



ACPM | ACARR

The Association of Canadian Pension Management

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

12 décembre 2010

Innovation visant la protection en matière de retraite

Cadre pour les régimes de retraite à
cotisations déterminées
institutionnels



PERSONNE-RESSOURCE À L'ACARR

Monsieur Bryan Hocking
Chef de la direction

Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

1255, rue Bay, bureau 304
Toronto, Ontario M5R 2A9
Téléphone : 416-964-1260, p. 225
Télécopieur : 416-964-0567
Courriel : bryan.hocking@acpm.com
Site Web : www.acpm-acarr.com

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos et introduction	3
Section 1 : Cadre législatif des régimes CD institutionnels.....	4
• Le concept.....	4
• Principes de rédaction	5
• Définitions	6
• Enregistrement, administration et gouvernance.....	7
• Placements.....	7
• Divulgence d'information	8
• Acquisition des droits et terminaison du régime.....	8
• Immobilisation.....	9
• Liquidation	9
• Réglementation	9
Section 2 : Mise en pratique des régimes CD institutionnels	10
• Attirer les employeurs.....	10
• Informar les employés	11

AVANT-PROPOS

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR)

Établie en 1976, l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR) est un organisme à but non lucratif soutenu par un nombre croissant de membres et d'experts bénévoles. Porte-parole informé des promoteurs et des administrateurs de régimes de revenu de retraite ainsi que de leurs fournisseurs de services connexes, l'ACARR milite en faveur de l'établissement d'un système de revenu de retraite efficace et viable. Nos membres, qui proviennent de nombreux secteurs d'activité et de toutes les régions du pays, représentent environ 3 millions de participants de plus de 400 régimes de retraite, dont l'actif sous gestion total dépasse 330 milliards de dollars.

L'ACARR appuie sa vision de la mise en place d'un système de revenu de retraite de classe mondiale au Canada en défendant les principes suivants :

- Clarté de la législation, des règlements et des instruments de revenu de retraite;
- Prise en compte équilibrée des intérêts de tous les intervenants; et
- Excellence en matière de gouvernance et d'administration.

Introduction

Le problème :

Trop peu de Canadiens épargnent en vue de leur retraite au moyen d'instruments de retraite efficaces en milieu de travail. Trop peu d'employeurs offrent des instruments d'épargne-retraite au travail en raison de la complexité, des coûts et des risques associés à ceux-ci.

Une solution :

Dans le cadre de son plan en cinq points, l'ACARR propose de régler ce problème grâce à la mise en place d'un régime de retraite à cotisations déterminées (un « régime CD institutionnel ») offert aux employés d'employeurs non liés et aux travailleurs autonomes par l'intermédiaire d'une institution approuvée ou d'une entité autorisée.

Le régime CD institutionnel sera conçu en tenant compte des principes suivants : simplicité, prise en compte des moyens financiers des employés, respect en matière de choix, économies d'échelle et mise en commun des risques, et ce, dans un cadre législatif pancanadien.

Les avantages :

En plus d'offrir des outils d'épargne-retraite efficaces et abordables aux employés et aux travailleurs autonomes qui ne participent pas actuellement à un régime en milieu de travail, le régime CD institutionnel tire parti des principaux atouts de l'économie comportementale pour maximiser à la fois la protection et les montants des cotisations. Il favorise la participation d'un plus grand nombre d'employeurs en leur proposant un choix dont les coûts et les risques sont faibles. Il peut être mis en œuvre à l'échelle nationale. En outre, il est appuyé par le secteur financier du Canada, reconnu comme un chef de file à l'échelle mondiale.

I. Cadre législatif des régimes CD institutionnels

Le concept

Ce sont les employeurs qui décident d'offrir ou non un régime d'épargne-retraite à leurs employés, et les employeurs qui décident de le faire choisissent eux-mêmes le régime CD institutionnel qu'ils offriront. L'employeur fournit l'information au sujet de ses employés au fournisseur de régime (voir la définition plus bas). Par la suite, la seule obligation qui lui revient est de remettre ses propres cotisations et celles des employés conformément à l'engagement pris à l'égard des employés. Les employeurs participants (voir la définition plus bas) peuvent cotiser au régime au nom de leurs employés, mais ils ne sont pas assujettis à un niveau de cotisation minimal.

Lorsqu'un employeur participe à un régime CD institutionnel, l'adhésion de ses employés est automatique. Toutefois, les employés inscrits automatiquement peuvent choisir de se retirer du régime.

Pour les participants qui ne se retirent pas du régime, des dispositions automatiques font en sorte qu'ils cotisent 3 % de leur revenu d'emploi brut au régime CD institutionnel; toutefois, les participants (voir la définition plus bas) peuvent choisir de réduire ou d'augmenter leur taux de cotisation.

Le régime CD institutionnel serait conçu de façon à permettre des augmentations automatiques annuelles de 1 % par année des cotisations des participants (le plafond de cotisation automatique étant fixé à 6 %), sous réserve de la possibilité pour les participants de refuser une telle augmentation.

Les cotisations des participants à titre personnel ou les cotisations faites en leur nom resteraient assujetties aux plafonds de cotisation établis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Parmi les promoteurs du régime, outre les employeurs, on pourrait trouver des syndicats, des organisations professionnelles et des groupes d'entreprise qui travailleraient avec les fournisseurs de régime existants pour concevoir un régime répondant aux besoins de leurs membres. Ces groupes pourraient aussi créer une entité autorisée afin qu'elle agisse à titre de fournisseur de régime. Dans de tels cas, l'adhésion du participant se ferait directement auprès du fournisseur de régime, et les cotisations seraient très probablement versées au moyen de retenues mensuelles automatiques. Les taux de cotisation et les

possibilités de retrait seraient identiques pour tous les employés des employeurs participants, tout comme le seraient les dispositions relatives aux mécanismes automatiques.

Les travailleurs autonomes pourraient adhérer à de tels régimes – agissant ainsi comme promoteur de régime envers eux-mêmes à titre d'employé.

L'adhésion automatique devrait être renouvelée tous les trois ans, et les participants pourraient aussi à cette occasion se retirer du régime.

Chaque participant devrait avoir un seul identificateur de compte qui serait utilisé par tous les régimes CD institutionnels auxquels il adhérerait de manière à éviter l'existence d'une multitude de petits comptes.

Principes de rédaction

L'objectif de l'instrument d'épargne-retraite est d'accroître la protection en matière de retraite parmi les employés du secteur privé et les travailleurs autonomes. Cet instrument diffère des régimes de retraite à employeur unique et, en particulier, des régimes de retraite interentreprises, qui sont régis en vertu des lois existantes sur les normes de prestation de pension. Le cadre ne prévoit pas la participation obligatoire des employeurs ni un niveau de cotisation minimal de leur part. Cet instrument novateur pourrait être mis en place au moyen d'une loi distincte (de préférence à l'échelon fédéral) et/ou d'un nouvel élément intégré aux lois existantes ou amendées sur les normes de prestation de pension, selon les décisions propres à chaque autorité législative, de manière à faciliter l'adoption harmonisée du concept partout au Canada.

On recommande que l'objectif qui sous-tend la création d'un tel régime soit intégré à la loi afin de faciliter l'interprétation.

La loi sera rédigée en termes simples et permissifs et sera fondée sur les règlements et les directives, le cas échéant, dans le but de favoriser la compréhension et la souplesse. Il est entendu que d'autres lois, et notamment, au niveau fédéral, la *Loi de l'impôt sur le revenu*, devront être adaptées pour permettre la création de ce nouvel instrument d'épargne-retraite.

Définitions

- **Régime CD institutionnel** – régime de retraite en vertu duquel seules des prestations de retraite fixées en fonction de cotisations déterminées sont offertes par un fournisseur de régime aux employés d'employeurs liés ou non liés et à des travailleurs autonomes.
- **Fournisseur de régime** – institution financière approuvée ou entité autorisée.
- **Employé** – définitions couramment acceptées.
- **Employeur** – définitions couramment acceptées.

- **Travailleur autonome** – définitions couramment acceptées.
- **Prestation de régime à cotisations déterminées** – prestation de retraite fixée en fonction de cotisations et de leurs intérêts, approvisionnée par ces cotisations et intérêts, et payée par un participant ou pour le crédit d'un participant à un régime de retraite sur la base d'un compte individuel.
- **Institution financière approuvée** – banque de l'annexe I et compagnie d'assurance-vie ou société de fiducie relevant de la réglementation fédérale.
- **Participant** – définitions couramment acceptées.
- **Règle du jugement dans l'administration d'un régime de retraite** – norme en vertu de laquelle un fournisseur de régime CD institutionnel est tenu d'agir de bonne foi sur la base d'une information complète (notamment, en faisant appel à des experts-conseils le cas échéant), dans l'intérêt des participants et en s'appuyant sur des processus appropriés dans le but de régler les conflits d'intérêts.
- **Employeur participant** – employeur qui est tenu de verser des cotisations à un régime CD institutionnel.
- **Entité autorisée** – entité assujettie à un régime de permis qui garantit sa prudence, sa compétence et la sécurité des actifs du régime; il peut s'agir de sociétés de caisse de retraite, d'organismes sans but lucratif et/ou d'administrateurs publics. L'entité est créée dans le but d'agir comme fournisseur de régime.

Enregistrement, administration et gouvernance

Le fournisseur de régime dépose devant l'autorité compétente les documents suivants :

- a) le libellé d'un régime CD institutionnel qui respecte les critères réglementaires minimaux;
- b) les renseignements détaillés sur les dispositions prises relativement à la détention des actifs;
- c) les règlements relatifs à la gouvernance interne; et
- d) tout autre document réglementaire.

L'autorité compétente enregistre le régime CD institutionnel.

Le fournisseur de régime dépose annuellement l'information sur le régime conformément à la réglementation.

Le fournisseur de régime assure le fonctionnement du régime CD institutionnel en respectant les Règles du jugement dans l'administration d'un régime de retraite, les modalités du régime lui-même et les règlements relatifs à la gouvernance interne. Certains fournisseurs de régime assurent une protection encore plus poussée des prestations des participants en raison des règles de gestion prudente auxquelles ils sont assujettis. Les entités autorisées non assujetties à des règles de gestion prudente pourraient devoir créer un comité d'examen autonome ou un autre organe similaire chargé de surveiller le fonctionnement du régime.

Placements

Chaque régime CD institutionnel déterminerait, sous réserve des exigences minimales devant être établies par réglementation (voir plus bas), si les participants bénéficieraient de choix de placements, et, le cas échéant, quelles options de placement leur seraient proposées.

Divulgence d'information

Les participants recevront au moins un relevé de compte annuel. Toutes les communications entre le fournisseur de régime et les participants, incluant celle ayant trait à la désignation des bénéficiaires, pourront se faire par voie électronique à moins qu'un participant demande qu'un autre mode de communication soit utilisé.

Les participants seront avisés de toutes les modifications au régime dans les 60 jours suivant leur adoption.

Le fournisseur de régime sera responsable de diffuser l'information relative au régime et aux options de placements de même que les outils de prise de décision, conformément aux lignes directrices visant les régimes de capitalisation. [Ces lignes directrices pourraient devoir être adaptées afin de tenir compte des régimes CD institutionnels.]

Acquisition des droits et terminaison du régime

Les participants acquièrent immédiatement les droits sur toutes les cotisations d'un employeur participant.

Au moment d'une cessation d'emploi, les participants peuvent virer le solde de leur compte dans un autre régime CD institutionnel ou dans un régime de retraite agréé.

L'employeur participant peut, à n'importe quel moment, cesser de verser des cotisations à un régime CD institutionnel ou peut commencer à cotiser, au nom de ses employés, à un autre régime CD institutionnel.

Le régime CD institutionnel peut prévoir la transformation en rente (à l'interne ou à l'externe) de certaines parties du solde du compte d'un participant pendant la période d'accumulation des droits à pension afin de protéger les droits acquis contre d'éventuels replis du marché et de réduire au minimum le risque lié à la nature délicate de la date de départ à la retraite.

Au moment de leur départ à la retraite, à l'âge de 55 ans ou plus, les participants peuvent transformer le solde de leur compte en un flux de revenu de retraite. À un âge établi par la réglementation, ils doivent commencer à recevoir un revenu de retraite en fonction du solde cumulé dans leur compte.

Les participants peuvent transformer le solde de leur compte en un flux de revenu de retraite en achetant une rente viagère ou un autre instrument de revenu de retraite; si les dispositions du régime CD institutionnel le permettent, ils peuvent recevoir un revenu de retraite provenant du régime CD institutionnel lui-même (transformation en rente à l'interne).

Immobilisation

Les participants ne sont autorisés à retirer des fonds du régime que s'ils sont atteints d'une maladie terminale ou s'ils deviennent non-résidents, sauf lorsqu'il en est prévu autrement par la loi. La prise de dispositions visant une retraite échelonnée pourrait aussi être permise compte tenu des règles actuelles en vigueur.

Les soldes des comptes des participants ne peuvent pas faire l'objet d'un bref de saisie-exécution ou de tout autre type de saisie.

Liquidation

Le fournisseur de régime peut liquider un régime CD institutionnel. Il doit alors faire parvenir aux participants un avis écrit dans lequel il les informe de leur droit de virer, sans pénalité, le solde de leur compte dans un autre régime CD institutionnel ou dans un régime de pension agréé.

L'autorité réglementaire peut ordonner la liquidation d'un régime CD institutionnel si le fournisseur de régime devient insolvable.

Réglementation

- Critères minimaux du régime, par exemple, options de placements autorisées par défaut, nombre maximal d'options de placements pour le régime de base, types de droits admissibles
- Critères visant les entités autorisées
- Critères visant les dispositions permises en matière de détention des fonds
- Contenu des rapports annuels
- Référence aux lignes directrices sur les régimes de capitalisation
- Contenu des règlements internes
- Âge maximal auquel le solde du compte doit être transformé en revenu de retraite

2. Mise en pratique des régimes CD institutionnels

Attirer les employeurs

Il faut sensibiliser les employeurs au fait qu'il est avantageux pour eux d'offrir à leurs employés un instrument d'épargne-retraite peu coûteux. Ainsi permettent-ils à leurs retraités de bénéficier d'une autonomie financière, ce qui représente des avantages indéniables du point de vue social, mais plus encore, les employeurs qui s'engagent ainsi à l'égard de l'autonomie financière de leurs employés bénéficient d'un crédit de bienveillance et profitent d'un avantage concurrentiel auprès d'une main-d'œuvre qualifiée de plus en plus rare.

Afin d'aider les employeurs à se rendre compte des avantages d'offrir à leurs employés un instrument d'épargne-retraite peu coûteux et de les sensibiliser à la collaboration qu'elles pourraient leur offrir à cet égard, les institutions financières approuvées et les entités autorisées déploieraient des stratégies de marketing auprès des employeurs et d'autres promoteurs de régime éventuels (syndicats, organisations professionnelles et groupes d'entreprise). On trouve un bon exemple de ce type de communication sur le Web à l'adresse suivante : <http://www.kiwisaver.govt.nz/>. La Nouvelle-Zélande a lancé récemment un régime d'épargne-retraite nommé « KiwiSaver Plan », et ce site Web complet présente aux participants potentiels de l'information au sujet du régime, de ses avantages, de ses processus administratifs, etc.

Étant donné qu'un grand nombre d'employeurs, y compris ceux qui n'ont mis en place aucun instrument d'épargne-retraite, offrent un régime d'assurance soins médicaux à leurs employés, on peut en conclure que certains fournisseurs de régime sont en mesure d'atteindre un vaste public cible et de convaincre les employeurs de fournir ce type de protection. L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes estime qu'environ 90 % des employés canadiens bénéficient, à leur lieu de travail, d'un régime d'assurance vie et d'assurance soins médicaux, comparativement à 50 % seulement pour ce qui est d'un régime d'épargne-retraite.

À titre d'exemple de réussite dans l'atteinte des publics cibles au Canada, citons l'organisme connu sous le nom de CARP (L'Association du Canada pour les gens de 50 ans et plus), qui a établi tout un réseau de services à l'intention de ses membres (divers types d'assurances, services d'appui communautaire, p. ex., entreprises de déménagement, entreprises de location de véhicules, etc.).

Internet ne représente que l'un des outils qui pourraient être utilisés pour promouvoir efficacement les régimes CD institutionnels. Les revues spécialisées publiées par les associations, les syndicats et d'autres groupes professionnels pourraient aussi servir à faire la promotion de tels régimes.

Informers les employés

L'employeur fournira aux employés l'information au sujet du régime avec l'aide de l'institution financière approuvée ou de l'entité autorisée. Ces fournisseurs ont l'expérience nécessaire pour communiquer adéquatement avec les personnes visées et s'assurer qu'elles comprennent bien les processus administratifs (adhésion au régime, choix des options de placements, etc.) et les avantages de l'épargne-retraite; ils pourront aussi aider individuellement les employés à choisir parmi les options de placements offertes et s'assurer qu'ils sont informés régulièrement des activités dans leurs comptes.

Afin de faire connaître leurs régimes CD institutionnels auprès des groupes sans lien avec un employeur (travailleurs autonomes, syndicats, associations professionnelles, etc.), les institutions financières approuvées ou les entités autorisées en feraient la publicité par l'entremise de divers médias, dont la presse écrite, Internet et les outils audiovisuels (la radio, par exemple).

La compétence acquise par les institutions financières approuvées et les entités autorisées en matière de régimes de soins médicaux et de régimes d'aide sociale peut facilement être transférée au domaine des régimes CD institutionnels étant donné que l'infrastructure (p. ex., les capacités de communication) existe déjà. Certains groupes, comme des associations sectorielles ou professionnelles et des syndicats, offrent déjà de tels régimes à leurs membres et pourraient adapter leurs structures afin d'offrir également un régime CD institutionnel.

Les institutions financières approuvées et les entités autorisées ont tout intérêt à attirer le plus grand nombre possible de participants à leur régime. Elles profiteront ainsi d'économies d'échelle et resteront concurrentielles tant sur le plan des services offerts que sur celui des droits exigés.