

# Régimes à prestations cibles

Un premier guide sur les tests de viabilité des régimes de retraite à prestations cibles, publié par Aon Hewitt.

---

## L'avenir des régimes de retraite viables

La tourmente économique de la dernière décennie a remis en question la capacité des régimes de retraite traditionnels, tant les régimes à prestations déterminées que les régimes à cotisation déterminée, de verser des prestations suffisantes de façon durable. Consciente de la nécessité de trouver des solutions de retraite plus viables, Aon Hewitt publie son guide, Régimes à prestations cibles : L'avenir des régimes de retraite viables, qui explique le besoin d'une nouvelle approche des régimes de retraite et met en relief son expertise en régimes à prestations cibles.

La tourmente économique de la dernière décennie a remis en question la capacité des régimes de retraite traditionnels, tant les régimes à prestations déterminées que les régimes à cotisation déterminée, de verser des prestations suffisantes de façon durable. Consciente de la nécessité de trouver des solutions de retraite plus viables, Aon Hewitt publie son guide, Régimes à prestations cibles : L'avenir des régimes de retraite viables, qui explique le besoin d'une nouvelle approche des régimes de retraite et met en relief son expertise en régimes à prestations cibles.

Un régime de retraite viable est un régime qui peut offrir de façon constante, que les circonstances soient favorables ou défavorables, différents niveaux de prestations dans une fourchette acceptable de coûts à long terme. Cette approche est fondée sur la parfaite compréhension de toutes les parties prenantes des facteurs de risque et du besoin essentiel que le régime de retraite puisse s'adapter aux coûts et aux prestations selon l'expérience

du régime. La durabilité permet d'éviter les corrections importantes des cotisations et des prestations.

Là où les régimes traditionnels à prestations déterminées (PD) et à cotisation déterminée (CD) ont fondamentalement failli se rapporte au caractère partial de la répartition des risques et à leur incapacité de s'adapter au changement. En raison de la faiblesse des marchés des actions au cours des dernières années et de la baisse constante des taux d'intérêt, les promoteurs de régimes PD, qui tendent à assumer le risque de financement inhérent à ces régimes, ont été incapables de combler les déficits de leurs régimes. Entre-temps, les participants qui assument les risques inhérents associés aux prestations des régimes CD ont vu la valeur de leur épargne-retraite avoir de la difficulté à croître et s'éroder à cause de l'espérance de vie qui augmente.

Le régime à prestations cibles (PC) réunit les meilleurs aspects d'un régime PD et d'un régime CD, tout en minimisant les principaux inconvénients de chacun. Un régime PC comprend des cotisations fixes, un niveau cible de prestations déterminées et une politique en matière de prestations et de capitalisation qui prescrit les méthodes de variation des prestations en fonction de la capacité financière du régime, selon des niveaux de réserve préétablis et un ordre prédéterminé de rajustement des prestations. La principale différence entre les régimes PC et les autres régimes viables consiste en ce que les cotisations au régime PC sont établies en premier,

à un niveau fixe ou à l'intérieur d'une fourchette fixe, et que les prestations sont fondées sur ce que ce niveau de cotisation peut procurer, avec la possibilité de rajuster les prestations en fonction des résultats techniques. Un régime PC peut être comparé à un régime de retraite CD dont les risques sont mis en commun plutôt qu'à un régime PD qui essaie de fixer ses coûts. Les autres principaux éléments de réussite des régimes PC sont les marges intégrées à l'établissement des coûts des prestations cibles promises et l'évaluation continue de la viabilité de la combinaison cotisations-prestations.

L'approche PC est loin d'être un nouveau concept au Canada. Plusieurs des principes sur lesquels reposent les régimes PC existent depuis des années dans le cadre des régimes de retraite interentreprises. En outre, le régime de retraite des employés de la UBC est un exemple parfait de la réussite d'une approche PC depuis quelques décennies. En effet, il y a près de 20 ans, les administrateurs du régime en ont adopté l'approche d'évaluation de la viabilité en s'assurant que le régime maintenait des réserves suffisantes durant les périodes favorables afin de pouvoir faire face aux périodes de turbulence et, plus récemment, en adoptant des modifications, sans que les coûts s'en ressentent, afin d'augmenter les prestations viagères tout en améliorant l'équité globale parmi les participants.

Le régime de retraite de la société Produits forestiers Résolu est un autre exemple parfait de la réussite d'une approche PC. Résolu a commencé à s'intéresser à l'approche PC lors de sa restructuration. La nouvelle entreprise avait besoin d'une charge de retraite plus stable que celle prévue par ses régimes PD en place et, vu l'importance de la présence syndicale, le régime CD traditionnel n'était pas une option viable. Les prestations PD constituées avant l'adoption du régime PC ont été maintenues et n'ont pas été transformées en prestations cibles. Les aspects du régime PC qui étaient importants pour assurer la poursuite de cette réussite comprennent les suivants : une cotisation fixe versée au régime, le maintien d'un niveau adéquat de prestations pour les participants actuels et les nouveaux participants, la gouvernance conjointe dont la moitié du conseil de fiduciaires se compose de représentants des participants du régime, et une revue complète

de la politique de placements pour tenir compte de la nouvelle nature des risques associés au régime suite au remplacement du régime PD traditionnel par un régime PC.

Dans certains cas, l'employeur serait particulièrement prêt pour une approche PC. L'exemple idéal serait le cas d'un employeur du secteur privé dont le régime de retraite est en mauvaise situation financière, qui n'a pas pu combler le déficit de son régime, qui songe à mettre fin au régime PD, qui doit faire face à un syndicat puissant et dont la culture limite la viabilité du remplacement de son régime PD par un régime CD. En outre, l'approche PC présente un fort potentiel dans les cas suivants du secteur public :

- le coût du régime en place devient insoutenable pour les participants, l'employeur et les contribuables;
- les prestations actuelles n'ont aucune marge pour rajustement durant des périodes défavorables;
- la taille permet la mise en commun des risques et du rapport coût-efficacité;
- la nécessité de proposer une solution autre qu'un régime CD traditionnel à cause des exigences des ressources humaines et du cheminement de carrière des employés.

Au Canada, nous avons utilisé deux approches relativement simples, soit un design PD et un design CD, et les avons réglementés à outrance, mais peu de succès sur la viabilité des régimes de retraite présentement offerts. Compte tenu du vieillissement global de la population, les rentes durables sont essentielles à la prospérité de notre pays. Même si le temps est venu d'apporter des changements, il n'est pas nécessaire d'effectuer systématiquement un changement radical. Nous disposons des outils nécessaires en place. Il nous suffit de les utiliser de façon efficace et de s'accorder une plus grande latitude dans leur application. Le régime PC présente un excellent potentiel d'atteindre notre objectif : un revenu de retraite durable.

Pour obtenir une copie du guide ou pour recevoir plus d'information, veuillez nous contacter au [info@aonhewitt.com](mailto:info@aonhewitt.com).

## Nous sommes là pour générer des résultats

Pour en savoir davantage sur les solutions personnalisées que nous pouvons créer pour votre organisation, communiquez avec nous :

Calgary (Alb.)  
+1.403.267.7010

Edmonton (Alb.)  
+1.780.423.1010

Halifax (N.-É.)  
+1.902.429.7310

London (Ont.)  
+1.519.434.2114

Montréal (Qc)  
+1.514.845.6231

Ottawa (Ont.)  
+1.613.728.5000

Québec (Qc)  
+1.418.650.1119

Regina (Sask.)  
+1.306.569.6749

Saskatoon (Sask.)  
+1.306.934.8680

Toronto (Ont.)  
+1.416.868.5500  
+1.416.225.5001

Vancouver (C.-B.)  
+1.604.683.7311

Winnipeg (Man.)  
+1.204.954.5500