

Dans ce numéro

Page

- 1** Nouvelles règles canadiennes relatives à la déclaration de la rémunération des cadres supérieurs maintenant en vigueur
-
- 4** La Cour suprême du Canada statue sur la retraite obligatoire
-
- 5** Retraite progressive en Alberta
-
- 6** La Colombie-Britannique autorise les lettres de crédit et les exemptions de solvabilité pour les régimes de retraite interentreprises aux coûts négociés
-
- 7** Au 31 août 2008
> Indices de marché
> Évolution de la situation financière des régimes de retraite
> Impact de la dépense des régimes de retraite

Collaborateurs à la rédaction

Richard Béliveau, FICA, FSA, MBA
Services-conseils en retraite

Jason McQuaid, LLB
Groupe juridique des régimes de retraite

Claire Ouellet, LLB
Groupe juridique des régimes de retraite

Andrew Zur, LLB
Groupe juridique des régimes de retraite

Nouvelles règles canadiennes relatives à la déclaration de la rémunération des cadres supérieurs maintenant en vigueur

Le 18 septembre, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM ») ont annoncé qu'elles adoptaient le Règlement modifiant le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, comprenant l'*Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction*.

Ces modifications ont pour but d'améliorer la déclaration de la rémunération de la haute direction et d'aider les investisseurs à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction.

Les exigences actuelles de déclaration de la rémunération de la haute direction ont été mises en place en 1994. L'historique des plus récentes modifications remonte aux nouvelles règles sur la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction instaurées aux États-Unis par la *Securities and Exchange Commission (SEC)* en août 2006. En mars 2007, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont proposé des modifications aux règles canadiennes inspirées des règles mises en place en août 2006 par la SEC. Après avoir pris connaissance des commentaires reçus, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont présenté un nouveau projet en février 2008. (Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les numéros de juin 2007 et avril 2008 de notre communiqué *Nouvelles et opinions*.)

Morneau Sobeco est un chef de file en matière de services-conseils en ressources humaines qui met l'accent sur la conception et l'administration de programmes de rémunération, de retraite et d'assurance collective. Comptant plus de 1 100 professionnels répartis dans 12 villes nord-américaines, la société offre ses services à plus de 1 500 clients.

Voici un résumé des nouvelles exigences de déclaration de la rémunération de la haute direction :

> Selon la nouvelle annexe, les sociétés devront déclarer, dans un nouveau format, la rémunération globale accordée aux membres de la haute direction visés.

Deux nouvelles colonnes ont été ajoutées au tableau sommaire de la rémunération : valeur de la rente et rémunération globale. Par conséquent, les sociétés doivent maintenant estimer la valeur des promesses de prestations de retraite d'un régime à prestations déterminées pour les membres de la haute direction visés et indiquer la valeur annuelle de la rémunération provenant de toutes les sources. Veuillez noter que même si les sociétés sont toujours tenues d'indiquer l'information pour les trois plus récents exercices terminés, elles ne sont pas tenues de déclarer la valeur de la rente et la rémunération globale pour la même période pour un exercice terminé avant le 31 décembre 2008.

> Les membres de la haute direction visés comprennent le chef de la direction, le chef des finances ainsi que les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés dont la rémunération globale individuelle excède 150 000 \$. Veuillez noter que la valeur de la rente et les versements supplémentaires découlant d'une mise à pied ou d'un changement de contrôle de l'entreprise ne sont pas pris en compte dans la détermination des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés.

> En plus de la valeur de la rente et de la rémunération globale, d'autres exigences relatives à la déclaration doivent être respectées, y compris les indemnités payables lors d'une mise à pied ou au moment d'un changement de contrôle de l'entreprise.

> Une nouvelle section de discussion et d'analyse devra être fournie pour expliquer la raison d'être de chacun des programmes de rémunération des membres de la haute direction.

> La rémunération sous forme de titres de participation devra être déclarée en fonction de la juste valeur des options d'achat d'actions et des autres actions ou unités d'actions accordées. Le montant de la différence, combiné à des explications, devra être fourni lorsque la juste valeur susmentionnée diffère de la juste valeur déterminée conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA. Une description de la méthodologie et les principales hypothèses utilisées pour établir la juste valeur de la rémunération sous forme de titres de participation de même que les critères ayant servi à les déterminer devront également être fournis.

> Un nouveau tableau du régime de retraite à prestations déterminées est nécessaire. La partie de la rémunération que représente la valeur du régime à prestations déterminées a été établie (aux fins de déclaration) comme la variation attribuable à des « éléments rémunérateurs » des obligations au titre des prestations de retraite constituées par chaque membre de la haute direction visé pendant l'exercice. En plus de l'augmentation de la valeur de la rente attribuable à l'année de service supplémentaire nette des cotisations de l'employé, cette variation rémunératoire comprendrait tout autre variation qui entraînerait une augmentation ou une réduction des prestations de retraite de chaque membre de la haute direction visé. Par exemple, une augmentation salariale supérieure à celle prévue accroîtrait normalement la rente projetée du membre de la haute direction

visé pour toutes ses années de service cumulées, et non pas seulement pour la dernière année de service. Ces répercussions doivent être déclarées comme une variation rémunératoire. Le rapprochement des obligations au titre des prestations de retraite du début à la fin de l'année présentera aussi une soi-disant variation non rémunératoire, comme les intérêts sur les obligations de l'exercice précédent et toutes les répercussions des changements annuels des taux d'actualisation et des autres hypothèses adoptées aux fins de comptabilisation.

- > Pour les régimes à cotisations déterminées, un nouveau tableau est également nécessaire. Le nouveau tableau rapprochera essentiellement la valeur accumulée du solde du régime à cotisations déterminées pendant l'exercice, en indiquant les cotisations de l'employeur (montant rémunératoire) séparément des cotisations de l'employé et des intérêts accumulés sur le solde des comptes à la fin de l'exercice précédent (montant non rémunératoire).
- > Une description de tout élément essentiel à la compréhension de chaque régime de retraite à prestations déterminées et de chaque régime de retraite à cotisations déterminées doit être incluse.

Sous réserve de l'approbation des ministres compétents, les nouvelles règles seront en vigueur pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après. Veuillez noter que les sociétés dont l'exercice se termine avant le 31 décembre 2008, qui doivent déclarer la rémunération de la haute direction au 31 décembre 2008 ou après, peuvent ne pas tenir compte des exigences précédentes et utiliser le nouveau format. Par exemple, les banques dont l'exercice prend fin le 31 octobre peuvent suivre les anciennes exigences de déclaration de la rémunération de la haute direction ou, à leur choix, les nouvelles exigences pour leurs circulaires de la direction sollicitant des procurations afin de se conformer aux exigences en matière de divulgation.

Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site Web de l'Autorité des marchés financiers du Québec à :

- > <http://www.lautorite.qc.ca/pdf/com18sept2008-Reglement-51-102-ACVM.pdf>
- > http://www.lautorite.qc.ca/userfiles/File/reglementation/valeurs-mobilieres/autres-reglements-texte-vigueur/attente-approbations/51-102A6_avis_publ_2008-09-19_fr.pdf
- > http://www.lautorite.qc.ca/userfiles/File/reglementation/valeurs-mobilieres/autres-reglements-texte-vigueur/attente-approbations/51-102_Modif_AnnexeA6_2008-09-19_fr.pdf

La Cour suprême du Canada statue sur la retraite obligatoire

Au cours des dernières années, la retraite obligatoire a fait l'objet de nombreuses critiques et on constate une nette tendance vers l'élimination complète des politiques en matière de retraite obligatoire, sous réserve de certaines exceptions à l'égard des régimes de retraite et d'assurance collective. La Cour suprême du Canada a récemment rendu une décision dans l'affaire opposant le *Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne)* et *Potash Corp. of Saskatchewan Inc.* qui aide à mieux comprendre comment ces exceptions doivent être appliquées.

L'affaire *Potash* découle d'une plainte relevant des droits de la personne au Nouveau-Brunswick présentée par un mineur qui a été forcé de prendre sa retraite de Saskatchewan Potash lorsqu'il a atteint l'âge de 65 ans. L'employé participait au régime de retraite de l'entreprise qui contenait des dispositions obligeant les employés à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. L'employé s'est plaint à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en alléguant que Saskatchewan Potash agissait de façon discriminatoire à son égard en raison de son âge. Le *Code des droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, comme toutes les autres lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne au Canada, interdit la discrimination fondée sur l'âge. Toutefois, le Code contient une exception qui permet la retraite obligatoire en vertu d'un régime de retraite ou d'assurance collective établi de bonne foi. Cette exception autorise un employeur à forcer un employé à prendre sa retraite à 65 ans si les dispositions du régime de retraite ou d'assurance collective le prévoient. En d'autres termes, les lois sur les droits de la personne tolèrent

quand même la discrimination fondée sur l'âge dans ces circonstances particulières. Des exceptions similaires existent dans les lois sur les droits de la personne en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nunavut et dans les Territoires-du-Nord-Ouest.

La Commission a porté l'affaire devant une commission d'enquête afin de déterminer si la politique sur la retraite obligatoire du régime était établie de bonne foi. La décision de la Commission a été infirmée par suite d'un contrôle judiciaire et l'affaire a été subséquemment portée en appel jusqu'à la Cour suprême du Canada. Cette dernière a précisé qu'une telle politique de retraite obligatoire était acceptable si le régime de retraite était établi subjectivement et objectivement de bonne foi. Par conséquent, il doit s'agir d'un régime légitime, adopté de bonne foi et ne visant pas à porter atteinte à des droits protégés. Autrement dit, du moment que le régime n'est pas « factice », il peut alors être considéré de bonne foi et permettre à un employeur de mettre en pratique les dispositions sur la retraite obligatoire dans les provinces autorisant les exceptions de discrimination fondée sur l'âge. La majorité a conclu :

« De nos jours, les régimes de [retraite] sont complexes et, à bien des égards, ils se démarquent des structures et des options qui les caractérisaient lors de l'adoption de [la disposition exemptant les régimes de retraite établis de bonne foi] en 1973. Toutefois, l'objet de ce qui se veut une protection générale pour tout régime de [retraite] légitime demeure le

même. Par conséquent, sauf preuve d'illégitimité du régime dans son ensemble, une disposition obligeant l'employé à prendre sa retraite à un âge donné ne pourra être assimilée à une mesure de discrimination fondée sur l'âge. »

La Cour a également fait remarquer que l'enregistrement d'un régime auprès de l'organisme de réglementation approprié constituait un indice témoignant de sa légitimité.

En se fondant sur les arguments de la Cour, il semble qu'il sera relativement facile de prouver ce qui est de

bonne foi. Seuls les régimes adoptés avec l'intention de contourner les règles sur la discrimination ne respecteront pas les exigences. Bien que l'affaire *Potash* ait concerné les régimes de retraite, la décision de la Cour sera particulièrement pertinente pour les régimes d'assurance collective, dans le cadre desquels les coûts associés à offrir des protections aux employés âgés de 65 ans ou plus sont importants. Conséquemment à l'affaire *Potash*, nous verrons peut être plus d'employeurs tenter d'utiliser les arguments de la Cour pour justifier les différences de traitement à l'égard des employés âgés de 65 ans ou plus dans les provinces où de telles exceptions existent.

Retraite progressive en Alberta

Alberta Finance and Enterprise a publié un bulletin sur les dispositions relatives à la retraite progressive. Le gouvernement de l'Alberta a déterminé que les ententes de retraite progressive conclues conformément à la réglementation fédérale sont permises en vertu de l'*Employment Pension Plans Act de l'Alberta*.

Le modèle qui existe actuellement en vertu de l'*Employment Pension Plans Act* de l'Alberta est fondé sur la conversion partielle de la rente existante. Selon le bulletin, les ententes de retraite progressive qui sont conformes aux règles sur la retraite progressive de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du gouvernement fédéral annoncées dans le Budget fédéral de 2007 sont également permises, car elles procurent aux employés de meilleurs avantages que ceux décrits dans l'*Employment Pension Plans Act* de l'Alberta.

L'Alberta se joint au Québec et au gouvernement fédéral en autorisant la retraite progressive aux termes des dispositions portant sur la retraite progressive de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. (Au Manitoba et en Colombie-Britannique, la loi a été adoptée, mais n'a toujours pas été promulguée). Comme c'est le cas dans d'autres provinces, un participant doit être âgé d'au moins 60 ans, ou de 55 ans et être admissible à une rente non réduite. Un participant peut recevoir jusqu'à 60 % de sa rente acquise tout en continuant d'accumuler des prestations de retraite additionnelles au titre du régime.

La retraite progressive constitue une disposition facultative d'un régime et doit être prévue dans les dispositions du texte d'un régime de retraite. Par conséquent, il est probable qu'une modification du régime soit nécessaire avant qu'un employeur puisse choisir d'offrir des prestations de retraite progressive à une partie ou à la totalité de ses employés.

La Colombie-Britannique autorise les lettres de crédit et les exemptions de solvabilité pour les régimes de retraite interentreprises aux coûts négociés

La Colombie-Britannique a modifié son règlement de la loi sur les normes de prestations de pensions, la « *Pension Benefits Standards Act (PBSA)* » (le « règlement de la PBSA »), afin d'autoriser le recours à des lettres de crédit pour capitaliser des déficits de solvabilité. Elle a également créé des dispositions particulières pour exempter les régimes de retraite interentreprises aux coûts négociés de verser des cotisations d'équilibre. Un régime de retraite interentreprises aux coûts négociés est un régime de retraite à plusieurs employeurs dont les cotisations que chacun verse au régime sont limitées à un montant convenu par contrat.

Un employeur, autre qu'un employeur participant à un régime de retraite interentreprises aux coûts négociés, peut utiliser une lettre de crédit au lieu de verser des cotisations d'équilibre pour une année donnée si la lettre de crédit répond aux exigences du règlement de la PBSA. La lettre de crédit doit être émise par une banque ou une coopérative d'épargne et de crédit dont la cote de solvabilité est acceptable, et elle doit être conforme à des règles et conditions précises. L'administrateur du régime doit informer le surintendant au préalable qu'il utilisera une lettre de crédit et il doit attester du respect du règlement de la PBSA. La Colombie-Britannique s'ajoute à l'Alberta, au Québec et au gouvernement fédéral qui ont permis l'utilisation des lettres de crédit.

L'administrateur d'un régime à prestations déterminées de type régime de retraite interentreprises aux coûts

négociés peut demander au surintendant un moratoire relativement aux cotisations d'équilibre requises pour combler un déficit de solvabilité pour une période maximale de trois ans. La demande doit être faite avant 2011, et il s'agit d'une exemption unique. L'approbation du surintendant sera fondée sur certaines conditions, dont les suivantes :

- > Aucune amélioration au régime ne peut être consentie pendant la période de moratoire approuvée;
- > Le régime de retraite interentreprises aux coûts négociés ne doit pas présenter de déficit actuariel selon l'approche de continuité ou, en cas de déficit actuariel selon l'approche de continuité, le déficit actuariel doit être amorti et comblé sur une période maximale de 10 ans;
- > Le moratoire doit être divulgué dans le relevé annuel envoyé aux participants et, au même moment, être divulgué aux anciens participants; et
- > Toute autre condition imposée par le surintendant.

Dès que le moratoire prend fin, l'administrateur doit faire préparer un rapport d'évaluation actuarielle. S'il y a un déficit de solvabilité, tous les employeurs participant au régime de retraite interentreprises aux coûts négociés devront commencer à verser immédiatement des cotisations d'équilibre pour capitaliser ce déficit conformément au règlement de la PBSA. L'administrateur doit déposer le rapport d'évaluation dans les 270 jours suivant la fin du moratoire.

Pour tout renseignement additionnel, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller de Morneau Sobeco.

| Au 31 août 2008

Indices de marché

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

	Rendements			
	Mensuel	Depuis 07/2008	Depuis 01/2008	1 an
Indices obligataires produits par TSX Group / PC-Bond				
Indice DEX Univers	0,7 %	1,6 %	3,8 %	7,5 %
Indice DEX Bons du Trésor (91 jours)	0,2 %	0,5 %	2,3 %	3,7 %
Indice DEX Court terme	0,7 %	1,8 %	4,7 %	7,2 %
Indice DEX Moyen terme	0,8 %	2,0 %	5,0 %	8,3 %
Indice DEX Long terme	0,5 %	1,0 %	1,6 %	7,2 %
Indice DEX à rendement élevé	1,0 %	0,8 %	2,1 %	4,3 %
Indice DEX à rendement réel	0,4 %	0,1 %	10,9 %	15,8 %
Indices des actions canadiennes				
Indice composé S&P/TSX (rendement total)	1,5 %	-4,4 %	1,3 %	3,5 %
Indice composé S&P/TSX (plafonné)	1,5 %	-4,4 %	1,3 %	3,5 %
S&P/TSX 60 (rendement total)	1,4 %	-4,5 %	3,2 %	6,0 %
Indice complémentaire S&P/TSX	1,9 %	-4,3 %	-4,8 %	-4,2 %
S&P/TSX petite capitalisation	1,1 %	-6,9 %	-7,2 %	-9,4 %
BMO petite capitalisation non pondérée	-0,8 %	-8,6 %	-10,7 %	-11,9 %
Indices des actions américaines				
S&P 500 (\$ US)	1,4 %	0,6 %	-11,4 %	-11,1 %
S&P 500 (\$ CA)	5,2 %	4,8 %	-5,1 %	-10,6 %
Indices des actions étrangères¹				
MSCI EAEO (\$ CA)	-0,8 %	-3,0 %	-11,2 %	-14,2 %
MSCI Monde (\$ CA)	1,9 %	0,5 %	-7,6 %	-11,9 %
MSCI Europe (\$ CA)	-0,7 %	-2,5 %	-12,2 %	-14,4 %
MSCI Pacifique (\$ CA)	-1,1 %	-4,0 %	-8,8 %	-14,0 %
MSCI marchés émergents (\$ CA)	-4,9 %	-7,4 %	-15,9 %	-9,7 %
Autres				
Indice des prix à la consommation (Canada, juillet 2008)	0,3 %	0,3 %	3,4 %	3,4 %
Taux de change de \$ US/\$ CA	3,7 %	4,1 %	7,1 %	3,7 %
Portefeuilles de référence Morneau Sobeco				
45 % revenu fixe / 55 % actions	1,2 %	-0,5 %	0,3 %	1,4 %
50 % revenu fixe / 50 % actions	1,2 %	-0,4 %	0,9 %	2,3 %
55 % revenu fixe / 45 % actions	1,1 %	-0,4 %	1,5 %	3,3 %

1. Rendement après déductions des taxes sur les dividendes.

Le service de consultation en gestion d'actif de Morneau Sobeco offre des services-conseils indépendants touchant tous les aspects de la gestion des actifs des caisses de retraite, notamment l'élaboration de politiques de placement, la sélection de gestionnaires de portefeuille, la mesure du rendement ainsi que les stratégies de placement. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller de Morneau Sobeco, ou à nous faire parvenir un courriel à info@morneausobeco.com.

Jeannette Moussally, Analyste
Tél. : 514 878-9090, poste 8304 / Téléc. : 514 875-2673
Courriel : jmoussal@morneausobeco.com

Jean Bergeron, Directeur
Tél. : 514 392-7852 / Téléc. : 514 875-2673
Courriel : jbergeron@morneausobeco.com

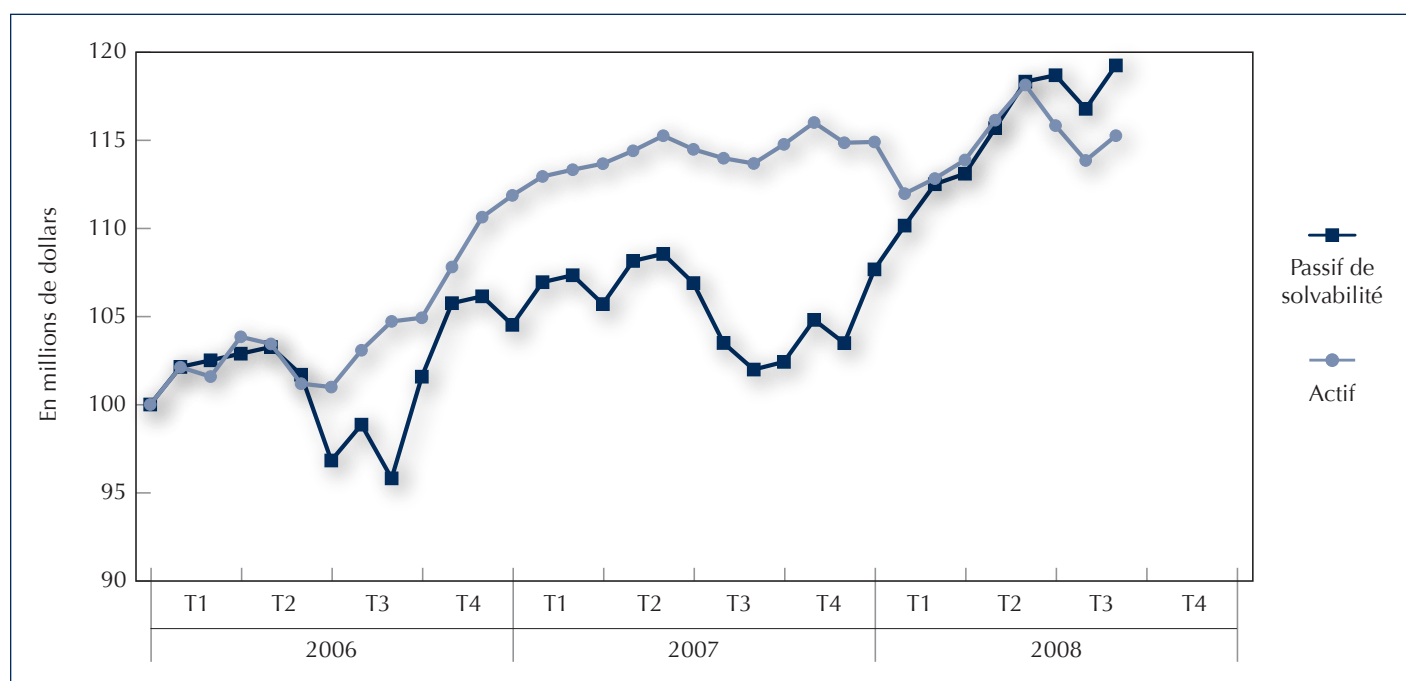
Évolution de la situation financière des régimes de retraite

Le graphique ci-dessous montre l'évolution de la situation financière d'un régime de retraite à prestations déterminées typique depuis le 31 décembre 2005. L'actif et le passif sont arbitrairement présumés égaux, à 100 M\$, au 31 décembre 2005. Le graphique illustre l'impact des rendements obtenus sur l'actif de la caisse et des changements du taux d'intérêt sur le passif de solvabilité. En complément d'analyse, nous présentons également les taux de rendement (ci-contre) sur les obligations gouvernementales canadiennes ainsi que leur variation depuis le début de 2008.

Rendements des obligations du Canada

	Taux de rendement (à la fermeture)		Variation en 2008
	Décembre 2007	Août 2008	
Taux directeur	4,25 %	3,00 %	- 125,0 pdb
3 mois	3,83 %	2,41 %	- 142,0 pdb
2 ans	3,74 %	2,69 %	- 105,3 pdb
5 ans	3,82 %	2,75 %	- 106,5 pdb
7 ans	3,84 %	2,85 %	- 98,6 pdb
10 ans	3,94 %	3,25 %	- 69,5 pdb
30 ans	4,10 %	4,05 %	- 5,5 pdb

Évolution de la situation financière des régimes de retraite depuis le 31 décembre 2005



L'année 2006 a été somme tout plutôt encourageante, puisque le passif a progressé moins rapidement que l'actif. Au cours de 2007, la situation financière s'est tout d'abord améliorée, principalement en raison de la hausse des taux d'évaluation de solvabilité. Par la suite, la baisse des taux en décembre a fait en sorte que la situation financière est revenue sensiblement au même point qu'à la fin 2006. La détérioration de la situation financière amorcée en décembre 2007 s'est poursuivie en 2008. Le rendement modeste sur l'actif jumelé à une baisse des taux de solvabilité ont mené à une situation déficitaire pour un régime de retraite à prestations déterminées typique. Communiquez avec votre conseiller de Morneau Sobeco pour obtenir une estimation du prix de l'analyse personnalisée de votre régime de retraite.

REMARQUES :

1. La projection financière ci-dessus n'incorpore pas l'impact des cotisations versées au régime ou des prestations versées par le régime sur la situation financière du régime.
2. Le passif de solvabilité est projeté en utilisant l'évolution des taux de l'ICA (incluant le décalage de 2 mois).
3. Le passif est calculé à partir d'un régime de type salaire de fin de carrière, sans indexation.
4. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Sobeco (45 % titres à revenu fixe et 55 % actions).

Impact de la dépense des régimes de retraite

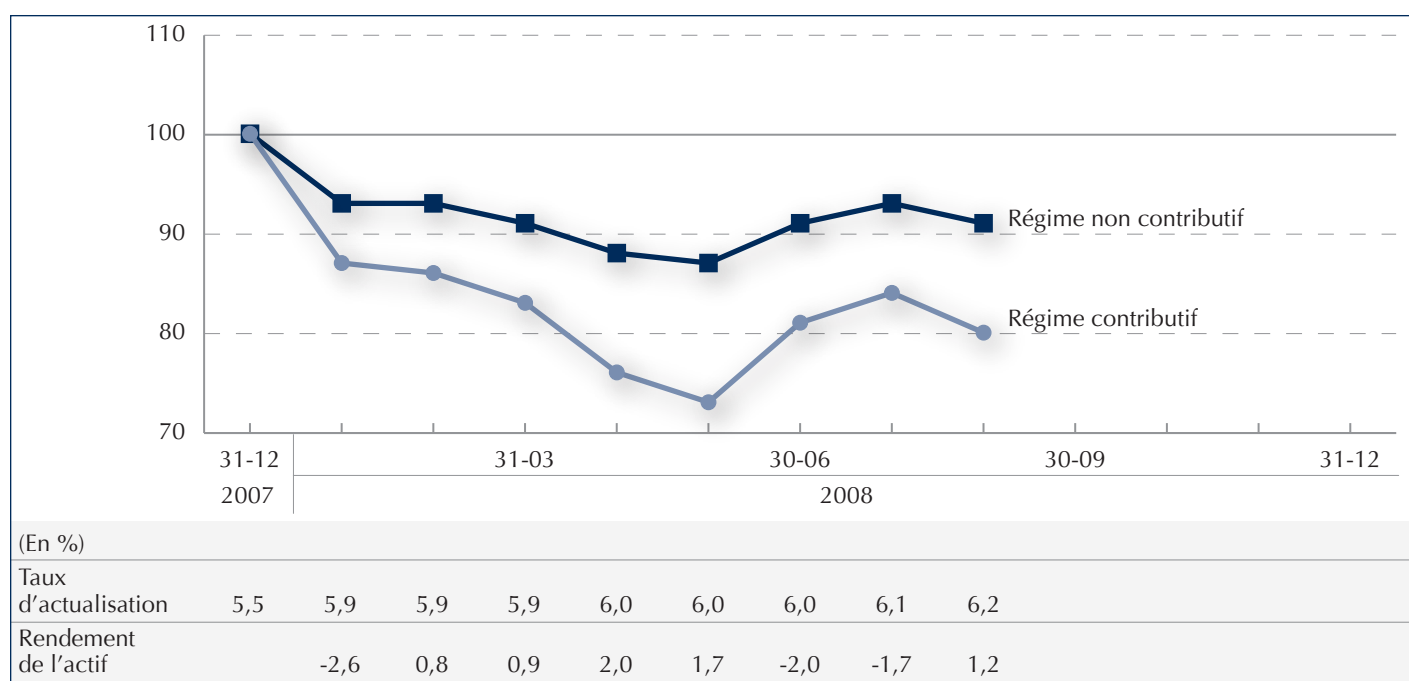
Chaque année, les entreprises doivent établir une dépense pour leurs régimes de retraite à prestations déterminées. Le graphique ci-dessous montre l'impact de la dépense d'un régime de retraite typique dont le montant de début d'année est fixé arbitrairement à 100 (indice de dépense). Cette dépense est influencée par l'évolution du taux d'actualisation basé sur les obligations de sociétés de qualité supérieure et le rendement médian obtenu sur l'actif de la caisse de retraite.

Le tableau suivant présente les taux d'actualisation pour diverses durées et leur variation depuis le début de l'année.

Tableau d'actualisation

Durée	Décembre 2007	Août 2008	Variation en 2008
11	5,53 %	6,05 %	+ 52 pdb
14	5,55 %	6,24 %	+ 69 pdb
17	5,55 %	6,37 %	+ 82 pdb
20	5,55 %	6,45 %	+ 90 pdb

Évolution de la situation financière des régimes de retraite depuis le 31 décembre 2007



La hausse importante du taux d'actualisation a favorisé la réduction de la dépense alors que les rendements l'ont plutôt haussée. On note que plus la portion du financement du régime par les employés est importante, plus la dépense est sensible aux fluctuations, tel que l'illustre l'écart entre les deux courbes. Communiquez avec votre conseiller de Morneau Sobeco pour discuter d'une analyse personnalisée de votre régime de retraite.

REMARQUES :

- La dépense est établie au 31 décembre 2007 à partir de la situation financière moyenne des régimes de retraite de notre rapport *Enquête de 2008 sur les hypothèses économiques aux fins de la comptabilisation des prestations de retraite et autres avantages sociaux postérieurs à l'emploi* (soit un ratio de l'actif sur la valeur de l'obligation de 98 %). De plus, selon les mêmes données, nous présumons que le régime fictif présente 6 % de sa valeur d'obligation sous forme de pertes non amorties, soit la moyenne des pertes non amorties de notre enquête.
- Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Sobeco (45 % titres à revenu fixe et 55 % actions).
- Le passif actuariel est celui d'un régime de type salaire de fin de carrière, sans indexation (deux scénarios : avec ou sans cotisations salariales).