

Enquête de 2020

Hypothèses économiques aux fins
de la comptabilisation des prestations
de retraite et autres avantages sociaux
postérieurs à l'emploi

Faits saillants des résultats de notre enquête annuelle

Morneau Shepell est heureuse de présenter une enquête à l'égard des hypothèses économiques utilisées par environ 90 sociétés canadiennes cotées en bourse relativement au coût de leurs régimes à prestations définies. Les renseignements ont été obtenus dans leurs états financiers vérifiés les plus récents, soit en date du 31 décembre 2019. Cette enquête en est à sa 20^e édition.

Ce sondage vise à fournir de l'information relativement aux hypothèses divulguées par une multitude d'entreprises en fonction de la conjoncture économique du 31 décembre 2019.

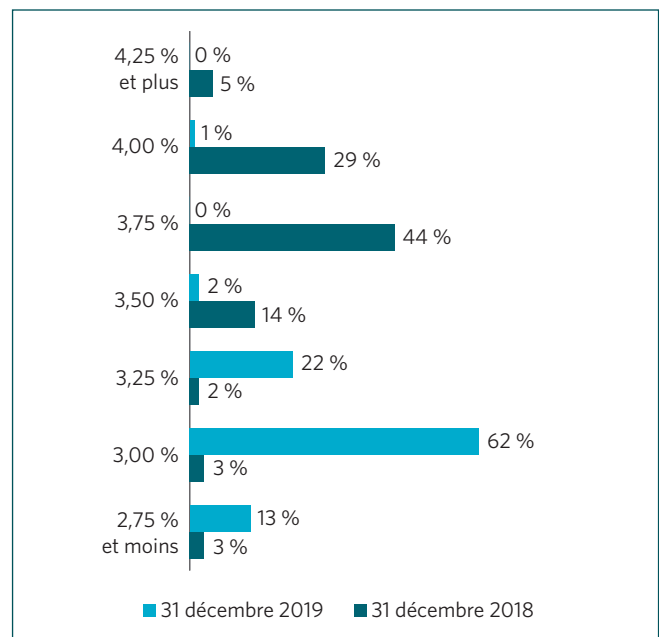
Il faut considérer l'évolution des marchés depuis cette date, en particulier pour ce qui a trait à la volatilité des rendements d'actifs et des obligations en 2020 à ce jour dues à la pandémie de COVID-19. Les utilisateurs doivent donc interpréter ces résultats avec prudence. Pour débiter les discussions à propos des budgets de l'année 2021, vos consultants de chez Morneau Shepell jugent qu'il serait opportun de discuter avec vous de l'impact de cette volatilité des marchés sur vos régimes d'avantages sociaux d'employés.

Taux d'actualisation – Régimes de retraite

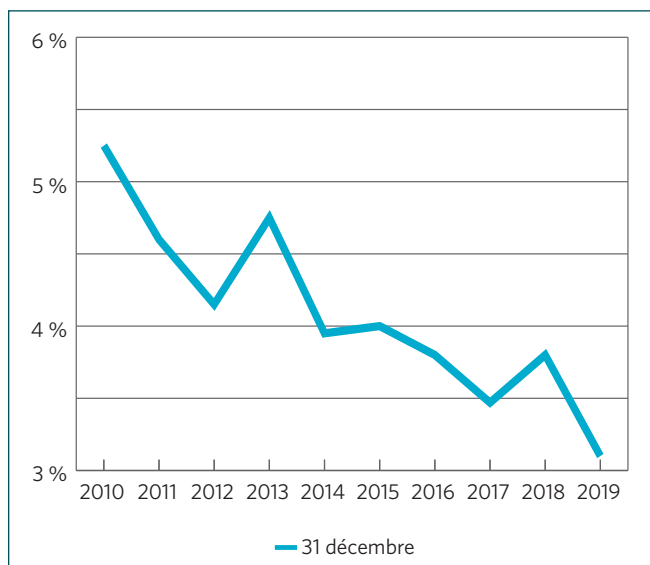
Les taux d'actualisation au 31 décembre 2019 ont diminué comparativement aux taux de l'année précédente. Le taux d'actualisation médian au 31 décembre 2019 était de 3,10 %, par rapport à 3,80 % l'année précédente. Près de 99 % des entreprises sondées ont diminué leur taux d'actualisation en 2019.

Les graphiques ci-contre dressent un bilan des taux d'actualisation utilisés aux fins de l'évaluation de comptabilisation des régimes de retraite à prestations déterminées au 31 décembre 2019 (arrondis au 0,25 % le plus près), ainsi que l'évolution historique du taux d'actualisation médian depuis les dix dernières années, selon nos enquêtes précédentes.

Taux d'actualisation – Régimes de retraite



Évolution historique du taux d'actualisation médian



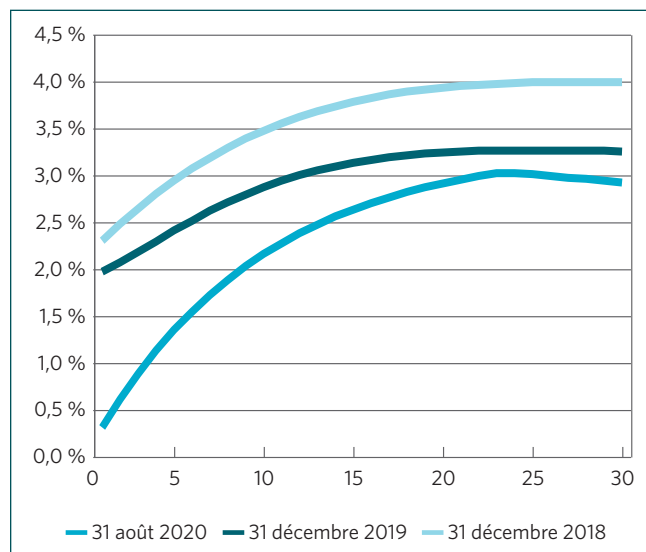
L'écart dans les taux d'actualisation utilisés s'est rétréci depuis l'année dernière. Près de 84 % des entreprises ont utilisé un taux se situant entre 3,00 % et 3,25 % (un écart de 0,25 %), alors que 87 % des entreprises avaient utilisé un taux se situant entre 3,50 % et 4,00 % (un écart de 0,50 %) à la fin de l'année précédente.

Comme indiqué dans la norme, le taux d'actualisation doit refléter le calendrier estimé des versements des prestations. Dans la pratique, les entreprises appliquent habituellement un taux unique d'actualisation moyen pondéré qui reflète le calendrier estimé et le montant des versements de prestations. Par conséquent, le taux d'actualisation utilisé par une entreprise varie en fonction de la durée du régime de retraite. Certaines entreprises de l'enquête n'ont pas divulgué la durée dans leurs états financiers.

Au fil des ans, les rendements à long terme sur les obligations de sociétés de qualité supérieure peuvent fluctuer considérablement. Le taux d'actualisation devrait varier de façon similaire. Le graphique suivant compare les courbes des taux au comptant au 31 décembre 2018, au 31 décembre 2019 et plus

récemment au 31 août 2020. Les courbes des taux au comptant, fournies par Morneau Shepell, sont conformes aux principes de la note éducative de l'ICA, révisée en juin 2018.

Obligations de sociétés de qualité supérieure



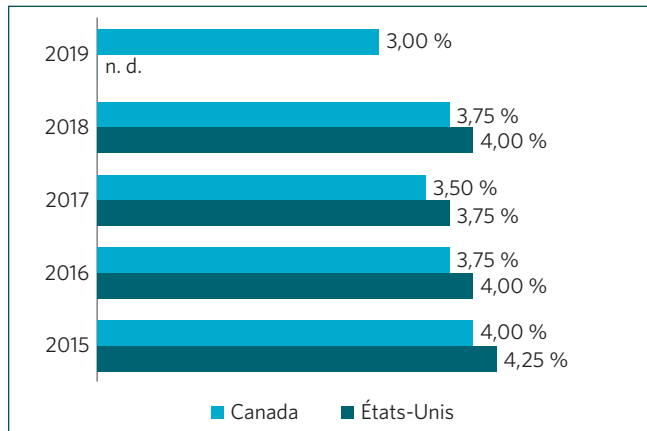
Si la courbe des taux au comptant constatée en août 2020 devait se maintenir jusqu'à la fin de l'année, les taux d'actualisation attendus au 31 décembre 2020 seraient environ 39 à 71 pdb inférieurs à ceux utilisés au 31 décembre 2019 et environ 122 à 130 pdb inférieurs à ceux utilisés au 31 mars 2020.

Impact de la COVID-19

Si cette tendance se maintient d'ici à la fin de l'année, la baisse significative des taux d'intérêt résultera en une hausse significative des coûts de service courant pour l'employeur et donc de la dépense pour l'année 2021. Il en résultera également une hausse de l'obligation au titre des prestations constituées au bilan qui pourra partiellement être atténué par une hausse de la valeur de l'actif. L'effet combiné de ces éléments variera d'un régime à l'autre en fonction notamment de la maturité du régime et de la stratégie d'investissement de l'actif.

Le graphique suivant compare les taux d'actualisation médians (arrondis au 0,25 % le plus près) de notre enquête aux taux d'actualisation moyens d'une étude réalisée aux États-Unis¹.

Taux d'actualisation médians par pays



Taux d'actualisation - Avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite

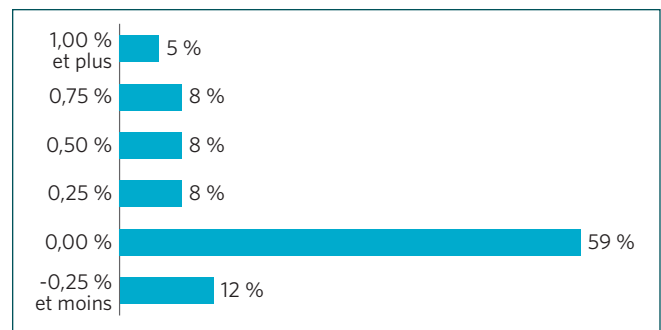
La durée des avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite est souvent très différente de celle des prestations de retraite. Par exemple, la durée de l'obligation au titre des prestations définies (« OPD ») d'un régime de soins médicaux pour retraités est souvent plus longue que celle d'un régime de retraite. Ainsi, le choix du taux d'actualisation pour les avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite pourrait être différent, en théorie, du taux pour les régimes de retraite (se reporter à l'annexe sur le choix du taux d'actualisation pour plus de renseignements). Même si certains employeurs utilisent des taux qui diffèrent par type de régime, plusieurs utilisent pour tous les avantages sociaux un taux unique intégré ou tout simplement le taux du régime le plus important.

Le taux médian utilisé au 31 décembre 2019 pour les avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite est de 3,10 %, un taux identique au taux

d'actualisation médian utilisé pour les prestations de retraite.

Le graphique suivant illustre l'écart entre le taux d'actualisation retenu pour l'évaluation des avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite et celui retenu pour les régimes de retraite, arrondi au 0,25 % le plus près (une valeur positive indique un taux plus élevé pour les avantages autres que la retraite par rapport aux prestations de retraite, et vice versa).

Écart des taux d'actualisation (avantages sociaux futurs et prestations de retraite)



En 2019, une proportion de 59 % des entreprises sondées ont utilisé des hypothèses similaires pour les prestations de retraite et les avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite, alors que 41 % des entreprises ont opté pour une hypothèse de taux significativement différente pour les avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite (comparativement à 45 % dans l'enquête précédente).

Impact de la COVID-19

La chute des taux d'actualisation pourrait avoir un impact encore plus important pour la comptabilisation des régimes d'avantages sociaux futurs autres que les prestations de retraite. Due à la durée plus élevée de ces régimes et à l'absence d'actif pour atténuer l'effet au bilan, une attention particulière devrait être portée à leur impact sur la comptabilité.

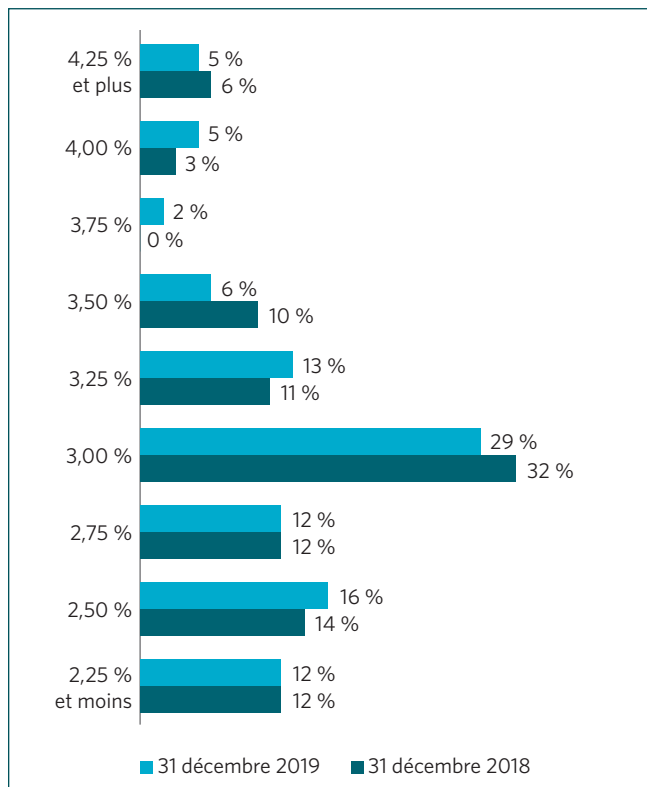
¹ Source : 2020 Study of Economic Assumptions, prepared by Deloitte & Touche Human Capital Advisory Services (U.S.). (Au moment de préparer cette enquête, l'étude américaine 2020 n'avait pas encore été publiée par Deloitte et le taux d'actualisation moyen au 31 décembre 2019 pour les compagnies américaines n'était pas disponible. Cette enquête sera mise à jour dès que l'étude américaine sera publiée).

Taux de la hausse de la rémunération

Les régimes qui comportent des avantages liés à la rémunération sont tenus d'utiliser une hypothèse de taux de hausse de la rémunération. NCI 19 indique que celle-ci devrait tenir compte de « l'inflation, l'ancienneté, les promotions et d'autres facteurs pertinents comme l'offre et la demande sur le marché de l'emploi ».

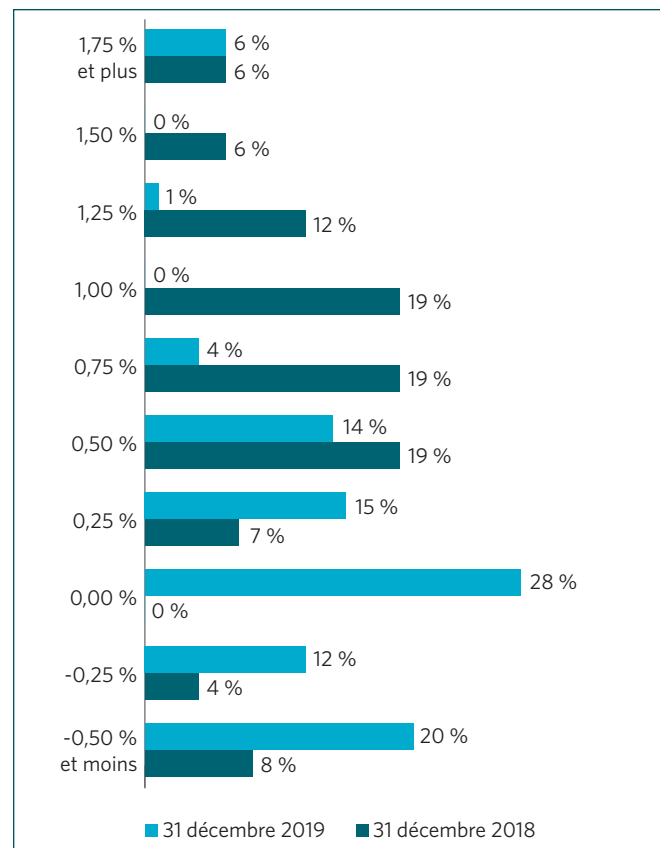
L'hypothèse médiane de hausse de la rémunération en date du 31 décembre 2019 était de 3,00 %, soit un taux identique à la médiane de l'année dernière. Nous avons observé une proportion de 76 % des entreprises ayant choisi un taux variant entre 2,50 % et 3,50 %. Dans certains cas, cependant, cette hypothèse est beaucoup plus faible que la médiane; on pourrait se questionner à savoir si certaines entreprises reflètent correctement l'impact de la progression de l'emploi individuel dans leur hypothèse divulguée et/ou si elles ajustent à la baisse leurs prévisions au niveau de l'inflation qui est typiquement utilisée comme composante de base afin d'établir l'hypothèse d'augmentation salariale.

Taux de la hausse de la rémunération



Le prochain graphique illustre l'écart entre le taux d'actualisation et le taux de hausse de la rémunération. Cet écart peut avoir un impact notable sur la valeur de l'OPD pour les régimes de retraite à prestations déterminées. L'écart médian est de 0,00 % au 31 décembre 2019, soit une baisse de 75 pdb par rapport à celui de l'année dernière. Une baisse de l'écart augmente la valeur de l'OPD.

Écart : taux d'actualisation et taux de la hausse de la rémunération



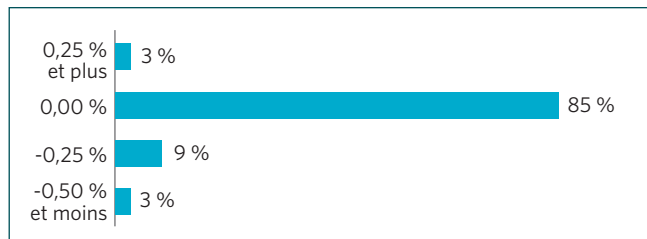
Notre enquête révèle que 15 % des entreprises ont changé leur hypothèse de taux de hausse de la rémunération de 25 pdb ou plus (à la baisse ou à la hausse), au 31 décembre 2019. Les spécialistes et les dirigeants d'entreprises ne s'entendent pas sur la fréquence des changements de l'hypothèse du taux de hausse de la rémunération. NCI 19 précise que les hypothèses financières doivent être établies sur la base des attentes du marché à la fin de l'exercice financier. Ces statistiques sur l'hypothèse de taux

de la hausse de la rémunération devraient être interprétées avec prudence puisqu'elles pourraient être biaisées due à la présence d'employeurs avec des régimes fermés dans les données de cette enquête. Il est donc possible que ces statistiques ne reflètent pas adéquatement l'effet des nouveaux adhérents dans les perspectives d'augmentations salariales futures.

Impact de la COVID-19

Nous ne prévoyons pas de changements importants au niveau des hypothèses de taux de la hausse de la rémunération ou de taux d'inflation futures dus à la pandémie de COVID-19. Par contre, ceci pourrait s'avérer différent en fonction de l'impact de cette pandémie sur votre entreprise ou sur votre secteur d'activité dans lequel votre entreprise œuvre. Au moment de cette présente enquête, la Banque du Canada vise à garder l'inflation annuelle à long terme à 2 %, soit au milieu de la fourchette de 1 % et de 3 %.

Variation de l'hypothèse de taux de la hausse de la rémunération (2019 comparée à 2018)

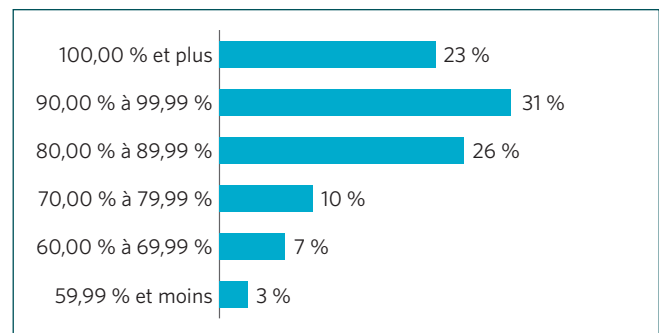


Situation financière des régimes de retraite et hypothèses économiques

Les entreprises de notre enquête présentent un ratio global de la situation financière des régimes de retraite de 94 % en comparant la valeur de l'actif à l'OPD sur base comptable. Ce résultat pourrait être légèrement sous-évalué puisqu'il inclut certains régimes de retraite non enregistrés pour lesquels aucun financement n'est obligatoire selon l'environnement réglementaire canadien.

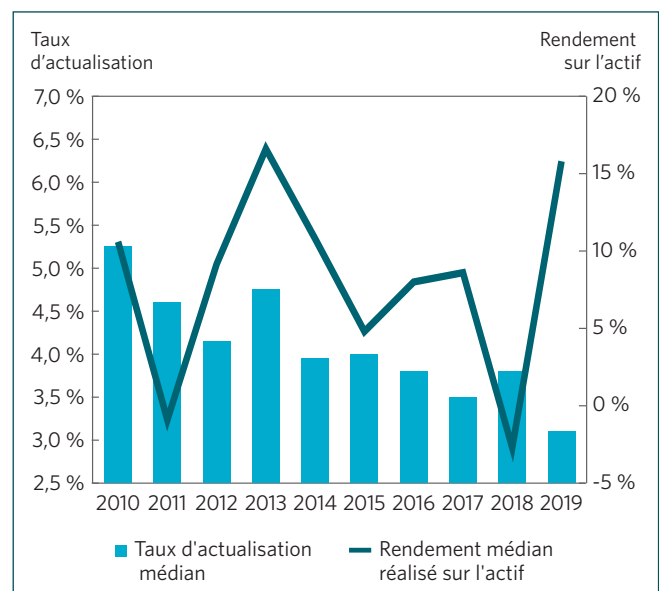
Le ratio est fortement influencé par les rendements réalisés sur l'actif, le taux d'actualisation et les cotisations spéciales qui peuvent être requises afin de couvrir les déficits des régimes de retraite. La répartition des entreprises selon leur ratio global de la situation financière des régimes de retraite au 31 décembre 2019 est présentée au prochain graphique.

Ratio des régimes de retraite, valeur de l'actif comparée à l'OPD comptable (répartition des entreprises)



Tel qu'indiqué, ce ratio est fortement influencé par le rendement réalisé sur l'actif et le taux d'actualisation pour lesquels nous avons résumé les données historiques dans le graphique suivant.

Taux d'actualisation et rendement réalisé sur l'actif



Impact de la COVID-19

Nous estimons que ce ratio global de 94 % en date du 31 décembre 2019 pourrait avoir diminué à approximativement 92 % en date du 31 août 2020. Notre estimé est basé sur l'évolution des taux de rendement sur les obligations en 2020 à ce jour. Il s'appuie également sur une durée moyenne du régime de 15 ans et sur le rendement de 2020 à ce jour du portefeuille d'actif de référence de Morneau Shepell constitué à 50/50 actions/obligations. Cette durée moyenne et la répartition de ce portefeuille sont cohérentes avec les données récoltées lors de cette enquête.

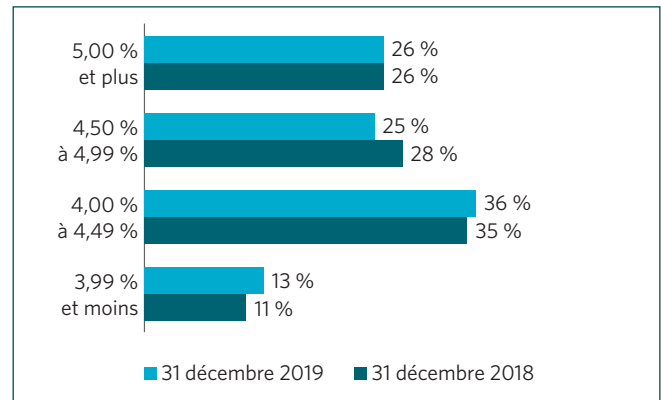
Tendance du coût des soins médicaux

Lorsqu'un régime couvrant les frais médicaux des retraités est offert, le taux d'augmentation des coûts des soins médicaux constitue une hypothèse importante. NCI 19 décrit quelques facteurs devant être pris en considération dans l'établissement de celle-ci.

Il arrive souvent que l'on présume que les coûts des soins médicaux augmentent plus rapidement à court terme, et que cette hausse diminue ensuite par étape jusqu'à ce qu'ils arrivent au taux d'augmentation ultime après plusieurs années.

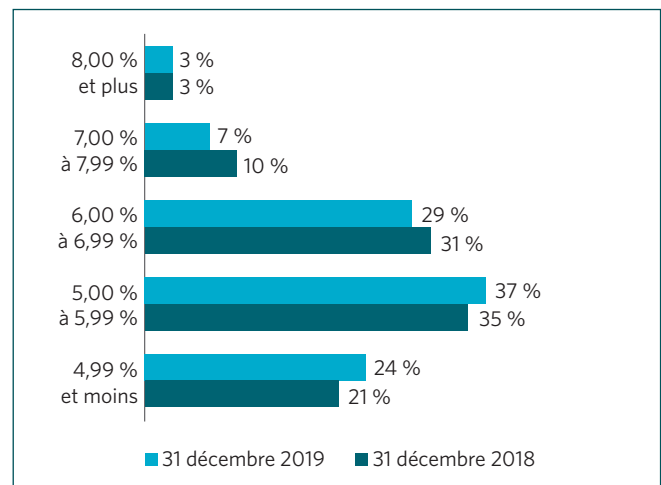
Les prochains graphiques montrent la gamme des hypothèses retenues pour les coûts des soins médicaux au 31 décembre 2019 et au 31 décembre 2018. Environ 61 % des entreprises sondées ayant un régime couvrant les frais médicaux des retraités ont utilisé un taux ultime se situant entre 4,00 % et 5,00 %. Le taux médian au 31 décembre 2019 est de 4,50 %, soit un taux identique à l'année passée.

Tendance du coût ultime des soins médicaux



On constate que la médiane de l'hypothèse utilisée à court terme est de 5,50 % au 31 décembre 2019, soit un taux de 20 pdb moins élevé que le taux médian de l'année passée. Au total, 90 % des entreprises ont utilisé une hypothèse inférieure à 7,0 % (87 % en 2018).

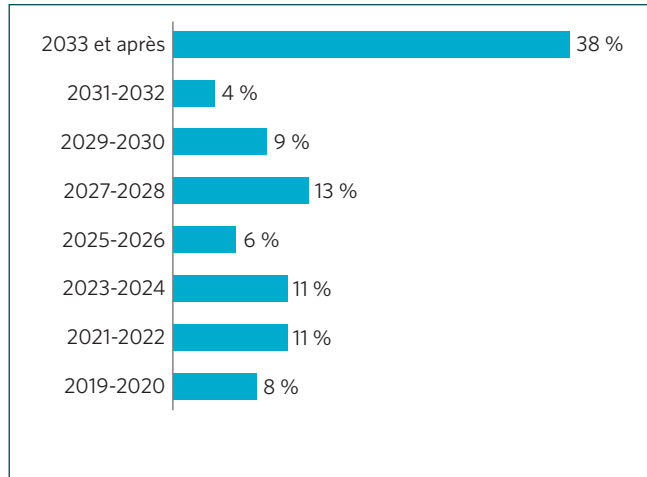
Tendance du coût à court terme des soins médicaux



Le taux d'augmentation des coûts médicaux atteint son niveau ultime en 2029 (médiane), soit 1 an plus tard par rapport à l'année médiane de l'enquête précédente (soit 2028) et 8 ans plus tard par rapport à l'année médiane observée de l'enquête de 2014 (soit 2021). Ceci confirme la pratique courante d'ajuster l'année calendrier durant laquelle l'hypothèse de tendance du coût des soins médicaux atteindra le taux ultime, dans l'unique

but de maintenir la même période de projection d'année en année. La période médiane de projection est demeurée raisonnablement stable depuis 2010 (9 ans). Nous continuerons de porter une attention particulière à l'évolution de cette hypothèse au cours des enquêtes futures.

Tendance du coût ultime des soins médicaux (année où le taux ultime est atteint)



En mars 2018, un rapport d'étude conjointe de l'Institut canadien des actuaires (ICA) et de la Society of Actuaries (SOA) sur la tendance des coûts à long terme des soins médicaux au Canada (Model of Long-Term Health Care Cost Trends in Canada), a été publié. Ce rapport visait l'élaboration d'un modèle de prévision de la hausse à long terme des coûts des soins médicaux au Canada (le « Modèle McMaster »). Au fur et à mesure que les promoteurs des régimes d'assurances collectives opteront pour ce modèle dans l'élaboration de leur hypothèse de tendance de hausse du coût des soins médicaux, nous devrions constater une baisse de l'hypothèse de taux d'augmentation à long terme de ces coûts et une hausse de l'horizon de la projection de ces coûts.

Impact de la COVID-19

La pandémie de COVID-19 pourrait avoir un impact sur les réclamations des participants et sur l'évolution du coût des soins médicaux. Par contre à ce jour, nous ne disposons pas de suffisamment d'information afin de mesurer ces impacts, considérant que certains d'entre eux pourraient se contrebalancer. Par exemple, il serait probable d'avoir d'une part, une hausse du coût relatif aux soins hospitaliers et aux médicaments due à la maladie causée par la COVID-19 et aux effets des mesures prises par les gouvernements pour contrer cette pandémie sur la santé mentale, et d'autre part de constater que ces dernières mesures causent une baisse des coûts pour soins dentaires et soins paramédicaux, du moins à court terme. Les données actuelles et à jour sur le coût de ces régimes devraient être analysées de près au fur et à mesure qu'elles deviennent disponibles. À long terme, il est peu probable que cette pandémie ait un impact significatif sur la tendance de la hausse du coût des soins médicaux.

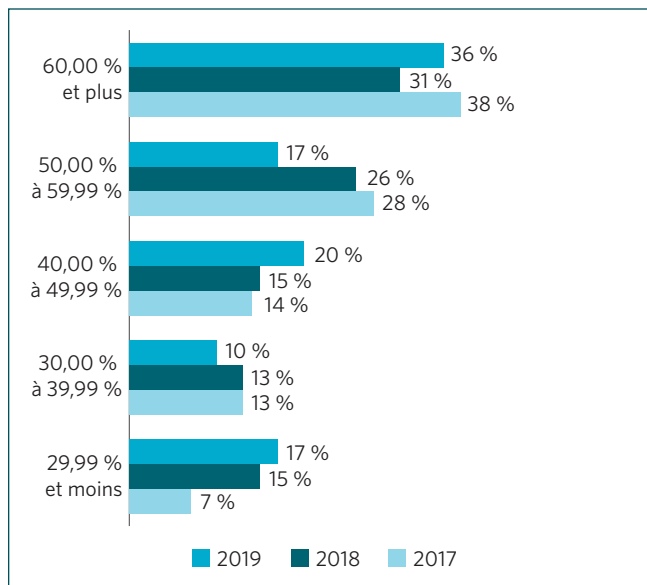
Répartition de l'actif des caisses de retraite

Sous NCI 19, il est obligatoire de divulguer la répartition de l'actif des caisses de retraite selon les catégories d'actif suivantes : les titres de capitaux, les titres de créance et les autres éléments d'actif. D'autres catégories peuvent être utilisées si elles facilitent la compréhension des lecteurs du risque d'investissement associé au fonds.

La répartition moyenne de l'actif au 31 décembre 2019 était la suivante : 39 % de capitaux, 48 % de titres de créance et 13 % d'autres éléments d'actif (comparativement à 39 % de capitaux, 49 % de titres de créance et 12 % d'autres éléments d'actif au 31 décembre 2018). La répartition des entreprises selon la proportion de la caisse de retraite investie

dans des capitaux et dans d'autres éléments d'actif (excluant les titres de créance) s'établit ainsi :

Répartition des entreprises selon la proportion combinée des capitaux et des autres éléments d'actif dans le régime de retraite



Impact de la COVID-19

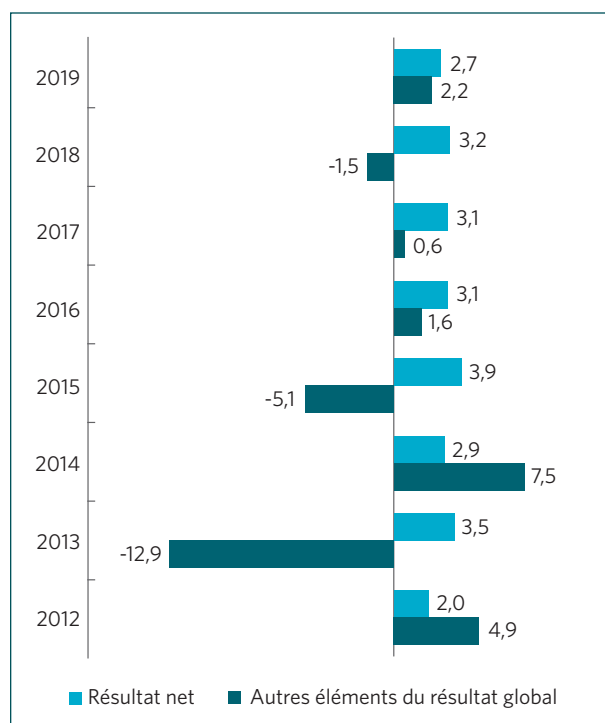
Plusieurs régimes ont revu la stratégie d'investissement pour leur actif à la lumière de l'impact de la COVID-19 sur la conjoncture économique et de la tolérance au risque des employeurs promoteurs de ces régimes. Nous envisageons une augmentation de la diversification des stratégies investissements pour faire face au niveau d'incertitude élevé pour le futur.

Coût des prestations déterminées - NCI 19

En ce qui concerne les régimes de retraite, le graphique suivant illustre le montant total constaté dans le résultat net (somme du coût des services et de l'intérêt net sur le passif net au titre des prestations définies) et le montant total constaté en autres éléments du résultat global (réévaluations du passif net au titre des prestations définies).

Pour 2019, ces montants s'élèvent à 2,7 milliards \$ et 2,2 milliards \$ respectivement. Les réévaluations de 2,2 milliards \$ sont constituées principalement de pertes actuarielles sur l'obligation au titre des prestations définies à la suite de la révision du taux d'actualisation au 31 décembre 2019, malgré des gains significatifs sur les actifs du régime en 2019 (par rapport à l'intérêt généré par le taux d'actualisation).

Historique des montants totaux constatés dans le résultat net et des réévaluations constatées en autres éléments du résultat global (en milliards de dollars)



Dans NCI 19, les réévaluations peuvent être virées à n'importe quelle composante des capitaux propres. Sinon, elles peuvent être laissées dans le cumul des autres éléments du résultat global. Environ 77 % des entreprises de notre enquête virent les réévaluations immédiatement aux bénéfices non répartis, alors que les autres (23 %) comptabilisent les sommes dans le cumul des autres éléments du résultat global.

À compter du 1^{er} janvier 2019, NCI 19 requiert la réévaluation du coût de l'obligation au titre des prestations constituées suite à un événement spécial, basé sur les hypothèses à la date de l'événement. Puisque les taux d'actualisation et les taux de rendement sur les actifs ont été très volatils pour l'année 2020 à ce jour, ces réévaluations pourraient avoir un impact significatif pour les entreprises qui ont eu des événements spéciaux en 2020.

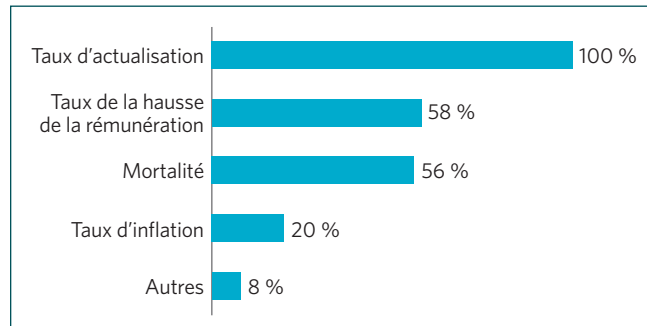
Impact de la COVID-19

Depuis le début de l'année 2020, la dépense au titre des régimes de retraite a augmenté d'environ 15 à 20 %, principalement en raison de la baisse des taux d'actualisation qui a été partiellement contrebalancée par les rendements sur les actifs.

Renseignements additionnels à fournir - NCI 19

Dans NCI 19, des renseignements à l'égard du risque inhérent des régimes à prestations définies d'une entité doivent être divulgués. Cependant, certaines parties de la norme peuvent être sujettes à interprétation et nécessiter le jugement professionnel. Par conséquent, le niveau de détail dans les informations fournies peut varier d'une entreprise à l'autre. Par exemple, 90 % des entreprises sondées ont fourni une analyse de sensibilité de l'obligation au titre des prestations définies, telle que requise par NCI 19, alors que 10 % n'en ont divulgué aucune. Le tableau suivant illustre quelles hypothèses actuarielles ont été utilisées par les entreprises qui ont divulgué une analyse de sensibilité.

Hypothèses actuarielles utilisées dans l'analyse de sensibilité



Impact de la COVID-19

L'impact de la COVID-19 et la volatilité des marchés de 2020 qui s'en est suivi dont nous avons été témoins devraient inciter les entreprises à divulguer plus d'informations dans leurs rapports financiers, en particulier pour permettre aux utilisateurs de ces rapports de mieux comprendre les mesures d'atténuation des risques prises par les employeurs promoteurs de régimes d'avantages sociaux. Pour les états financiers dont la fin de l'exercice est avant ou au 31 mars 2020 et qui sont publiés après cette date, les entreprises devraient divulguer la crise de la COVID-19 comme étant un événement subséquent.

Complément d'information

Cette enquête a pour but de fournir de l'information sur les hypothèses divulguées par un large éventail d'entreprises et, par conséquent, elle peut donner des indications sur les tendances en la matière. Les hypothèses utilisées pour vos régimes d'avantages sociaux futurs dépendront de nombreux facteurs. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre conseiller chez Morneau Shepell.

Annexe – Choix du taux d’actualisation

En général, l’OPD des régimes à prestations définies est très sensible à l’hypothèse du taux d’actualisation. Par exemple, une baisse de 25 pdb du taux d’actualisation peut entraîner une hausse de l’OPD pouvant être aussi élevée que 5 %.

NCI 19 fournit des lignes directrices en ce qui a trait au choix de l’hypothèse du taux d’actualisation. Le taux d’actualisation devrait être déterminé en fonction du taux de rendement du marché des obligations d’entreprise de première catégorie. Dans les pays où il n’existe pas de marché actif pour ce type d’obligations, il faut se référer aux taux de rendement du marché des obligations d’État. Le taux d’actualisation doit refléter le calendrier estimé de versement des prestations, mais, dans la pratique, il est courant d’utiliser un taux moyen, unique et pondéré. Cependant, la méthode précise devant servir au calcul de ce taux n’est pas prescrite.

L’Institut canadien des actuaires (ICA) a publié une note éducative en septembre 2011 (révisée par la suite en juin 2018), qui fournit des recommandations aux actuaires mandatés par une entité pour les

conseiller sur le taux d’actualisation à utiliser pour les fins de comptabilisation. Cette note éducative décrit une méthodologie permettant d’extrapoler les taux à long terme de la courbe de rendement des obligations de sociétés de qualité supérieure qui, de l’avis du groupe de travail, conviendraient dans le contexte économique actuel. Cette méthodologie utilise les obligations de sociétés et les obligations provinciales (ajustées) de qualité supérieure. Il est possible que certaines entreprises n’appliquent pas la méthodologie suggérée par l’ICA pour établir le taux d’actualisation au 31 décembre 2019, utilisant plutôt un autre modèle conforme aux principes de la note éducative. Ceci pourrait résulter en des taux d’actualisation différents pour des régimes de retraite similaires, étant donné les conditions actuelles des marchés financiers.

Des données sur les obligations de haute qualité de sociétés et provinces canadiennes (cotées AA ou mieux) sont généralement disponibles auprès de sources indépendantes et peuvent servir de point de départ pour la détermination du taux d’actualisation.

Morneau Shepell est un grand fournisseur de services de gestion des ressources humaines axés sur la technologie, qui adopte une approche intégrée du mieux-être des employés grâce à sa plateforme infonuagique. Nous cherchons à offrir à nos clients des solutions de calibre mondial afin de favoriser le mieux-être mental, physique, social et financier de leurs employés. En veillant au mieux-être des gens, nous contribuons au succès des entreprises. Nos services portent sur l'aide aux employés et à la famille, la santé et le mieux-être, la reconnaissance, l'administration des régimes de retraite et d'assurance collective, les services-conseils en régimes de retraite, et les services en actuariat et en placements. Morneau Shepell compte environ 6 000 employés qui travaillent avec près de 24 000 organisations clientes, lesquelles utilisent nos services dans 162 pays. Morneau Shepell inc. est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI). Pour plus de renseignements à ce sujet, visitez notre site Web morneaushepell.com.



@Morneau_Shepell



Morneau Shepell

