelque peu atténué par les frais peu élevés et par la gestion professionnelle du fonds équilibré sous-jacent, et le risque de mortalité est mis en commun entre tous les participants qui reçoivent une rente. Le régime n'assume aucun risque, étant donné que les montants des versements de la RVVV sont rajustés au besoin pour qu'ils correspondent au passif de la caisse commune par rapport à son actif. Le ratio de solvabilité pour la caisse commune de RVVV est toujours de « un », alors une capitalisation supplémentaire n'est jamais nécessaire, et il ne peut jamais y avoir de passif actuariel, ni de déficit de solvabilité. Par conséquent, les rentiers reçoivent des fonds variables, en fonction des rendements des actifs sous-jacents, qui se poursuivront toute leur vie. En Australie, Mercer offre un produit apparenté à la RVVV connu comme une « entente collective d'autoconversion en rente » (« group self-annuitization »), qui met en commun les risques de placement et de mortalité.

Pourquoi n'y a-t-il pas davantage de régimes CD qui offrent ce genre de produit de décaissement? Seuls les quelques régimes CD qui offraient déjà des rentes à l'interne en date du 27 mars 1988 peuvent offrir ce genre de produit à l'intérieur du régime. La plupart des régimes CD sont empêchés de suivre l'exemple de l'University of British Columbia par l'alinéa 8506(2) (g) des règlements de la LIR, qui exige que les prestations de retraite payables aux termes d'une disposition à cotisations déterminées soient versées sous forme de rentes achetées auprès d'un émetteur agréé ou « selon un accord que le ministre juge acceptable ».²² Aucun nouvel accord n'a été approuvé par le ministre depuis 1988.

6. Expérience à l'étranger²³

La présente section du document passe en revue les produits et services de décaissement offerts ou en cours d'élaboration dans trois pays : deux dont le régime d'accumulation de capital est parvenu à maturité, et un nouveau, dans le cadre d'un nouveau régime CD interentreprises parrainé par l'État. Ce sont :

- l'Australie, où la cotisation à un régime CD est obligatoire depuis 24 ans,
- le Royaume-Uni, où un nouveau régime interentreprises parrainé par l'État vient d'être lancé;

²¹ L'alinéa 146(3) (b) de la LIR souligne que le ministre « peut accepter un régime qui prévoit le versement de sommes payables à intervalles, sous forme de rente, qui doit être augmentée ou réduite selon la plus-value ou la moins-value d'un groupe déterminé d'éléments d'actif ».

²² L'alinéa 146 (3) (b) de la LIR comporte une note technique énonçant qu'il est prévu que le ministre accepte un accord d'autoassurance pour le versement des prestations de retraite; cet accord s'apparenterait essentiellement à l'achat d'un contrat de rente auprès d'un émetteur de rente (c.-à-d. une compagnie d'assurance vie). MAIS la position officielle de l'ARC concernant les dispositions à cotisations déterminées est que ces accords ne sont pas acceptables, sauf s'ils ont été établis avant le 27 mars 1988.

²³ Un tableau comparant les systèmes de revenu de retraite de sept pays figure à l'Annexe B.

- les États-Unis, où six salariés du secteur privé sur dix ont accès à un régime CD d'employeur.

Australie

Les régimes de retraite CD sont devenus obligatoires en Australie, il y a 24 ans. Les employeurs australiens sont tenus d'y verser une proportion de 9,5 % des salaires. Au cours du dernier quart de siècle, il s'est accumulé plus de 2 000 milliard \$ AU dans des comptes CD. Il s'en est suivi que les besoins des participants aux régimes CD ont récemment retenu beaucoup l'attention.

De nombreux grands régimes CD en Australie sont autogérés sur une base sectorielle par des organisations indépendantes. De très grandes entreprises ont leur propre caisse de retraite. Certaines entreprises, d'assez grande envergure, utilisent les caisses de retraite offertes par les banques ou les compagnies d'assurance. Des régimes collectifs de moindre importance sont administrés par le secteur financier. Étant donné que la plupart des régimes de retraite sont indépendants des employeurs, on incite généralement les participants à continuer d'y adhérer lorsque leur emploi prend fin. Au départ à la retraite, les personnes peuvent encaisser un montant forfaitaire ou transférer les cotisations déterminées accumulées dans un compte de retraite (« account-based pension », ou ABP) avec retraits flexibles.²⁴ Des rentes sont offertes, mais elles n'attirent qu'environ 5 % des fonds.

Fait intéressant, les cotisations ne sont pas déductibles d'impôt, et les revenus de placement sont imposés, alors que les versements du revenu de retraite sont exonérés d'impôt. Par ailleurs, les prestations accumulées ne sont pas immobilisées, ce qui signifie qu'il n'existe pas de contrôle des retraits maximums, comme il en existe dans la plupart des régimes au Canada. Le retrait annuel minimum requis d'un ABP est de 4 % avant l'âge de 65 ans, et il augmente graduellement chaque année.

Les choix que font les Australiens retraités ont tendance à varier en fonction de la taille du compte. Ceux qui détiennent moins de 202 000 \$ d'actifs sont admissibles à la pension de vieillesse intégrale fondée sur le revenu, comme la Sécurité de la vieillesse.²⁵ Une pension de vieillesse intégrale procure environ 27 % du salaire moyen. Les personnes dont le compte est « moins garni » ont tendance à retirer leurs prestations du régime de rente en un montant forfaitaire. Le traitement fiscal favorable contribue à cet état de choses.

À l'autre extrémité du spectre, les Australiens dont le compte de retraite se situe dans les sept chiffres ne recevront pas la pension de vieillesse, en raison de leurs revenus. Dans bien des cas, ces personnes font appel à un conseiller financier et peuvent même avoir d'autres actifs. Elles ont tendance à transférer leurs prestations du régime de rente dans un ABP et sont généralement considérées comme bien servies par le secteur financier.

La plupart des Australiens qui prennent leur retraite ont un solde qui se situe entre ces deux extrêmes. Leur pension de vieillesse est minime dans bien des cas, en raison de leurs revenus. Ils recherchent des

²⁴ Un ABP permet à un retraité de choisir le montant des versements et de sélectionner des placements tels que les FERR.

²⁵ La pension de vieillesse maximale pour une personne seule en 2015 était de 22 212 \$ AU par année, et celle d'un couple était de 33 488 \$ AU.

options de retrait qui leur procureront de bons rendements et ils veulent conserver un certain contrôle sur leurs combinaisons de placements. Ils encaissent généralement de 20 % à 40 % de leurs prestations du régime de rente en une somme forfaitaire pour diverses raisons : régler des comptes de carte de crédit, des prêts hypothécaires, effectuer des rénovations, prendre des vacances, etc., car c'est plus facile que d'obtenir un prêt bancaire, une fois à la retraite. Ils ont également tendance à avoir une aversion pour le risque et craignent d'épuiser leurs fonds, quoique, comme nous l'avons vu plus haut, moins de 5 % d'entre eux touchent des rentes. La plupart optent pour la combinaison d'une somme forfaitaire et d'un ABP.

En Australie, ce sont les employés, plutôt que les employeurs, qui choisiront le régime de rente. Les participants sont libres de cotiser à un régime de rente tout en travaillant, et peuvent transférer le solde accumulé à n'importe quel régime de rente, lorsqu'ils prennent leur retraite. Cette modification aux règles originales a été apportée pour abaisser les frais au moyen d'un système de concurrence. Même si les fournisseurs de régimes de rente s'emploient à préserver les actifs alors que leurs participants atteignent la cinquantaine et la soixantaine, cela n'a pas réduit les frais autant qu'il avait été prévu. Un autre changement a été apporté récemment, dans le but de réduire les frais : la création d'une option de placement par défaut, appelée « MySuper funds ». Les commissions sont interdites, dans le cadre de MySuper funds.

Dernièrement, le gouvernement de l'Australie a ouvert une enquête sur les services financiers. Une partie de cette enquête portait sur « la phase retraite du régime de rente ».²⁶ L'un des résultats de l'enquête est l'émission d'une recommandation selon laquelle les fiduciaires des régimes de rente choisissent un produit de pension complet pour la retraite des participants (« comprehensive income product for retirement » ou CIPR). Une deuxième recommandation visait la suppression d'obstacles à l'élaboration de produits.

Les fiduciaires de chaque régime de rente se sont vu demander d'élaborer une option de CIPR par défaut convenant aux participants à leur régime. Il n'était pas obligatoire d'établir de caractéristiques précises, mais à un haut niveau, il est recommandé de doter le CIPR de stratégies de gestion du risque de marché, du risque de longévité, du risque de concentration et du risque d'inflation. Il est également suggéré de combiner, dans le cadre d'un CIPR, de multiples produits qui offriront un revenu régulier adéquat, la souplesse nécessaire pour accéder au capital et la gestion du risque de longévité.

Royaume-Uni

En 2014, le budget du Royaume-Uni présentait des modifications destinées à offrir aux retraités de régimes CD davantage de « liberté et de choix ». Ces modifications, entrées en vigueur en avril 2015, supprimaient une exigence selon laquelle le solde des régimes CD doit être transformé en rente.²⁷ Ces

²⁶ Le rapport final de la « Financial System Inquiry » est daté de décembre 2014. Les recommandations relatives aux produits de revenu de retraite figurent au deuxième chapitre du rapport final, auquel on peut accéder ici : http://www.acpm.com/ACPM/media/media/Decumulation2017/FSI_Final_Report_Consolidated20141210.pdf .

²⁷ En 2012, les rentes constituaient 87 % de tous les nouveaux produits de revenu de retraite vendus au Royaume-Uni.

modifications autorisent les retraités à transférer leurs prestations à cotisations déterminées dans des produits « de retrait » et à toucher une partie du solde en tant que montant forfaitaire.

Depuis l'annonce de ces modifications, une vaste consultation a été entreprise par le National Employment Savings Trust (NEST) du Royaume-Uni.²⁸ Le NEST est un régime CD interentreprises parrainé par l'État, et l'adhésion à celui-ci est systématique dans le cas des employeurs qui n'offrent pas d'autres prestations de retraite en milieu de travail. Les travailleurs autonomes y ont également accès. Le but des consultations du NEST était d'évaluer les besoins de ses participants à la retraite, et d'élaborer des options de décaissement afin de répondre à ces besoins.²⁹

Dans le cadre de cette consultation, un sondage restreint a été réalisé afin de déterminer les préférences des retraités, en ce qui concerne le revenu de retraite. D'après ce sondage, les retraités de régimes CD préféreraient des options offrant :

- un revenu de retraite qui augmentera au rythme de l'inflation;
- la sécurité d'un revenu garanti pour la vie;
- une protection contre les pertes de placement, mais la possibilité de gains de placement;
- l'accès à des paiements forfaitaires;
- la capacité de transmettre de l'argent à des personnes à leur charge;
- la souplesse d'effectuer des changements à la suite d'événements imprévus après le départ à la retraite.

Comme il est souligné dans le document de consultation du NEST, certains de ces objectifs entrent en conflit les uns avec les autres. Il s'agit là d'une liste de souhaits. De plus, les gens omettent souvent de sélectionner les options correspondant aux préférences qu'ils ont énoncées. Et enfin, le manque d'engagement et l'apathie se soldent par l'inaction. Ensemble, ces facteurs laissent entendre qu'il serait nécessaire que soit offerte une option par défaut comprenant de multiples composantes et des caractéristiques automatiques.

Selon ce document, les participants au régime CD commencent à songer aux options de revenu de retraite vers l'âge de 57 ans, soit trop tard pour restructurer efficacement leurs placements afin de soutenir leurs choix en matière de revenu de retraite. Le rapport du NEST propose donc en outre une caractéristique

²⁸ Le NEST, créé en 2012, est un régime CD parrainé par l'État, conçu pour aider les employeurs du Royaume-Uni à remplir les obligations prévues par le *Pensions Act* de 2008. Il s'apparente au régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) du Québec, bien que ce soit un organisme public qui l'administre et effectue les placements, plutôt qu'un assureur. Le rapport annuel 2015 du NEST précise qu'il dessert plus de 14 000 employeurs et plus de deux millions de participants.

²⁹ Un document de consultation, intitulé « *The future of retirement: A consultation on investing for NEST's members in a new regulatory landscape* », a été publié en novembre 2014.

d'autorestructuration, répartissant le compte du participant en composantes de « retrait » et de « quasi-espèces », à l'approche de la retraite.

Après la tenue de cette consultation, un deuxième document a été publié, en juin 2015, proposant l'élaboration d'une option par défaut de décaissement à multicomposantes et à mise en commun des risques, à l'intention des retraités du NEST.³⁰ Il est suggéré que cette « stratégie de base relative au revenu de retraite » soit composée de trois éléments : i) un compte d'investissement personnel permettant de retirer des fonds, ii) un compte d'actifs à court terme et iii) une rente différée. Il est recommandé de combiner les trois en un seul produit que pourrait conserver un retraité au début de sa retraite, au milieu et vers la fin, la composante en espèces permettant l'accès à des montants forfaitaires, la composante de retrait procurant un revenu fiable jusqu'à l'âge de 85 ans, et la rente différée, assurant une protection contre le risque de longévité après l'âge de 85 ans.³¹

En divisant le compte du participant en trois catégories ayant des buts différents, la stratégie de base relative au revenu de retraite du NEST tente de procurer un revenu de retraite durable, sans que ce soit au détriment de la souplesse et de la liberté. Cependant, les retraités seraient toujours exposés aux risques de placement et d'inflation au début et au milieu de la retraite. Autre problème potentiel : le manque d'enthousiasme des assureurs à l'idée d'offrir des rentes différées.

Depuis la publication de cette stratégie de base relative au revenu de retraite, on laisse entendre que le NEST pourrait offrir un régime de décaissement parrainé par l'État, si le secteur privé n'offrait pas de produits adéquats à un coût raisonnable. On laisse entendre qu'un régime public pourrait offrir ce qui suit :

- un produit comportant la gestion des risques à un faible coût, offert aux titulaires de comptes CD de faible et de grande importance;
- des normes de gouvernance élevées, grâce au conseil de fiduciaires indépendants du NEST;
- une option de décaissement pour les épargnants qui n'ont pas adhéré au NEST pendant la période d'accumulation du capital.

Mais il faudra peut-être un certain temps avant qu'un tel produit ne soit nécessaire. Étant donné que la création du NEST est récente, la plupart des soldes seront assez faibles pour être principalement retirés en espèces. Cela permettra d'entamer d'autres discussions lorsque le régime atteindra la maturité.

³⁰ On peut prendre connaissance du rapport final, intitulé « *The future of retirement: A retirement income blueprint for NEST's members* », à l'adresse qui suit : <http://www.acpm.com/ACPM/media/media/Decumulation2017/The-future-of-retirement.pdf>

³¹ Les détails sur ce concept, et plus encore sur le revenu de retraite au Royaume-Uni, sont abordés dans un rapport volumineux publié en mars 2016 par le Pensions Institute at the Cass Business School, University of London. Ce rapport peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.acpm.com/ACPM/media/media/Decumulation2017/IRRIRReport.pdf>

Cependant, le degré d'urgence pourrait changer après 2017, lorsque le NEST sera autorisé à accepter des transferts de fonds externes.

États-Unis

En 2016, les deux tiers des Américains épargnaient en vue de la retraite dans des régimes à cotisations déterminées.³² Le régime le plus courant est le régime 401(k), résultant d'un changement accidentel à l'*Internal Revenue Code* des États-Unis, en 1978³³. Les régimes 401(k) fonctionnent généralement comme des REER collectifs, les placements et l'administration étant pris en charge par un partenaire externe.

Les cotisations sont déductibles du revenu imposable, et la croissance des placements est à impôt différé (jusqu'à l'encaissement). Lorsque le retraité atteint l'âge de 70 ½ ans, il est tenu d'effectuer des retraits minimums. Les régimes 401(k) sont habituellement à participation volontaire, et offrent des cotisations de contrepartie de la part de l'employeur, selon une certaine formule. Pour la plupart des travailleurs, les cotisations ne sont pas suffisantes pour assurer le même niveau de vie qu'avant la retraite.³⁴ De plus, les emprunts et les retraits peuvent éroder le revenu de retraite prévu.

La plupart des régimes CD des États-Unis offrent un vaste choix de placements. Les frais de gestion des fonds dans les régimes 401(k) sont habituellement moins élevés que pour les investisseurs individuels. Les coûts ont fait l'objet de beaucoup d'attention au cours des dernières années, car des lois ont été adoptées ou modifiées afin d'augmenter les exigences en matière de divulgation auprès des participants au régime. Aux États-Unis, les promoteurs de régimes doivent habituellement faire face à davantage de litiges que leurs homologues canadiens.

Les litiges auxquels ont donné lieu les régimes CD aux États-Unis ont surtout eu trait aux frais et à la gouvernance, particulièrement à l'égard des changements apportés aux fonds et des actions de l'employeur (actions du promoteur du régime).

On a fait grand cas de caractéristiques automatiques comme l'adhésion automatique et l'augmentation automatique des cotisations au cours de la dernière décennie, depuis l'adoption de la *Pension Protection Act*, en 2006. Mais la croissance de ces options a ralenti récemment, étant donné que de nombreux promoteurs de régime ont déjà automatisé leurs régimes de retraite, et étant donné des préoccupations liées aux coûts.

Selon un sondage récent, des conseils de placement sont offerts dans de nombreux cas, mais habituellement par des fournisseurs externes.³⁵ Les fonds sont habituellement transférés dans des

³² « 2016 Record Keeping Survey » de Plansponsor.

³³ <https://www.learnvest.com/knowledge-center/your-401k-when-it-was-invented-and-why/>

³⁴ Aon Hewitt : « *The Real Deal – 2015 Retirement Income Adequacy at Large Companies* ».

³⁵ Selon un sondage récent sur les tendances en matière de régimes 401(k) réalisé par WorldatWork et l'American Benefits Institute, 53 % des promoteurs sondés ont déclaré fournir des conseils de placement. Les deux tiers d'entre eux ont dit le faire par l'entremise d'un conseiller externe indépendant des placements du régime.

comptes de retraite individuels (IRA) au moment de la retraite. Un petit nombre de promoteurs de régime 401(k) offrent actuellement, ou songent à offrir, des options de paiement de rente, dans le cadre du régime.³⁶

Pour donner suite au risque élevé de litige, les promoteurs de régime 401(k) peuvent se prévaloir des protections de l'*Internal Revenue Code* (IRC), ainsi que des règles refuges des lois relatives à la retraite des États-Unis. L'article 404(c) de l'IRC peut protéger les promoteurs de régimes CD contre les résultats des choix de placement individuels des participants. Et, bien que les règles refuges puissent atténuer les réticences des employeurs, elles peuvent aussi diminuer l'innovation.

Par exemple, l'une des règles refuges exige une augmentation automatique des cotisations, le taux d'épargne annuel initial par défaut étant d'au moins 3 %, suivi de hausses de 1 % par la suite. D'après le sondage de WorldatWork susmentionné, 97 % des répondants dont le régime comportait une augmentation automatique des cotisations ont suivi cette formule à la lettre. Cela peut s'expliquer par l'effet persuasif des exigences des règles refuges, ou par le fait que ces règles sont à la fois intuitives et logiques.

Tout comme en Australie et au Royaume-Uni, les rentes différées connues sous le nom de « Qualified Longevity Annuity Contracts » (QLAC) (contrats de rente de longévité à traitement fiscal préférentiel) sont autorisées aux États-Unis, mais aux fins de contrôle du report d'impôt, elles sont assujetties à des limites quant aux montants et à des restrictions relatives à l'âge. Le moindre de 25 % du solde du compte de retraite admissible aux fins de l'impôt d'un retraité, ou de 125 000 \$ (indexé annuellement en fonction de l'inflation) peut être utilisé pour acheter un contrat de rente différée, et les versements du QLAC doivent débiter au plus tard lorsque le retraité atteint l'âge de 85 ans.

Les tendances actuelles, sur le marché des régimes 401(k) et d'autres régimes de retraite admissibles au point de vue fiscal aux États-Unis, sont à la divulgation transparente des frais, à la facilitation de l'accès aux conseils de placement et à la fourniture de solutions assistées par la technologie (robo-advisors). Selon un récent sondage réalisé par Aon, environ le tiers des promoteurs permettent aux retraités de conserver leurs comptes du régime 401(k) et d'en effectuer des retraits après leur départ à la retraite, alors qu'environ les trois quarts des promoteurs croient que les préoccupations d'ordre fiduciaire constituent un obstacle à l'élaboration de produits de décaissement à l'interne, comportant des versements systématiques et une protection contre le risque de longévité. Les promoteurs de régimes 401(k) sont également préoccupés par les complications d'ordre opérationnel, administratif et communicationnel que susciterait l'offre d'options de revenu de retraite « à l'intérieur du régime ».³⁷

Il semble donc que la réticence des employeurs constitue un obstacle potentiel à l'élaboration d'options de décaissement à l'interne aux États-Unis, comme c'est le cas au Canada.

³⁶ Selon le même sondage, 12 % des promoteurs offraient une option de versement de rente, alors que 21 % d'entre eux songeaient à offrir ce genre d'option.

³⁷ « Mythbusters: The Case for Retirement Income in CD Plans, *Benefits Quarterly*, premier trimestre 2016 ».

7. Décaissement du régime d'accumulation de capital – principes suggérés

L'ACARR recommande certains principes qui devraient guider les promoteurs de régime, les fournisseurs de services, les organismes de réglementation et les législateurs qui songent à améliorer les résultats pour les retraités de régimes d'accumulation de capital.

- Fournir de l'assistance au moyen d'options par défaut : les options de décaissement par défaut devraient être conçues pour répondre aux besoins des retraités au moyen d'une conception à composantes multiples offrant la gestion des retraits, la protection contre le risque de longévité, l'accès à des sommes forfaitaires et la protection contre l'inflation, lorsque c'est désiré. Cette assistance devrait guider les retraités, mais non les obliger à prendre certaines décisions.
- Permettre le choix : les solutions collectives offrant de multiples composantes d'options par défaut produiraient de meilleurs résultats pour bien des retraités, mais elles ne répondront pas aux besoins de tous. Les Canadiens ont la chance d'avoir accès à un système judicieusement élaboré de produits de décaissement enregistrés individuels, et à de nombreuses sources de revenu de retraite, notamment les prestations des régimes publics, les régimes de retraite d'employeur, les régimes individuels et les capitaux privés. Des options de décaissement avec mise en commun des risques, dans le cadre des régimes d'accumulation de capital ou en conjugaison avec ceux-ci, devraient être offertes, mais ne devraient pas être obligatoires.
- Réutiliser et recycler : les lignes directrices sur la gouvernance et sur les meilleures pratiques élaborées relativement aux régimes d'accumulation de capital constituent une base solide sur laquelle s'appuyer. Les caractéristiques qui aident les participants à un régime d'accumulation de capital à faire de meilleurs choix de placements tout en faisant fructifier leur épargne (des caractéristiques comme un choix limité, de faibles coûts, des options par défaut pertinentes, des caractéristiques automatiques et des communications claires) conviendront tout autant, après le départ à la retraite. Adapter ces caractéristiques pour les axer sur les placements et sur les autres risques auxquels font face les retraités, tout en ajoutant une assistance pour les retraits, constitue un objectif raisonnable.
- Divulguer les enjeux liés aux agents et les coûts : même si le modèle existant d'offre d'options de revenu de retraite aux retraités par l'entremise de conseillers assure un service individuel, de la liberté et de la souplesse, il est coûteux, par rapport à ce qui se fait dans d'autres pays, et il peut être une source de conflits. Des discussions sont déjà en cours concernant l'instauration d'une norme fiduciaire et ou d'un critère de l'intérêt supérieur aux États-Unis et au Royaume-Uni. Même si nous ne prôtons pas la norme fiduciaire comme tel, une meilleure divulgation des coûts et des conflits permettrait aux retraités d'effectuer de meilleurs choix.
- Offrir un soutien réglementaire aux promoteurs : la plupart des promoteurs n'offriront pas d'options de décaissement par défaut ni d'assistance aux retraités avant d'avoir une idée plus précise de ce que l'on attend d'eux. Les régimes collectifs pourraient permettre aux retraités de conserver l'accès à des fonds et à des outils qui leur sont familiers, de mettre en commun les

risques liés à la retraite et de profiter d'économies d'échelle. Rassurer les employeurs sur leur responsabilité, les inciter à élaborer des options par défaut offrant des composantes multiples et la mise en commun des risques, au sein des régimes d'accumulation de capital, améliorerait les résultats pour les retraités.

- Permettre la souplesse : la conception des produits et le cadre réglementaire devraient tenir compte du fait que de nombreux retraités disposeront d'autres actifs que les prestations de l'État et de l'employeur, tels que des maisons, des héritages et des économies personnelles.

8. Amélioration des résultats

La présente section aborde les diverses modifications qui pourraient améliorer les résultats pour les retraités des régimes d'accumulation de capital ou inciter les employeurs à offrir des options de décaissement collectives.

Favoriser la conception de régimes de retraite interentreprises

De nombreux employeurs du secteur privé hésitent à offrir un régime d'épargne-retraite d'employeur. Parmi les raisons citées à cet égard, on compte celles-ci :

- la pression de la concurrence, tant au pays qu'à l'étranger;
- la responsabilité potentielle à l'égard de résultats insatisfaisants;
- le fardeau de la réglementation et les exigences administratives que l'on impose aux promoteurs et aux administrateurs de régimes.

Parmi ceux qui offrent des régimes d'épargne-retraite, la plupart sont réticents à l'idée de présenter des options de revenu de retraite collectives à l'interne. Ils ne tiennent peut-être pas à entretenir de relations avec leurs employés, une fois que ceux-ci ont pris leur retraite. Ils voient peut-être peu d'avantages à assumer de façon continue ces frais, cette complexité accrue et le risque de responsabilité qui en résulteraient. Comment venir à bout de cette réticence?

Créer une entité distincte servant d'administrateur du régime et de gardien de la caisse de retraite d'un régime interentreprises est une solution qui a fait ses preuves, par le passé.

Voici des exemples de régimes de retraite interentreprises qui connaissent du succès (bien que la conception de ces régimes varie grandement, de l'un à l'autre) :

- les régimes interentreprises sectoriels en vigueur en Australie et aux Pays-Bas;
- le Thrift Savings Plan aux États-Unis (employés des forces armées, des réserves et fonctionnaires fédéraux);

- Le TIAA-CREF (Teachers Insurance and Annuity Association - College Retirement Equities Fund) (universités et collèges américains);
- le PEPP et le CSS (abordés plus haut);
- les régimes de transfert de fournisseurs de services (FERR et FRV collectifs);
- les RVER et les RPAC;
- le Régime de pension de la Saskatchewan.³⁸

Parmi les régimes CD interentreprises publics qui sont actuellement plus ou moins pleinement opérationnels, on compte le National Employment Savings Trust, au Royaume-Uni (abordé plus haut). Parmi les propositions de régimes interentreprises qui n'ont pas abouti, on compte l'ABC Plan proposé par le Joint Expert Panel on Pensions de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. On a plutôt élaboré des RPAC en tant que solutions du secteur privé aux problèmes de couverture. À ce jour, on ignore si les RPAC privilégieront les options de décaissement à l'interne. Même si les lois actuelles en permettent la mise en œuvre dans cinq territoires de compétence du Canada, ils ne sont opérationnels qu'au Québec, où les soldes sont peu importants et où les options relatives au revenu de retraite ne sont pas encore exigées.

Enfin, les régimes interentreprises pourraient contribuer à résoudre les préoccupations découlant du fait que dans les cas où un salarié a travaillé pour plusieurs employeurs au cours de sa carrière, son dernier employeur ne désire peut-être pas être le seul responsable de la phase de décaissement.

Élaboration d'options de décaissement par défaut comportant de multiples composantes et la mise en commun des risques

Les participants canadiens à des régimes d'accumulation de capital, ainsi que les participants à des régimes CD dans d'autres pays, approchent maintenant de l'âge de la retraite, en ayant des soldes importants dans leurs comptes. Les organismes de réglementation, les législateurs et les administrateurs de régimes discutent donc de la possibilité de concevoir des produits qui aideraient les retraités à gérer ou à mettre en commun les risques de longévité et de placement, tout en leur offrant de la souplesse et en leur permettant de réaliser leur désir de legs.

Le produit de pension complet pour la retraite (« comprehensive income product for retirement » ou CIPR) créé en Australie et la stratégie de base relative au revenu de retraite élaborée au Royaume-Uni constituent des exemples de produits destinés à répondre aux besoins et aux désirs des participants. À ce jour, le marché financier du Canada ne semble pas très actif dans l'élaboration de tels produits.

³⁸ Le Régime de pension de la Saskatchewan, à ne pas confondre avec le Saskatchewan Public Employees' Pension Plan (PEPP), gère un régime offert au grand public et aux petits employeurs qui désirent participer à un régime CD simple, comportant des choix limités, de faibles coûts, des options de décaissement à l'interne et une gouvernance indépendante. Ce régime, créé en 1986, compte 33 000 participants au Canada et détient 440 millions de dollars en leur nom.

Comme exemple de ce qui serait facile à mettre en œuvre (même si cela nécessite un minimum de modifications aux lois fiscales), citons les rentes variables non garanties déjà offertes par l'UBC Faculty Pension Plan.

Il faudra sans doute un peu plus de temps pour mettre en œuvre des options par défaut offrant de multiples composantes et une mise en commun des risques, comme celles qui sont à l'étude en Australie et au Royaume-Uni. En vue d'y ajouter une composante de gestion des retraits pour aider les retraités relativement aux risques liés aux placements et aux retraits, une composante de souplesse pour permettre de toucher des sommes forfaitaires et une rente différée pour assurer une protection contre le risque de longévité, il faudrait apporter des modifications plus complexes aux lois.³⁹

Même si les lois actuelles empêchent la création d'options de décaissement à composantes multiples et à mise en commun des risques au Canada, comme celles qui sont à l'étude en Australie et au Royaume-Uni, certaines mesures pourraient être prises dès maintenant en vue d'améliorer les résultats relatifs aux décaissements, en combinant les options déjà autorisées. Par exemple, en combinant les retraits gérés d'un compte à prestations variables ou d'un FRV avec une rente différée débutant à l'âge de 71 ans (qui est actuellement l'âge maximal du report), on pourrait offrir de la souplesse et une protection contre le risque de longévité, bien qu'à un coût plus élevé que si la rente pouvait être reportée à un âge plus avancé.

Transformer en rente la totalité du solde restant d'un participant au régime lorsqu'il atteint l'âge de 71 ans le laisserait tout de même face à un risque ponctuel. Les versements viagers seraient fondés sur la valeur des fonds qui lui restent ainsi que sur le rendement des obligations à long terme à une date précise.

L'une des façons de faire face à cette situation serait de diminuer graduellement le risque de placement pendant un certain nombre d'années, avant la conversion en rente, à l'âge de 71 ans. Il serait également possible de transformer graduellement en rente de petites portions des fonds du régime d'accumulation de capital, pendant un certain nombre d'années. Le transfert graduel d'une portion des fonds depuis des placements risqués à des rentes garanties entre les âges de 60 ans et de 71 ans pourrait réduire le risque ponctuel.

De plus, certaines personnes peuvent vouloir tirer parti de règles distinctes relatives aux comptes d'épargne libres d'impôt (CELI). Ces comptes diffèrent considérablement de la plupart des autres instruments tels que les régimes de retraite CD et les REER, car l'épargne n'y est pas déductible d'impôt, mais les retraits (y compris tous les revenus de placement) ne sont pas imposables. Autre caractéristique particulière des CELI : les retraits ne sont pas considérés comme des revenus aux fins de la détermination de l'admissibilité au Supplément de revenu garanti (SRG), ce qui peut être un très important facteur pour certaines personnes, étant donné que les montants des revenus (autres que la SV) peuvent entraîner une « récupération » de 50 % du SRG auprès des bénéficiaires. Étant donné que le SRG est destiné à des personnes à faible revenu, cet instrument est particulièrement attrayant pour ceux dont les revenus sont inférieurs à la moyenne. Compte tenu des autres sources de revenu de retraite, le MGAP en vertu du RPC

³⁹ En voici deux exemples : le contrôle maximum des retraits, relativement aux fonds immobilisés, qui empêche les retraits gérés avant l'âge de 90 ans, et l'âge maximum de report, selon la LIR, qui décourage la vente de contrats de rente différée dont les versements débutent après l'âge de 71 ans.

et du RRQ peut être considéré comme représentatif des gains moyens d'un travailleur avant sa retraite. À noter que les montants qui peuvent être déposés dans un CELI ne sont pas très importants, et que les soldes des CELI sont relativement bas, étant donné que les CELI sont relativement récents.⁴⁰

Procurer la protection contre le risque de longévité au moyen des prestations de régimes publics

Le RPC, le RRQ et la SV comportent des protections contre le risque qui sont très utiles aux retraités, mais qui sont difficiles et coûteuses à offrir dans le cadre de régimes CD et d'autres régimes d'accumulation de capital, ou en conjugaison avec ceux-ci. Les prestations qu'ils versent se poursuivent pendant toute la vie et sont rajustées en fonction de l'inflation. Pourrait-on les utiliser pour réduire le risque de longévité, en conjugaison avec une option de retraits gérés conçue pour préserver la souplesse et offrir un accès restreint aux retraits forfaitaires?

Les retraités sont autorisés à reporter le début du versement de leurs prestations de pension de l'État, ce qui fait augmenter le montant des prestations. Les règles relatives au RPC et au RRQ ont été modifiées récemment, ce qui a fait passer le rajustement de 0,5 % par mois, à 0,7 % par mois. L'augmentation des prestations qui découle du report du début des versements de l'âge de 65 ans à l'âge de 70 ans est passée d'un pourcentage de 30 % à 42 %. On visait à ce que le nouveau facteur de rajustement soit plus neutre, sur une base actuarielle.

Modifier les règles de façon à appliquer un facteur de rajustement encore plus favorable que l'équivalent actuariel, par exemple 0,8 %, au lieu de 0,7 %, ou permettre le report à l'âge de 75 ans ou de 80 ans donnerait des résultats s'apparentant à une rente différée dans le cadre d'une option par défaut à composantes multiples de décaissement et ne nécessiterait pas de modifier l'âge maximal du report dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les retraités pourraient ainsi gérer le retrait de leur solde à un âge fixe, et ils se fieraient aux prestations de l'État pour se protéger contre le risque de longévité et réduire le risque d'inflation.⁴¹ On pourrait cependant reprocher à une telle approche de ne pas offrir un traitement équitable aux prestataires du RPC et du RRQ. Dans le cas de la SV, la première amélioration qui pourrait être apportée serait de modifier le facteur de rajustement après l'âge de 65 ans et le faire passer de 0,6 % à 0,7 % par mois, comme cela est déjà le cas pour le RPC et le RRQ.

Utilisation de caractéristiques automatiques

Il est reconnu depuis un certain temps que les caractéristiques automatiques peuvent donner de meilleurs résultats pour le participant moyen à un régime d'accumulation de capital pendant la période d'accumulation des prestations. L'adhésion automatique, l'augmentation automatique des cotisations et

⁴⁰ Certaines personnes à faible revenu pourraient profiter de retraits de régimes enregistrés au cours des certaines années, et du recours aux CELI pour y déposer des économies qui ne seront pas assujetties à la récupération du SRG au moment du retrait, particulièrement celles qui prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans, lorsqu'elles deviennent admissibles à la SV et au SRG (ou l'âge de 60 ans, pour le conjoint d'un bénéficiaire du SRG).

⁴¹ Ce genre d'approche est semblable aux propositions faites par la Commission D'Amours, au Québec, qui prônait en faveur d'une « rente de longévité », plutôt que pour une amélioration au RRQ.

des options pertinentes de placement par défaut (avec options de sortie pertinentes) en sont des exemples communs.

Certaines recherches donnent à entendre que des biais comportementaux et une mauvaise compréhension pourraient également avoir une incidence sur le décaissement de l'épargne-retraite.

Cela englobe la sous-estimation de la longévité (particulièrement pour un couple), l'aversion excessive pour le risque, et le fait de ne pas comprendre le principe d'incertitude. Les options par défaut conçues pour contrer ces biais comportementaux pourraient améliorer considérablement les résultats en matière de décaissements.

Création de règles refuges

L'une des façons d'inciter les employeurs à offrir des options de décaissement aux participants à des régimes d'accumulation de capital serait que les lois prévoient des règles refuges.

Par le passé, un grand nombre de Canadiens, dont l'ACARR, ont soutenu que les législateurs canadiens devraient adopter des règles refuges permettant de procurer davantage de certitude et de protection aux employeurs / promoteurs qui offrent et administrent des régimes d'accumulation de capital. La justification en est que l'incertitude, quant à ce qui constitue des pratiques prudentes pour un administrateur face à un régime d'accumulation de capital, crée un risque juridique qui le dissuade d'offrir et de gérer de tels régimes. Une règle refuge, est-il soutenu, procurerait de la certitude aux promoteurs et aux administrateurs, ainsi qu'un soulagement quant à la responsabilité, ce qui les inciterait à offrir ou à continuer d'offrir des régimes de retraite aux employés.

Mais, qu'entend-on exactement par « règles refuges »? D'après le *Black's Law Dictionary* une règle refuge est une « disposition (comme dans une loi ou un règlement) qui confère une protection contre la responsabilité ou contre une pénalité ». À l'heure actuelle, il n'existe pas de règle refuge relative aux régimes d'accumulation de capital dans les lois sur les pensions du Canada ni concernant les options de décaissement qui sont offertes. Certains ont soutenu que la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* du Canada (LNPP) procure aux administrateurs de régimes CD une forme restreinte de règle refuge contre la responsabilité relative aux placements régis par les participants. C'est que la LNPP considère qu'un administrateur s'est conformé à la norme de diligence, en ce qui concerne les placements des caisses de retraite, lorsque l'administrateur du régime offre des options de placement présentant divers degrés de risque et un rendement prévu qui permettrait à une personne raisonnable et prudente de se créer un portefeuille de placements bien adapté à ses besoins à la retraite.⁴² Cependant, l'intention et la portée de cette disposition n'ont pas encore été mises à l'épreuve, et rien n'indique que les législateurs ou les chargés de la réglementation ont l'intention de créer une règle refuge obligatoire ainsi libellée.

Par contre, il existe des règles refuges dans l'*Employment Retirement Income Security Act* (ERISA) des États-Unis en ce qui concerne les régimes 401(k) (de manière générale, c'est l'équivalent des régimes

⁴² LNPP, parag. 8(4.1), (4.3) et (4.4).

d'accumulation de capital, au Canada). Il existe un certain nombre de règles refuges offertes aux fiduciaires de régimes, aux États-Unis, dans le cas des régimes dont les participants peuvent régir les placements dans leurs comptes. Parmi les règles refuges importantes, on compte l'article 404(c) de l'*Internal Revenue Code*. À un haut niveau, cette règle refuge destinée aux régimes relevant de l'ERISA permet aux fiduciaires du régime de ne pas être tenus responsables en cas de réclamations liées aux choix de placements d'un participant (bien qu'ils demeurent responsables de la sélection et de la surveillance des options de placement sous-jacentes).

L'une des critiques émises à l'égard des régimes relevant de règles refuges est que les promoteurs de régimes comprennent mal la nature des règles refuges, ou de leurs obligations, s'ils veulent profiter des règles refuges, ce qui les mène à croire erronément qu'ils sont dégagés de toute responsabilité. On se plaint également du fait qu'il n'est pas clair d'établir comment se conformer aux règles refuges ou que c'est trop coûteux pour certains promoteurs de régimes.

Et il est vrai que rien ne prouve que les règles refuges dans l'ERISA a mené à moins de responsabilités, de risques ou de litiges, à l'égard des régimes CD, surtout si on fait une comparaison avec ce qui se passe au Canada. On craint en outre que les règles refuges ne répriment l'innovation, qu'elles n'améliorent pas les résultats et que les gouvernements soient réticents à accorder ce genre de protection.

Équilibrer l'imposition des revenus de régimes CD et PD

Lorsque les prestations variables ont été créées, une nouvelle forme de revenu de retraite a été créée. Le *Règlement de l'impôt sur le revenu* définit les prestations variables comme des « prestations de retraite viagères ». Les prestations viagères, qu'elles proviennent d'un régime PD ou CD, doivent être périodiques et ne peuvent être versées avant le départ à la retraite du participant. L'impôt sur les prestations variables est calculé, retenu et remis à l'ARC de la même manière que les versements de prestations PD.

Deux ans plus tard, la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) a été modifiée afin de permettre le fractionnement du revenu de retraite entre conjoints. Ainsi, la Loi a été modifiée de façon à ajouter le versement de prestations variables à la définition de « revenu de pension », mais non à la définition de « revenu de pension admissible ». Cependant, les versements de prestations de régimes PD étaient visés par ces deux définitions. Par conséquent, les participants à des régimes PD peuvent se prévaloir de la déduction pour revenu de pension et fractionner les versements avec leur conjoint dès leur départ à la retraite, alors que les participants à des régimes CD doivent attendre d'avoir atteint l'âge de 65 ans.

La seule différence entre les versements de prestations variables et les versements de prestations de régimes PD est que les unes sont souples, et les autres, non. Les deux catégories sont des versements périodiques de revenu de retraite qui ne peuvent pas débiter avant que le participant ne soit admissible à la retraite et cesse de travailler. Il n'est donc pas nécessaire d'imposer une limite d'âge de 65 ans pour considérer que le contribuable ait pris sa retraite. Il n'y a aucune raison pour caractériser de façons différentes le versement périodique de revenus de retraite provenant de régimes CD et PD.

Si l'on convient du fait que les résultats en matière de décaissement pourraient être améliorés en incitant les promoteurs de régimes CD à offrir des options collectives de revenu de retraite, alors, il faudrait

favoriser le versement de revenus de retraite directement d'un régime CD à ses retraités sous forme de prestations variables. La suppression de la disparité fiscale qui existe actuellement entre les retraités de régimes CD et PD qui reçoivent leur revenu de retraite directement de leurs régimes viendrait soutenir cet objectif.

Rendre obligatoires les cotisations des employés

Augmenter l'accumulation du capital jusqu'à un niveau suffisant pour produire un revenu de retraite intéressant est, bien sûr, essentiel à l'amélioration des résultats pour les retraités des régimes d'accumulation de capital au cours de la phase de décaissement. Rendre obligatoires les cotisations des employés, avec droit de sortie pour ceux-ci, d'une manière semblable à ce qui se fait dans le cadre du RVER au Québec, permettrait d'augmenter l'épargne, et pourrait possiblement accentuer l'engagement des employés.

Harmonisation

L'harmonisation des lignes directrices et des mesures législatives sur le décaissement dans toutes les provinces jouera un rôle important dans l'élaboration de régimes interentreprises ayant des options de revenu de retraite à l'interne, ou dans l'élaboration de produits collectifs à composantes multiples, dans le cadre de régimes d'accumulation de capital ou en conjugaison avec ceux-ci. Le fait de disposer d'un seul ensemble de lignes directrices permettra de réduire les coûts et d'inciter les administrateurs et les promoteurs de régimes, ainsi que le secteur financier, à créer des produits novateurs.

9. Un appel à l'action!

L'ACARR croit qu'étant donné que les participants aux régimes d'accumulation de capital approchent de la retraite et prennent leur retraite, il existe une occasion et un besoin de créer des produits et services de décaissement qui donneront lieu à de meilleurs résultats. Des lignes directrices semblables à celles qui régissent déjà la phase d'accumulation des régimes d'accumulation de capital joueront un rôle important. Il est recommandé d'apporter des modifications tant à la conception des régimes qu'au cadre réglementaire.

Afin d'améliorer les résultats à l'intention des retraités des régimes d'accumulation de capital, l'ACARR incite les promoteurs de régimes, les fournisseurs, les organismes de réglementation et les gouvernements à prendre les mesures qui suivent :

A. Élaborer des lignes directrices nationales sur les meilleures pratiques en matière de décaissement des régimes d'accumulation de capital. Ces lignes directrices devraient comprendre, mais sans s'y limiter, des dispositions qui :

- exigent que les conseillers aux régimes d'accumulation de capital établissent des normes de diligence harmonisées⁴³, comprenant les obligations suivantes :
 - éviter ou contrôler les conflits d'intérêts d'une manière priorisant les intérêts des retraités;
 - assurer des communications complètes, claires, valables et en temps opportun;
 - interpréter les lois et les ententes d'une manière favorable aux intérêts des retraités, en cas d'interprétations raisonnablement contradictoires;
 - agir avec précaution;
- décrivent les caractéristiques des options de décaissement par défaut appropriées, comme il est présenté ci-dessous;
- exigent que les retraités reçoivent de l'information ou des outils expliquant ou démontrant les risques pertinents, tels que le risque lié à la séquence de rendement;
- exigent que les retraités reçoivent une communication transparente des frais et des coûts, démontrant l'incidence des différences entre les coûts, avec l'effet composé, au fil du temps.

B. Modifier les lois sur les pensions et les lois fiscales afin de permettre et de susciter ce qui suit :

- une protection efficace contre le risque de longévité, au moyen de la transformation en rente différée. La *Loi de l'impôt sur le revenu* devrait être modifiée de façon à permettre la transformation des fonds en rente différée après l'âge de 71 ans, sous réserve de limites en matière d'âge et de capital semblables à celles qui sont applicables aux régimes 401(k) des États-Unis, décrits plus haut. Les fonds utilisés pour acheter une rente différée devraient être exclus des exigences minimales en matière de retraits qui sont autrement applicables;
- la mise en commun des risques de longévité, au moyen d'ententes collectives d'autoconversion en rente. Les lois sur les pensions et les lois fiscales devraient être modifiées de façon à permettre que les rentes variables non garanties soient offertes soit dans le cadre de régimes d'accumulation de capital, soit en tant qu'options collectives de revenu de retraite liées ou non liées. Dans le cas des rentes variables non garanties, le risque de longévité est mis en commun, mais non garanti par un assureur. Pourvu qu'une divulgation adéquate soit assurée auprès des retraités, cette option pourrait atténuer considérablement le risque de

⁴³ Pour obtenir un bref exposé de la création et de l'application d'une norme sur les « meilleures pratiques » des conseillers en matière de retraite, en Australie, en Europe et en Amérique du Nord, veuillez consulter les parties 8 à 10 du Document de consultation 33-404 des autorités canadiennes en valeurs mobilières, intitulé *Propositions de rehaussement des obligations des conseillers, des courtiers et des représentants envers leurs clients*, publié le 28 avril 2016.

- longévité auquel font face actuellement les retraités de régimes d'accumulation de capital, sans entraîner de risque lié à la capitalisation pour le promoteur ou le fournisseur du régime.
- l'imposition équitable du revenu provenant de régimes CD et PD. À l'heure actuelle, les retraités de régimes CD, même s'ils reçoivent un revenu de retraite périodique directement d'un régime de retraite agréé, ne sont pas autorisés à se prévaloir d'un crédit pour revenu de pension ni du fractionnement du revenu de pension, avant l'âge de 65 ans. Ce critère fondé sur l'âge n'est ni nécessaire, ni justifié, étant donné qu'un contribuable doit être à la fois admissible à la retraite et cesser de travailler avant de pouvoir commencer à toucher un revenu de retraite;
 - des options par défaut à composantes multiples et mettant les risques en commun, comprenant ce qui suit :
 - des choix de placements dont les profils de risque et de rendement assurent une croissance à long terme et un revenu de retraite régulier;
 - des retraits gérés, en fonction des fonds restants et des rendements prévus;
 - une estimation annuelle des dates d'épuisement, fondée sur les niveaux de versements courants et les rendements prévus;
 - la conversion en rente différée ou la mise en commun des risques de longévité afin d'atténuer le risque d'épuiser les fonds disponibles avant le décès des retraités;
 - la divulgation transparente et distincte de tous les frais et coûts;
 - l'accès contrôlé aux liquidités (sommes forfaitaires en espèces);
 - l'occasion d'obtenir une protection partielle contre l'inflation, si désiré;
 - la transférabilité des fonds pendant la phase de décaissement.

Le nombre de participants à des régimes d'accumulation de capital étant en progression, et les régimes d'accumulation de capital atteignant la maturité, il y aura bientôt un urgent besoin de produits et services de décaissement plus nombreux et mieux adaptés. Qu'ils soient offerts individuellement ou dans des ententes collectives, dans le cadre de régimes d'accumulation de capital ou en conjugaison avec des régimes d'accumulation de capital, les retraités ont besoin de solutions de décaissement conçues afin de les guider pour obtenir de meilleurs résultats : des solutions de décaissement qui les aideront à gérer leurs placements, leurs retraits et le risque de longévité.

L'ACARR est d'avis que le moment propice pour que les promoteurs, les fournisseurs, les organismes de réglementation et les législateurs agissent est avant que cet urgent besoin ne surgisse.

Annexe A

Voici les produits de décaissement individuels et collectifs facilement accessibles au Canada :

Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) :

On peut utiliser un FERR pour convertir le solde de REER et de régimes CD non immobilisés en revenus de retraite.

- Le capital transféré dans un FERR, et les gains futurs, restent à l'abri de l'impôt; ils deviennent imposables seulement au moment de leur retrait.
- Des retraits minimums sont exigés dans l'année suivant la capitalisation du FERR, bien que les fonds restants puissent être transférés de nouveau dans un REER et y être conservés jusqu'à l'âge de 71 ans, si d'autres retraits ne sont pas nécessaires.
- Les fonds détenus dans un FERR sont exposés au risque de placement, mais ils peuvent être investis de toutes les façons autorisées dans le cas d'un REER. Cela permet aux retraités de tenir compte de leur propre tolérance au risque.
- Après le décès, les fonds restants peuvent être transférés à un conjoint, ou ils deviennent imposables pour le défunt.
- Aucune restriction sur les retraits maximums ne s'applique; le retraité a donc accès à des retraits forfaitaires. Cependant, cela signifie que le retraité est exposé au risque de longévité.
- Les FERR sont offerts par le secteur financier.

Fonds de revenu viager (FRV) :

Le FRV s'apparente au FERR, mais il est utilisé pour convertir les soldes de régimes CD immobilisés ou de CRI en revenus de retraite.

- Il possède les mêmes caractéristiques que le FERR.
- Les lois sur les pensions provinciales limitent le montant qui peut être retiré chaque année afin d'assurer qu'il restera des fonds jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge de 90 ans. Cela atténue le risque de longévité, sans l'éliminer.
- Dans le cas d'un fonds immobilisé régi par les lois du Manitoba, de l'Alberta, de l'Ontario et du Canada, moyennant le consentement du conjoint, une proportion pouvant atteindre 50 % du solde transféré dans un FRV peut être désimmobilisée, puis retirée ou transférée à l'extérieur du FRV.
- Cela supprime la limite de retrait annuelle imposée à ces fonds et augmente le risque de longévité, mais permet l'accès à des retraits forfaitaires.
- Les FRV sont offerts par le secteur financier.

Rente : les rentes sont des contrats financiers.

- On peut acheter des rentes avec un solde de régime CD immobilisé ou non immobilisé ou de REER, CRI, FERR et FRV.

- Une rente fixe garantit un revenu viager. Les risques de placement et de longévité sont transférés à l'émetteur de la rente.
- Les fonds utilisés pour acheter la rente sont transférés sans incidence fiscale. Les fonds deviennent imposables lorsqu'ils sont touchés par les rentiers.
- Il est possible d'acheter des rentes réversibles qui continueront d'être versées au conjoint survivant.
- Le prix des rentes à terme fixe est fondé sur les rendements obligataires à long terme, au moment de l'achat. Des taux d'intérêt plus bas signifient donc qu'un revenu de retraite plus bas est immobilisé.
- Les versements peuvent être garantis pendant une période pouvant atteindre 15 ans. Si le rentier ou les deux corentiers décèdent avant l'expiration de la garantie, cela peut entraîner le versement de la valeur actualisée de la rente qui était garantie aux bénéficiaires désignés de la succession du retraité.
- La valeur actualisée d'une rente est imposable pour le bénéficiaire, et non pour la succession du défunt.
- Les rentes sont habituellement offertes par des assureurs.

Voici une autre option possible, dans le cadre de régimes CD, mais qui est rarement utilisée :

Prestations variables :

Le solde des CD peut être versé directement d'un régime CD à un retraité, en tant que prestations variables.⁴⁴

- Le consentement du conjoint est requis pour transférer des fonds dans un compte de prestations variables.
- Les fonds restants peuvent être transférés à un conjoint survivant ou être laissés à un bénéficiaire qui n'est pas un conjoint, moyennant le consentement du conjoint.
- Il faut établir des comptes de prestations variables distincts pour les fonds immobilisés et les fonds non immobilisés.
- Un compte détenant des fonds immobilisés possède des caractéristiques semblables à celles d'un FRV.
- Un compte détenant des fonds non immobilisés possède des caractéristiques semblables à celles d'un FERR.
- Les limites de retraits maximums d'un FRV s'appliquent à un compte de prestations variables immobilisées, mais aucun minimum de retraits n'est requis depuis les comptes immobilisés ou non immobilisés, avant l'âge de 71 ans.
- Un retraité qui décide de toucher des prestations variables continue à être exposé au risque de longévité.
- Les prestations variables sont versées directement depuis un régime CD ou un RPAC.

⁴⁴ En Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, au Québec et à l'échelle fédérale, des dispositions ont été ajoutées aux lois sur les pensions, autorisant les régimes CD à verser des prestations variables. En Ontario, des dispositions ont été adoptées, mais non proclamées.

Annexe B

SYSTÈMES DE REVENU DE RETRAITE MONDIAUX

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
Pays-Bas	<ul style="list-style-type: none"> • Nom : AOW. • Financement par répartition. • Âge normal de la retraite : 65 ans et 3 mois (en 2016; passera graduellement à 66 ans, en 2018 et à 67 ans, en 2021, puis il sera lié à l'espérance de vie, en 2022). • Formule de cotisation : les employés versent des cotisations représentant 17,9 % de leur revenu brut. • Assiette de cotisation maximale : 48 585,57 \$ (en 2016). • Admissibilité : les personnes qui ont travaillé ou résidé aux Pays-Bas pendant au moins un an. • Calcul de la rente : elle augmente de 2 % du plein AOW pour chaque année d'assurance, pendant un maximum de 50 ans. Le plein AOW représente 70 % du salaire minimum pour une personne, ou 50 % pour une personne vivant avec un « partenaire » (conjoint, frère, sœur, petit-enfant adulte ou ami). • Supplément à l'AOW : montant supplémentaire dépendant du nombre 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes de retraite d'employeur quasi obligatoires. Il n'y a pas d'obligation officielle, mais le gouvernement peut adopter des lois rendant un régime de retraite obligatoire pour l'ensemble d'un secteur d'activité ou d'une profession. • Couverture : 95 % des salariés ont droit à une caisse de retraite; de ces salariés, 93 % participent à un régime PD (en 2010). • Il existe trois types de régimes de retraite : à l'échelle du secteur, particulier à une entreprise ou de professionnels autonomes. • Âge de la retraite : 67 ans (en 2016). • Formule de cotisation : financé par l'employeur (PD), ou financé par l'employeur et les employés (CD). • Ratio de solvabilité minimum pour les régimes PD : 105 % (en 2016). • Taux d'accumulation maximal pour les régimes PD (en 2016) : <ul style="list-style-type: none"> • Régimes à salaire final : 1,657 % du salaire ouvrant droit à pension (soit, 	<ul style="list-style-type: none"> • Produits de retraite individuels à participation volontaire, notamment : rente assurée, assurance de dotation (somme forfaitaire) et comptes d'épargnes immobilisés efficaces sur le plan fiscal. • Les cotisations à ces produits sont déductibles du revenu imposable jusqu'à concurrence d'un certain montant. • Maximum des cotisations déductibles : 13,8 % du salaire ouvrant droit à pension (en 2015). • Maximum du salaire ouvrant droit à pension : 146 323,72 \$ (en 2016).

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
	<p>d'années pendant lesquelles la personne a été assurée (maximum de 50 ans); le plein supplément représente 36,86 \$ par mois.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestations maximales (supplément compris) : 1 564,75 \$ par mois (personne seule); 1 078,24 \$ par mois (vivant avec un partenaire) (en 2016). 	<p>67 % du salaire final, pour une période d'accumulation de 40 ans).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Régimes à salaire moyen : 1,875 % (soit 75 % du salaire moyen en carrière, pour une période d'accumulation de 40 ans). • L'accumulation maximale est de 100 % du salaire final (tant pour les régimes à salaire final que pour les régimes à salaire moyen). • Maximum du salaire ouvrant droit à pension : 146 323,72 \$ (en 2016). • Versement des prestations : rente viagère. 	
États-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Régime d'État. • Fonctionne par répartition. • Le Régime d'État est financé par des taxes salariales, partagées également entre l'employeur et les employés. • Un taux unique de 12,4 % est appliqué au revenu. • En 2016, la taxe salariale maximale, appliquée aux employeurs et aux employés, était de 9 347 \$. • Le salaire admissible maximum, en 2016, était de 152 468 \$. 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes de retraite d'employeur volontaires. • La majorité des régimes sont de type CD. • Aucune restriction de nature législative ou réglementaire n'est imposée sur la façon dont le patrimoine est décaissé dans les régimes d'employeur, les comptes de retraite individuels ou les autres formes d'épargne volontaire. • Si la valeur d'une rente d'un régime PD ou CD est inférieure à 6 361 \$, le promoteur du régime peut verser une somme forfaitaire, peu importe ce que le retraité désire. Si les prestations sont supérieures à 6 361 \$, le régime doit effectuer des versements 	<ul style="list-style-type: none"> • Épargne privée volontaire, imposable et à report d'impôt. • Le montant total qu'une personne peut cotiser à un « Roth IRA » ou un IRA⁴⁵ traditionnel est de 6 997 \$ par année. • Toutefois, une personne ne peut cotiser à un Roth IRA seulement si son revenu est inférieur à un certain seuil. En 2016, la fourchette pour une personne seule se situait entre 148 859 \$ et 169 215 \$. • Dans le cas d'un Roth IRA, une personne peut laisser l'argent dans le

⁴⁵ N.D.T. : « IRA » est l'acronyme d'« individual retirement account », ou « compte de retraite individuel », en français.

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations mensuelles maximales dépendent de l'âge de départ à la retraite du demandeur. Par exemple, si une personne avait pris sa retraite à l'âge d'admissibilité à une pleine rente en 2016, elle aurait reçu des prestations maximales de 3 357 \$ par mois. Cependant, si une personne avait pris sa retraite à l'âge de 62 ans en 2016, elle aurait reçu des prestations maximales de 2 674 \$ par mois. 	<p>mensuels, à moins que le travailleur (et son conjoint, si le travailleur est marié) consente à une autre forme de prestations.</p> <ul style="list-style-type: none"> En 2016, la limite pour les régimes CD était de 68 370 \$. En 2016, la limite pour les régimes PD était de 210 000 \$. La transformation en rente est la méthode de décaissement la moins utilisée par les salariés. 	<p>compte tant qu'elle désire le faire fructifier. Par contre, dans le cas d'un IRA traditionnel, la personne doit commencer à retirer des fonds à l'âge de 70½ ans. Il existe une norme de retrait minimale après l'âge de 70½ ans, qui est calculée en fonction de différents facteurs, comme la somme détenue dans l'IRA, etc.</p>
<p>Royaume-Uni</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nom : State Pension (les personnes qui ont atteint l'âge de recevoir la State pension avant le 6 avril 2016 recevaient l'ancienne Basic State Pension). Financement par répartition. Âge d'admissibilité à la State Pension : 65 ans pour les hommes; l'âge pour les femmes augmentera graduellement jusqu'à 65 ans, d'ici 2018; et l'âge pour les hommes et les femmes augmentera graduellement pour atteindre 68 ans, en 2046. Formule de cotisation : dépend de la catégorie d'« assurance nationale » de la personne, qui est fondée sur la situation d'emploi et le salaire de la personne. La plus courante est la catégorie 1 : les salariés qui gagnent plus de 259,43 \$ par semaine (environ 13 490,36 \$ par année). Pour les salariés de catégorie 1, le revenu inférieur à 	<ul style="list-style-type: none"> Régimes de retraite d'employeur quasi obligatoires (CD ou PD). Les salariés qui gagnent plus de 16 737,21 \$ par année doivent automatiquement adhérer à un régime de retraite. Ils peuvent décider de s'en retirer. Formule de cotisation aux régimes CD : l'employé cotise 0,8 % de son revenu (en 2016; ce taux augmentera jusqu'à 4 %, en 2018), l'employeur cotise 1 % du revenu (en 2016; ce taux augmentera jusqu'à 3 %, en 2018), et le gouvernement cotise 0,2 %, sous forme d'allégement fiscal (en 2016; ce taux augmentera jusqu'à 1 %, en 2018). Imposition : un allégement fiscal est offert pour les cotisations. Possibilité de retirer 25 % des actifs à la retraite, en franchise d'impôt. 	<ul style="list-style-type: none"> Épargne volontaire individuelle, comme les comptes d'épargne individuelle (CEI). Il existe trois types de CEI : <ul style="list-style-type: none"> Espèces : peut comprendre des espèces et certains produits nationaux d'épargne et de placements. Actions : peut comprendre des actions, des obligations et des fonds de placement. Finance novatrice : peut comprendre des prêts entre pairs. Il est possible de détenir un CEI de chaque type. Imposition : les gains enregistrés dans les CEI sont libres d'impôt. Le montant

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
	<p>1 384,17 \$ par semaine (environ 71 976,84 \$ par année) est assujéti à une taxe salariale au taux de 12 %. Le revenu supérieur à cela assujéti à une taxe salariale au taux de 2 %.</p> <ul style="list-style-type: none"> Admissibilité : les personnes qui comptent 10 années admissibles dans leur dossier d'assurance nationale (c.-à-d. qu'elles ont travaillé ou reçu des crédits pour, par exemple, congé de maladie ou de la formation professionnelle). Calcul des prestations : en fonction du nombre d'années admissibles. Pour obtenir les prestations maximales, il faut compter 35 années. Prestations maximales : 260,51 \$ par semaine (environ 1 128,88 \$ par mois) (en 2016). 	<ul style="list-style-type: none"> Le plus jeune âge de départ à la retraite : 55 ans. Versement des prestations (CD) : options offertes : montant forfaitaire, rente, fonds de retrait flexible et retraits directs en espèces dans certaines situations (appelés « uncrystallised funds pension lump sums » ou montants forfaitaires de fonds non cristallisés). Versement de prestations (PD) : somme forfaitaire ou rente viagère. 	<p>maximal qui peut être mis à l'abri dans un CEI est de 25 507,50 \$, pour l'ensemble des trois types de CEI (ce montant est porté à 33 474,41 \$, en 2017).</p> <ul style="list-style-type: none"> Il n'y a aucune restriction quant aux retraits.
<p>Allemagne</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nom : Programme d'assurance retraite. Financement par répartition. Âge normal de la retraite : 65 ans et 3 mois (en 2015; passera graduellement à 67 ans, d'ici 2029). Le plus jeune âge de départ à la retraite : 63 ans (uniquement si la personne compte 35 années de service admissibles; les prestations sont réduites de 0,3 % pour chaque mois de départ anticipé à la retraite). 	<ul style="list-style-type: none"> Régimes de retraite d'employeur volontaires. Seuls les régimes PD et les régimes hybrides sont considérés comme des régimes de retraite d'employeur par la loi. Il existe cinq instruments différents pour structurer le régime. Le plus courant est le « Direktusage », ou « promesse de pension directe », qui constitue environ la moitié de la valeur de tous les actifs investis dans des régimes de retraite d'employeur. Le Direktusage est un régime PD, dans le cadre duquel l'employeur ne sépare pas légalement 	<ul style="list-style-type: none"> Produits individuels volontaires, notamment les régimes Riester et les régimes Rürup. Régimes Riester : investissement minimum de 86,79 \$ par année. Subvention de l'État de 222,76 \$ par année si la personne investit au moins le moindre de : 4 % de son revenu brut ou 3 037,59 \$. Régimes Rürup : 82 % des cotisations sont déductibles du revenu imposable.

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
	<ul style="list-style-type: none"> • Formule de cotisation : 18,7% du revenu, à parts égales entre l'employeur et l'employé (en 2016). • Maximum des gains cotisables : 8 968,13 \$ par mois, ou 107 617,56 \$ par année (Allemagne de l'Ouest); 7 810,95 \$ par mois, ou 93 731,42 \$ par année (Allemagne de l'Est) (en 2016). • Admissibilité : les personnes qui comptent 5 années de service admissibles (c.-à-d. pendant lesquelles elles ont travaillé ou pour lesquelles elles ont reçu des crédits, p.ex. pour prendre soin des enfants ou pour de la formation professionnelle). • Calcul des prestations : en fonction du nombre d'années de service admissibles et du revenu net moyen de la personne. • Prestations maximales : 67 % du revenu net moyen. 	<p>les actifs de retraite. On peut se prévaloir de la protection de la loi, advenant l'insolvabilité de l'employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versement des prestations : pratiquement toutes les formes sont autorisées, notamment le versement de rente, les montants forfaitaires et les prestations échelonnées. Le versement d'un montant forfaitaire unique n'est pas autorisé. 	<p>La cotisation maximale est de 28 929,45 \$ par année. Les prestations doivent être versées sous forme de rente lorsque la personne atteint l'âge de 60 ans (au plus tôt).</p>
Suède	<ul style="list-style-type: none"> • Nom : Régime de retraite national. • Trois composantes : en fonction du revenu, des primes et d'une garantie. • En fonction du revenu : un régime CD théorique financé par répartition. Les cotisations payées au cours d'une année donnée sont utilisées pour financer les prestations versées cette année-là. Les 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes de retraite d'employeur obligatoires, négociés dans le cadre de conventions collectives. • Quatre principaux régimes de retraite négociés : <ul style="list-style-type: none"> • SAF-LO : pour les salariés du secteur privé (régime CD). 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes d'épargne individuels volontaires. • Imposition : les cotisations ne sont plus déductibles du revenu imposable à partir de 2016. Les rendements de caisses de retraite privées sont imposés au taux de 15 % (plutôt qu'à 30 %, comme les autres revenus de placement).

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
	<p>prestations sont calculées sur les revenus de toute la vie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En fonction des primes : un régime CD financé par répartition. Les cotisations sont investies pour le cotisant, selon ses désirs. • En fonction d'une garantie : un régime PD qui constitue un seuil minimum pour les personnes de plus de 65 ans à faible revenu et comptant au moins 40 années de résidence. Financé par les impôts généraux. • Caractéristiques : pension fondée sur le revenu et pension fondée sur des primes : <ul style="list-style-type: none"> • Âge normal de la retraite : 65 ans (âge flexible, de 61 ans à 70 ans). • Cotisations : 17,21 % du revenu brut. La cotisation de l'employé est de 7 %, et celle de l'employeur, de 10,21 %. • Maximum des gains ouvrant droit à pension : 68 178,58 \$ (en 2016). • Caractéristiques : pension garantie : <ul style="list-style-type: none"> • Âge de la retraite : 65 ans • Prestations maximales : 1 205,41 \$ par mois pour une personne seule; 1 075,25 \$ par mois pour une personne mariée (en 2016). 	<ul style="list-style-type: none"> • ITP-1 : pour les salariés du secteur privé nés en 1978 ou après (régime CD); et ITP-2 : pour les salariés du secteur privé nés avant 1978 (régime PD). • PA 03 : pour les fonctionnaires du gouvernement central (volets CD et PD). • KAP-KL : pour les employés du secteur municipal (volets CD et PD). • Formule de cotisation (dans les régimes CD) : toutes les cotisations sont versées par l'employeur. <ul style="list-style-type: none"> • SAF-LO et ITP-1 : le taux est de 4,5 % du revenu jusqu'à concurrence de 68 178,58 \$, plus 3 % du revenu en excédent. L'âge minimum des employés pour participer au régime est de 25 ans. • KAP-KL : le taux est de 4,5 % du revenu. L'âge minimum des employés pour y participer est de 21 ans. • PA 03 : le taux est de 2,0 % à 2,3 % du revenu, jusqu'à concurrence d'un revenu de 119 417,91 \$. L'âge minimum des employés pour y participer est fixé à 23 ans. • Prestations PD : <ul style="list-style-type: none"> • ITP-2 : les prestations sont fonction de l'âge de l'employé, du niveau de revenu 	

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
		<p>et de l'âge de la retraite. L'âge minimum des employés pour y participer est de 28 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> • PA 03 : la partie PD du régime est offerte aux employés dont le revenu moyen ouvrant droit à pension au cours des 5 dernières années précédant la retraite est supérieur à 68 178,58 \$ (en 2016). Les prestations maximales sont offertes après 30 années de service. • KAP-KL : la partie PD du régime est offerte aux employés dont le revenu moyen ouvrant droit à pension au cours des 5 meilleures années des 7 années précédant la retraite était supérieur à 68 178,58 4 (en 2016). Les prestations maximales sont offertes après 30 années de service : 	
Suisse	<ul style="list-style-type: none"> • Nom : Système de la prévoyance vieillesse et survivants (AVS) et prestations complémentaires (PC). • Financement par répartition. • Âge normal de la retraite : 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. • Le plus jeune âge de départ à la retraite : 58 ans (le montant des prestations est réduit de 6,8 % pour chaque année précédant l'âge normal de la retraite). 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes d'employeur obligatoires (CD). Les employeurs peuvent instaurer des régimes PD de façon volontaire, mais la majorité offre des régimes CD. • Tous les employés dont le revenu est supérieur à 28 113,92 \$ doivent y participer. • Formule de cotisation : les employeurs doivent cotiser au moins autant que les employés. La cotisation minimale est fonction de l'âge de l'employé (7 %, 10 %, 15 % ou 18 % du revenu). 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimes d'épargne individuels volontaires. Il en existe deux types : rente liée et rente flexible. • Rente liée : <ul style="list-style-type: none"> • Admissibilité : les personnes qui versent des cotisations à l'AVS. • Maximum des cotisations : 8 996,46 \$ pour les salariés participant à un régime

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
	<ul style="list-style-type: none"> • Admissibilité : toute personne qui a versé des cotisations. • Formule de cotisation : 8,4 % (AVS), plus 0,45% (PC) du revenu brut, que l'on répartit également entre l'employeur et l'employé. Les travailleurs autonomes et les chômeurs doivent également verser des cotisations, mais à des taux différents. • Les prestations complémentaires (PC) sont versées aux citoyens suisses à faible revenu. • Calcul des prestations : en fonction du nombre d'années de cotisation (y compris les années « en prime » aux fins d'études et de soin des enfants), et du revenu d'emploi moyen de la personne. Pour avoir droit aux pleines prestations, le participant ne doit pas avoir enregistré d'interruption de cotisation entre l'âge de 20 ans et l'âge de la retraite. Chaque année d'interruption réduit les prestations de 2,3 %. • Maximum des pleines prestations (dans le cas des personnes dont le revenu moyen est supérieur à 112 455,70 \$) : 3 123,77 \$ par mois (en 2016). • Minimum des pleines prestations (dans le cas des personnes dont le revenu moyen est inférieur à 18 742,62 \$) : 1 561,89 \$ par mois (en 2016). 	<ul style="list-style-type: none"> • Revenu ouvrant droit à pension : entre 32 799,58 \$ et 112 455,70 \$ (par conséquent, le maximum des gains ouvrant droit à pension est de 79 656,12 \$) (en 2016). • Calcul des prestations : les prestations sont calculées annuellement selon la formule suivante : le total des actifs de retraite, multiplié par le taux de conversion. Le taux de conversion minimum est de 6,8 % (en 2016). Les actifs de retraite représentent les cotisations et les intérêts. Le taux d'intérêt minimum sur les actifs de retraite est de 1,25 % (en 2016). • Prestations maximales : 28 999,21 \$ pour les hommes et 29 972,23 pour les femmes (en 2016). 	<ul style="list-style-type: none"> • d'employeur, et 44 982,28 \$ pour tous les autres. • Imposition : les cotisations sont déductibles du revenu imposable; les gains sont en franchise d'impôt jusqu'à leur retrait. • Retrait : les fonds ne peuvent pas être retirés avant la retraite. • Rente flexible : <ul style="list-style-type: none"> • Il n'existe aucune restriction obligatoire relativement aux cotisations, au versement des fonds, aux placements admissibles ou à ce qui est offert. • Avantages fiscaux limités.

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
<p>Australie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nom : Age Pension and Pension Supplement. • Financement : impôts généraux. • Âge de la retraite : 65 ans (passera à 65 ans et 6 mois, en juillet 2017, puis augmentera de 6 mois tous les deux ans, pour atteindre l'âge de 67 ans, en juillet 2023). • Admissibilité : il existe trois critères d'admissibilité : <ul style="list-style-type: none"> • Critère de résidence : la personne doit être un résident australien depuis au moins 10 ans (dont au moins 5 années en continu). • Critère des actifs : le montant maximum des actifs autorisés est fonction des éléments suivants : si la personne est (1) mariée; (2) propriétaire d'une maison; et (3) invalide. Par exemple, le maximum d'actifs autorisés pour une personne qui n'est pas invalide, qui vit seule et qui est propriétaire d'une maison est de 207 130,73 \$ (en 2016). Les personnes qui ne satisfont pas à ce critère pourraient recevoir des prestations partielles. • Critère du revenu : les personnes dont le revenu est supérieur à 4 225,78 \$ par année (couples : 	<ul style="list-style-type: none"> • Caisses de retraite d'employeur obligatoires appelées « Superannuation Funds » (régimes CD). Il s'agit de la composante principale de la structure des pensions en Australie. • Formule de cotisation : les employeurs doivent verser une cotisation équivalant à 9,5 % du revenu de l'employé (qui passera à 10 % en 2021, puis augmentera graduellement pour atteindre 12 % en 2025), pour un maximum de cotisations de 49 552,81 \$. Les employés peuvent décider d'y participer à titre facultatif. (voir le 3^e pilier). • Versement des prestations : les prestations peuvent être versées en tant que somme forfaitaire, rente, ou les deux. Les prestations sont versées lorsque l'employé (1) atteint l'âge où il peut toucher sa rente et prendre sa retraite (« preservation age »), ou (2) atteint l'âge de 65 ans, selon la première éventualité. Le « preservation age » se situe entre les âges de 55 et de 60 ans, selon la date de naissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisation individuelle volontaire à une caisse de retraite (Superannuation Funds). • Outre les fonds obligatoires, il existe des fonds qui sont offerts au détail, directement aux particuliers. • Les particuliers peuvent décider de cotiser à des fonds au détail ou au fonds auquel leur employeur cotise. • Le gouvernement verse une cotisation de contrepartie à celle du particulier, selon un facteur de 1,5 (jusqu'à concurrence d'une subvention maximale de 991,06 \$), dans le cas des personnes gagnant moins de 58 452,49 \$ (en 2016).

Pays	Premier pilier	Deuxième pilier	Troisième pilier
	<p>7 592 \$ par année) au cours de l'année en question verront leur pension de vieillesse réduite de 50 cents par dollar de revenu au-dessus de ce seuil. Le point limite est de 49 262,20 \$ (couples : 75 416,12 \$), au-delà duquel la pension de vieillesse est réduite à zéro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calcul des prestations : en fonction de l'état matrimonial, du revenu, des actifs et d'autres éléments. • Maximum des prestations : 1 575,38 \$ par mois (couple : 2 374,96 \$ par mois) (en 2016). • Prestations complémentaires : toute personne qui reçoit une pension de vieillesse est admissible. Ce supplément est associé à divers programmes, dont une allocation pour les services publics, un supplément pour la TPS, une allocation pour le téléphone et une allocation pour les médicaments. <ul style="list-style-type: none"> • Supplément maximum : 128,84 \$ par mois (couple : 194 24 \$). • Supplément minimum : 69,18 \$ par mois (couple : 104,26 \$). 		

****Tous les montants sont en dollars canadiens.**

Taux de change utilisé : 1 Euro = 1,45 \$CA; 1 \$US = 1,30 \$CA; 1 livre sterling = 1,67 \$CA; 1 couronne suédoise = 0,15 \$CA; 1 franc suisse = 1,33 \$CA; 1 dollar australien = 0,99 \$CA.

Annexe C

	UBC Faculty Pension Plan	CSS Pension Plan	PEPP
Date d'effet	Le 1 ^{er} avril 1967	Le 12 avril 1943	Le 1 ^{er} octobre 1977
Type de régime	Régime CD agréé	Régime CD agréé	Régime CD agréé
Agrément	PBSA de la C.-B.	PBA de la Saskatchewan, participants dans 7 provinces et deux territoires	PBA de la Saskatchewan, participants dans 5 autres provinces et LNPP fédérale, dans certains cas
Promoteur	UBC	Co-operative Superannuation Society	Gouvernement de la Saskatchewan
Employés visés	Membres du corps enseignant, personnel administratif de direction, personnel à salaire élevé	Régime interentreprises, desservant environ 340 coopératives et caisses populaires	Régime interentreprises, essentiellement du secteur public, mais aussi de certaines entreprises du secteur privé
Nombre de participants	3 400 participants actifs, 1 500 participants à rente différée, 960 retraités	21 000 participants actifs, 18 000 participants à rente différée, 7 000 retraités	35 000 participants actifs, 25 700 participants à rente différée, 3 700 retraités recevant des prestations variables et 1 920 participants au Saskatchewan Pension Annuity Fund
Admissibilité	Participation obligatoire pour les employés visés; facultative pour les chargés de cours, les associés de recherche, etc. Admissibilité immédiate pour le personnel à temps plein; 2 années de revenus supérieurs de 35 % au MGAP pour le personnel à temps partiel	Participation obligatoire pour tous les employés à temps plein après une période d'attente pouvant atteindre deux ans	Participation obligatoire pour tous les employés à temps plein. Les employés à temps partiel peuvent y adhérer immédiatement ou à la fin de la période d'attente.
Âge de la retraite	Âge normal de la retraite : 65 ans. Retraite anticipée à 55 ans	Âge normal de la retraite : 60 ans. Retraite anticipée à 50 ans, ou âge + service ≥ 75	Âge normal de la retraite : 65 ans. Retraite anticipée à 50 ans

	UBC Faculty Pension Plan	CSS Pension Plan	PEPP
Structure de gouvernance	Conseil de fiduciaires (4 élus par les participants au régime, 4 désignés par l'UBC Board of Governors)	Société de caisse de retraite constituée en personne morale, régie par un conseil de six administrateurs (3 élus par les employés, et 3 élus par les employeurs)	Commission des pensions des fonctionnaires : 9 membres, 4 représentants des groupes d'employés, 4 représentants des groupes d'employeurs, un président désigné par le reste de la commission
Administration	Responsabilité partagée avec un fournisseur externe et le service aux participants à l'interne	À l'interne, par un personnel de 18 personnes	À l'interne, avec un responsable des registres externe
Cotisations exigées des participants	3,2 % du salaire se situant entre l'EBA et le MGAP, plus 5 % du salaire se situant sous l'EBA et au-dessus du MGAP	De 1 % à 9 % des gains réguliers ou totaux, au choix de l'employeur; taux recommandé de 6 %	Variet en fonction des groupes d'employeurs et d'employés; négociées, dans bien des cas
Cotisations de l'employeur	8,2 % du salaire se situant entre l'EBA et le MGAP, plus 10 % du salaire se situant sous l'EBA et au-dessus du MGAP	De 1 % à 9 % des gains réguliers ou totaux, au choix de l'employeur; taux recommandé de 6 %	Variet en fonction des groupes d'employeurs et d'employés; négociées, dans bien des cas
Cotisations volontaires des participants	Jusqu'au plafond des cotisations déterminées	Jusqu'au plafond des cotisations déterminées	Jusqu'au plafond des cotisations déterminées
Options de placement	<ul style="list-style-type: none"> •Fonds équilibré (par défaut) •Fonds d'obligations •Fonds d'actions canadiennes •Fonds d'actions étrangères •Fonds à court terme •CPG (d'une durée de 1 à 5 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> •Fonds équilibré (par défaut) •Fonds d'obligations •Fonds d'actions •Fonds du marché monétaire 	<u>FONDS DE RÉPARTITION D'ACTIFS</u> <ul style="list-style-type: none"> •Fonds cycle de vie « PEPP Steps » (par défaut) •Fonds de croissance accélérée •Fonds de croissance •Fonds équilibré •Fonds modéré •Fonds conservateur

	UBC Faculty Pension Plan	CSS Pension Plan	PEPP
			<u>FONDS SPÉCIALISÉS</u> <ul style="list-style-type: none"> •Fonds d'obligations •Fonds du marché monétaire <i>Possibilité de choisir un fonds de répartition de l'actif et un fonds spécialisé.</i>
Options de décaissement	<p>Options de revenu de retraite à l'interne (immédiate ou différée, jusqu'à concurrence de l'âge maximal prévu par la LIR, ou une combinaison).</p> <ul style="list-style-type: none"> •Rente viagère à versements variables (RVVV) • Compte de versement de type FERR • Compte de versement de type FRV <p>Transfert à l'extérieur du régime :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rente viagère à l'externe •CRI/FRV (fonds immobilisés) •Espèces/REER/FERR (fonds non immobilisés) 	<p>Options de revenu de retraite à l'interne (immédiate ou différée, jusqu'à concurrence de l'âge maximal prévu par la LIR, ou une combinaison).</p> <ul style="list-style-type: none"> •Rente viagère à l'interne •Prestations variables à l'intérieur du régime <p>Transfert à l'extérieur du régime :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Rente viagère à l'externe •FERR prescrit/ CRI/FRV (fonds immobilisés) • Espèces/REER/FERR (fonds non immobilisés) 	<p>Options de revenu de retraite à l'interne (immédiate ou différée, jusqu'à concurrence de l'âge maximal prévu par la LIR, ou une combinaison).</p> <ul style="list-style-type: none"> •Prestations variables à l'intérieur du régime •Rente viagère par l'entremise du Pension Annuity Fund de la Saskatchewan. <p>Transfert à l'extérieur du régime :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Rente viagère à l'externe •FERR prescrit/ CRI/FRV (fonds immobilisés) •Espèces/REER/FERR (fonds non immobilisés)
Outils/soutien aux participants	<ul style="list-style-type: none"> •Calculateur de revenu de retraite en ligne – projections de revenus de retraite, exemples de prestations variables, exemples de RVVV •Ateliers de planification de la retraite •Consultations individuelles 	<ul style="list-style-type: none"> •Projections de revenus de retraite •Exemples de prestations variables (avant et après la retraite) •Outil d'estimation de tolérance au risque •Ateliers sur le revenu de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> •Calculateur de revenu de retraite en ligne, disponible avant et après la retraite •Assistance dans le cadre du PEPP : suggestions de retraits à l'égard des prestations variables

	UBC Faculty Pension Plan	CSS Pension Plan	PEPP
	<ul style="list-style-type: none"> •Autres services aux participants en ligne et en personne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultations individuelles, plans de retraite, recommandations de retraits maximums (en Saskatchewan). 	<ul style="list-style-type: none"> •Consultants en information sur la retraite; planificateurs financiers disponibles pour rencontres individuelles •Séries d’ateliers pour aider à la préparation à la retraite •Relevé indiquant le caractère adéquat des prestations, avant et après la retraite.