

Nouvelles et opinions

DANS CE NUMÉRO

- 1 Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés
- 2 Le budget fédéral 2010
La Colombie-Britannique sollicite des commentaires relativement à la réforme des régimes de retraite
- 3 Taxe de vente harmonisée – Changements aux règles sur le « lieu de fourniture »
Maintien de l'équité salariale au Québec : l'échéance approche
- 4 Le gouvernement de l'Alberta annonce une révision des prix pour les médicaments génériques
Les pharmaciens de la Nouvelle-Écosse pourront rédiger des ordonnances
- 5 Résultats encourageants de deux enquêtes sur la retraite réalisées au Canada
Mise à jour!
> Assurance collective pour les retraités
- 6 Pleins feux sur la santé et la productivité
> Au-delà de la déprime, la dépression au travail
- 7 Au 28 février 2010
> Indices de marché
> Suivi des niveaux de capitalisation des régimes de retraite
> Impact de la dépense des régimes de retraite

Fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés

Le 26 février dernier, le ministre des Finances a annoncé son intention de créer un nouvel instrument fiduciaire pour les soins de santé des employés, la fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés. Cette nouvelle fiducie est semblable à la fiducie de santé et de bien-être au bénéfice d'employés qui existe déjà. Toutefois, contrairement à celle-ci, qui n'est assujettie qu'au Bulletin d'interprétation IT-85R2, un document qui n'a pas force de loi, la fiducie de soins de santé au bénéfice d'employés sera définie dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Elle :

- > prévoira des règles concernant le moment où les sommes pourront être déduites au titre du préfinancement;
- > permettra à la fiducie de déduire dans le calcul de son revenu toutes les sommes versées aux employés ou aux retraités à titre de prestations;
- > prévoira des règles pour permettre les reports prospectif et rétrospectif sur trois ans de toute perte subie après déduction par la fiducie des prestations versées aux employés;

- > traitera, aux fins fiscales, les prestations provenant de la fiducie comme si elles étaient reçues directement de l'employeur;
- > prévoira des règles spéciales applicables aux « employés clés » (certains employés actionnaires, des employés à salaire élevé ou des personnes apparentées à ceux-ci).

Le ministère des Finances sollicite des commentaires sur la réglementation proposée d'ici au 30 avril 2010.

Si votre entreprise possède une fiducie de santé et de bien-être et que vous aimeriez en savoir davantage sur les répercussions que les changements proposés pourraient engendrer, ou si vous souhaitez vous renseigner davantage sur les fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés, veuillez communiquer avec votre conseiller en assurance collective chez Morneau Sobeco. ■

Le budget fédéral 2010

Le budget fédéral 2010 dévoilé le 4 mars dernier renferme quelques mesures relatives aux rentes et prestations qui avaient été annoncées précédemment. Certaines des nouvelles mesures sont résumées ci-après :

REEI

Mis en place en 2008, le régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) est un mécanisme qui permet à un contribuable d'épargner en franchise d'impôt et de recevoir des droits de cotisation pour soutenir un bénéficiaire handicapé.

Le budget propose ces nouvelles mesures :

- > À partir de 2011, au décès du rentier d'un REER, le produit de celui-ci pourra être transféré à titre de cotisation au REEI d'un enfant ou d'un petit-enfant admissible, sous réserve de règles transitoires et des maximums.

> À compter de 2011 et sous réserve de certaines limites, les droits de cotisation pourront être reportés prospectivement sur dix ans.

> À titre de précision, les sommes versées à un REEI (ou à un REEE) grâce à des fonds d'un gouvernement provincial seront traitées de la même manière que les subventions et les bonds fédéraux versés dans ces régimes et ne donneront pas droit à des subventions fédérales.

TPS/TVH sur les interventions esthétiques

Actuellement, la TPS/TVH est perçue sur les interventions chirurgicales et dentaires purement esthétiques. Le budget précise que la TPS/TVH s'applique à toutes les interventions exécutées purement à des fins esthétiques ainsi qu'aux produits et

aux services connexes. Toutefois, les interventions payées par un régime provincial d'assurance maladie ou qui sont nécessaires à des fins médicales ou de reconstruction demeureront exonérées de la TPS/TVH.

Prestations de la sécurité sociale des États-Unis

En vertu de la Convention fiscale Canada-États-Unis (1980), les personnes résidant au Canada qui reçoivent des prestations aux termes de la législation américaine en matière de sécurité sociale doivent inclure 85 % de ces prestations dans le calcul de leur revenu imposable. Le budget propose de rétablir le taux d'inclusion de 50 % pour les prestations reçues à compter du 1^{er} janvier 2010, y compris les prestations de survivant versés aux conjoints, pour les personnes qui ont commencé à recevoir des prestations avant le 1^{er} janvier 1996. ■

La Colombie-Britannique sollicite des commentaires relativement à la réforme des régimes de retraite

Le 2 février 2010, le ministère des Finances de la Colombie-Britannique a fait connaître son désir de recueillir des commentaires sur les options de retraite. Deux des options considérées visent l'augmentation de la participation aux régimes de retraite dans le cadre d'un régime national, comme suit :

1. Régime supplémentaire de retraite du Canada (RSRC) – En vertu de cette proposition, les employeurs et les travailleurs qui ne participent pas à un régime de retraite d'employeur participeraient automatiquement à

un « volet » à cotisations déterminées ajouté au Régime de pensions du Canada (RPC). Les travailleurs auraient la possibilité de ne pas y participer. Étant donné l'ampleur de cette option, elle semble être une solution abordable offrant aussi une certaine flexibilité aux travailleurs qui pourraient changer d'employeur tout en continuant de participer au RSRC.

2. Expansion du RPC – Cette proposition s'ajoute au régime national à prestations déterminées actuellement en vigueur et

obligatoire, en augmentant les cotisations ou le seuil de revenu sur lequel sont fondées les cotisations.

Ces propositions ont été suggérées par le comité de direction des ministres provinciaux-territoriaux sur la participation aux régimes et sur le niveau adéquat du revenu de retraite. Elles visent à répondre aux préoccupations à l'égard du revenu adéquat des futurs retraités. Les propositions sont disponibles à l'adresse www.fin.gov.bc.ca/pension_plan_options_paper.pdf (en anglais seulement).

Il est également question dans le document de consultation de la Colombie-Britannique d'options telles que la modification de la loi sur les régimes de retraite pour

permettre des structures de régimes répondant davantage aux besoins des travailleurs et une réforme fiscale. La Colombie-Britannique recueille

les commentaires et les propositions jusqu'au 1^{er} avril 2010. ■

Taxe de vente harmonisée – Changements aux règles sur le « lieu de fourniture »

Le 25 février dernier, le ministère des Finances a annoncé la proposition de changements à la *Loi sur la taxe d'accise* pour modifier les règles relatives à la taxe de vente harmonisée (TVH) applicable au « lieu de fourniture ». Selon les règles actuelles, la décision d'assujettir les biens ou services incorporels à la composante provinciale de la TVH repose sur le lieu du fournisseur. D'après la proposition avancée, cette décision reposerait sur le lieu de

l'acquéreur. Par ailleurs, les changements proposés modifient diverses règles d'autocotisation et de remboursement.

Par exemple, avant le changement, un habitant de Calgary obtenant des services actuariels d'un cabinet de services-conseils d'Halifax devait payer la totalité de la TVH, même si un cabinet de services-conseils de l'Alberta n'aurait pas facturé la TVH.

Dans le contexte des changements proposés, un habitant de Calgary paierait toujours la totalité de la TVH pour tous les services obtenus de la société d'Halifax, mais pourrait avoir droit au remboursement de la portion provinciale. Ainsi, la portion provinciale de la TVH ne serait plus un facteur pris en compte pour déterminer où acheter des biens ou des services incorporels. ■

Maintien de l'équité salariale au Québec : l'échéance approche

Au printemps 2009, le gouvernement du Québec a révisé la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, loi qui est en vigueur depuis novembre 1997. Rappelons que la Loi prévoit divers dispositifs pour évaluer et, le cas échéant, corriger la discrimination salariale entre emplois à prédominance masculine et féminine.

La Loi révisée précise les initiatives qui sont requises pour assurer le maintien de l'équité salariale dans les entreprises ayant déjà élaboré un programme d'équité salariale. La Loi encadre aussi plus spécifiquement la démarche applicable aux entreprises assujetties qui embauchent moins de 50 employés. Les entreprises assujetties qui auraient omis de procéder à leurs obligations en vertu de la Loi ont jusqu'au 31 décembre 2010 pour ce faire, y compris

celles qui doivent assurer le maintien de l'équité salariale à la suite de l'élaboration d'un programme.

L'exercice de maintien de l'équité salariale doit être fait aux cinq ans et, à cet égard, la date butoir du 31 décembre 2010 est une mesure transitoire. Par exemple, les entreprises qui auraient élaboré un programme d'équité salariale en 2001 sans en assurer le maintien par la suite ont jusqu'au 31 décembre 2010 pour le faire. Le calcul d'écarts éventuellement discriminatoires entre la rémunération offerte aux titulaires d'emplois à prédominance masculine et féminine doit être fait à partir des données d'effectifs au 9 février 2009 en vertu de la Loi révisée. Nous comprenons que les entreprises en infraction sont à l'abri de plaintes d'ici au

31 décembre 2010 en raison de l'adoption d'une Loi révisée en 2009. D'éventuels rajustements d'équité salariale doivent toutefois être rétroactifs à la date prescrite pour l'établissement d'un programme selon les dispositions de la Loi initiale. De plus, la Loi prévoit que ces rajustements doivent être majorés des intérêts légaux applicables. Ce risque d'affaire touche les entreprises en infraction qui auraient dû avoir mis en œuvre un programme au plus tard en novembre 2001 et qui se conforment à la date butoir du 31 décembre 2010.

Par ailleurs, la Loi précise maintenant le montant des pénalités auxquelles les entreprises en infraction s'exposent à compter du 1^{er} janvier 2011. De plus, des indemnités additionnelles aux intérêts légaux prescrits selon les dispositions

applicables s'appliqueront en cas de plainte jugée fondée. Enfin, les entreprises assujetties devront éventuellement remplir une déclaration obligatoire émanant du registre des entreprises du Québec. Les obligations à cet égard restent à être précisées par voie de règlement à venir.

Les employeurs qui n'ont pas encore revu la situation de l'équité salariale au sein de leur entreprise ou qui l'ont fait il y a plus de 5 ans doivent maintenant entreprendre le processus de revue nécessaire pour se conformer à la Loi révisée. Compte tenu des pénalités potentielles de même que

de l'impact négatif sur la réputation de l'entreprise qu'une non-conformité pourrait engendrer, il est clairement plus avantageux d'agir maintenant plutôt que de rester inactif face à l'approche de l'échéance du 31 décembre 2010. ■

Le gouvernement de l'Alberta annonce une révision des prix pour les médicaments génériques

Le gouvernement de l'Alberta a conclu des négociations avec l'industrie pharmaceutique aux termes desquelles les prix des médicaments génériques **existants** équivaldront, à compter du 1^{er} avril 2010, à environ 56 % du prix des médicaments de marque déposée correspondants, au lieu de 75 %. En octobre 2009, le gouvernement provincial a annoncé une réduction des prix des **nouveaux** médicaments génériques. La réduction du prix des médicaments génériques existants fait partie de la deuxième phase de la stratégie pharmaceutique du gouvernement de l'Alberta annoncée à l'automne 2009.

En général, pour les régimes d'assurance collective offerts par les employeurs, les médicaments génériques représentent

environ le quart du coût des règlements de médicaments sur ordonnance. Par conséquent, une réduction de 19 % du coût des règlements de médicaments génériques pourrait donner lieu à une réduction d'environ 4,75 % du coût global lié aux médicaments pour les régimes d'employeurs.

En réponse aux préoccupations des pharmacies à l'égard de la baisse des revenus générés par les médicaments génériques, le gouvernement ajoutera un « supplément » de 3 \$ aux frais d'exécution d'ordonnance des pharmacies pour toutes les ordonnances de moins de 75 \$. Ce supplément gouvernemental de 3 \$ versé aux pharmacies sera éliminé graduellement au cours des trois prochaines années.

La réduction des prix des médicaments génériques est très bien accueillie par les promoteurs de régimes d'assurance collective, car le coût lié aux médicaments représente une portion considérable des dépenses pour ces régimes. Au fur et à mesure que sera graduellement éliminé le supplément gouvernemental de 3 \$ ajouté aux frais d'exécution d'ordonnance, il est à souhaiter que ces coûts ne soient pas refilés aux consommateurs et aux promoteurs de régimes d'assurance collective, éliminant ainsi les économies potentielles. ■

Les pharmaciens de la Nouvelle-Écosse pourront rédiger des ordonnances

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a approuvé un règlement qui permet aux pharmaciens de la province de rédiger des ordonnances pour des affections bénignes. Le *Pharmacist Drug Prescribing Regulations*, pris en vertu de la *Pharmacy Act*, a été approuvé par le gouvernement provincial le 26 janvier 2010.

Auparavant, les pharmaciens de la Nouvelle-Écosse n'avaient pas l'autorisation de rédiger de nouvelles ordonnances et pouvaient uniquement modifier des ordonnances existantes dans des cas d'urgence et dans des conditions strictes. Le nouveau règlement assouplit ces restrictions en permettant aux pharmaciens

de renouveler des ordonnances, d'en rédiger de nouvelles de façon autonome pour des maux bénins et de modifier des ordonnances existantes. Les changements entreront en vigueur une fois que le Collège des pharmaciens de la Nouvelle-Écosse (l'organisme régissant la pratique de la pharmacie en Nouvelle-Écosse) aura établi

et approuvé des normes de pratiques qui apporteront de la clarté dans le nouveau règlement et lui conféreront du pouvoir.

Les règlements des autres provinces en matière de rédaction d'ordonnances varient considérablement. Certaines provinces ne permettent pas aux pharmaciens de rédiger

ou de modifier des ordonnances, pour quelque raison que ce soit, alors que d'autres provinces possèdent déjà un règlement similaire à celui qui a récemment été adopté en Nouvelle-Écosse.

Il est prévu que les changements apportés en Nouvelle-Écosse aideront à désengorger

son système de santé publique en évitant aux gens d'avoir à prendre un rendez-vous chez leur médecin pour des troubles de santé mineurs et des renouvellements d'ordonnances. ■

Résultats encourageants de deux enquêtes sur la retraite réalisées au Canada

En février, le Groupe Financier Banque TD et la Banque Scotia ont tous deux publié des résultats encourageants à la suite de leurs enquêtes sur la retraite réalisées au Canada.

Le rapport du Groupe Financier Banque TD révèle que 70 % des retraités canadiens affirment que leur retraite correspond exactement ou principalement à leurs attentes, comparativement à 47 % des retraités américains. Chez les retraités canadiens, 12 % disent ne pas réaliser leur rêve, comparativement à 24 % des retraités

américains. Lorsqu'on leur demandait s'ils auraient besoin de trouver du travail afin d'obtenir un revenu d'appoint pour atténuer les répercussions de la récession, seuls 14 % des retraités canadiens ont répondu affirmativement, contre 33 % des retraités américains.

Selon l'enquête réalisée par la Banque Scotia et TNS Canadian Facts, près des trois quarts des investisseurs canadiens affirment qu'ils prévoient prendre leur retraite au moment choisi, malgré l'incertitude qui plane sur l'économie et les marchés depuis

quelques années. Le nombre d'investisseurs canadiens qui prévoient prendre leur retraite avant 65 ans est passé de 43 % en 2008 à 49 % en 2009. En outre, le pourcentage de gens qui ne prévoient pas prendre une retraite complète a chuté de 10 % en 2008 à 5 % en 2009.

Ces deux enquêtes s'avèrent être de nouveaux indicateurs que notre système de retraite n'est pas nécessairement en aussi piètre état que ce qu'affirment certains groupes de pressions. ■

Mise à jour!

Assurance collective pour les retraités

Le 13 janvier dernier, dans l'affaire *Acreman c. Memorial University of Newfoundland*, la Cour suprême de Terre-Neuve-et-Labrador a autorisé le recours collectif entamé par un groupe de retraités de la Memorial University of Newfoundland qui conteste

la décision de l'université voulant que les retraités paient le coût de leur assurance collective.

Le nombre de recours collectifs a augmenté dans le domaine de l'assurance collective

pour les retraités, avec notamment celui de *Bennett c. Colombie-Britannique* dont faisait mention le bulletin *Nouvelles et opinions* publié le 19 novembre 2009 (numéro 10, volume 6). ■

Au-delà de la déprime, la dépression au travail

Selon l'économiste en chef de la Banque TD, chaque année, la santé mentale coûte à l'économie canadienne 35 millions de jours de travail perdus et 33 milliards de dollars. Combiné aux congés d'invalidité, le coût des jours de travail perdus peut représenter jusqu'à 12 pour cent de la masse salariale d'une entreprise. Selon l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes, un quart à un tiers des demandes de prestations d'invalidité sont liées à la maladie mentale.

Plus qu'une déprime passagère, la dépression est une maladie mentale courante et invalidante. Ses symptômes peuvent durer des mois ou même des années, et elle s'accompagne d'un désespoir profond. Selon l'Association canadienne pour la santé mentale, un employé sur vingt pourrait souffrir de dépression. Les personnes les plus touchées sont en âge de travailler et sont âgées de 24 à 44 ans.

Les résultats d'un *Sondage national sur la dépression* mené en 2009 révèlent qu'en raison des symptômes de la dépression, 70 pour cent des employés dépressifs ont vu leur vie professionnelle perturbée de façon importante, ce qui comprenait, entre autres, l'abandon d'un emploi (35 %),

la perte d'un emploi (25 %), ou un congé d'invalidité de courte ou de longue durée (33 % et 29 %).

En fait, une étude dont les résultats ont été publiés en février 2010 dans le *Journal of Occupational and Environmental Medicine* a montré que les employés souffrant de dépression sont deux fois plus susceptibles de prendre un congé d'invalidité de courte durée que les employés qui n'en souffrent pas. Chez les travailleurs souffrant de dépression majeure, le pourcentage d'invalidité de courte durée est trois fois plus élevé.

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada souligne que la dépression est à la fois un résultat et un prédicteur de maladie physique. Par exemple, les personnes souffrant de dépression sont plus à risque d'être victimes d'un AVC et d'être atteintes d'un cancer. D'autre part, des gens souffrant d'une maladie du cœur ou d'un cancer seront plus susceptibles de souffrir aussi de dépression.

Les personnes souffrant d'une maladie chronique et de problèmes de santé inexplicables (douleur, insomnie), qui présentent des antécédents familiaux de dépression ou qui ont déjà vécu un stress

post-traumatique sont plus à risque d'être victimes d'une dépression. Cependant, si les employés possèdent un moyen de gérer proactivement les facteurs de stress pouvant entraîner une dépression, par exemple, un programme d'aide aux employés, celle-ci pourrait être prévenue.

Lorsque la dépression se manifeste, les répercussions sur la santé de l'organisation peuvent être atténuées en donnant à l'employé accès à des programmes ciblés qui lui permettront d'obtenir un traitement de longue durée, plus intensif et spécialisé. Des recherches indiquent que 80 % des employés traités pour la dépression y réagiront bien.

Selon la Table ronde des entreprises et de l'économie mondiale sur la toxicomanie et la santé mentale, les organisations qui offrent à leurs employés un programme de traitement des problèmes de maladie mentale peuvent réaliser des économies de 5 000 \$ à 10 000 \$ par employé par année. Les employeurs qui sont en mesure de diriger les employés en détresse vers les ressources et les programmes appropriés réduiront au minimum les répercussions débilantes que cette maladie pourrait avoir sur leur organisation et ils protégeront leur santé financière. ■

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	Trimestre à ce jour	Année à ce jour	1 an
Indices obligataires produits par TXS Group/PC-Bond				
Indice DEX Univers	0,2 %	2,0 %	2,0 %	7,8 %
Indice DEX Bons du Trésor (91 jours)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
Indice DEX Court terme	0,2 %	1,3 %	1,3 %	5,3 %
Indice DEX Moyen terme	0,1 %	2,6 %	2,6 %	10,0 %
Indice DEX Long terme	0,1 %	2,9 %	2,9 %	11,1 %
Indice DEX à rendement élevé	0,9 %	3,6 %	3,6 %	32,2 %
Indice DEX à rendement réel	-1,2 %	0,0 %	0,0 %	19,6 %
Indices des actions canadiennes				
Indice composé S&P/TSX (rendement total)	5,0 %	-0,6 %	-0,6 %	47,6 %
Indice composé S&P/TSX (plafonné)	5,0 %	-0,6 %	-0,6 %	47,6 %
S&P/TSX 60 (rendement total)	5,1 %	-1,5 %	-1,5 %	43,1 %
Indice complémentaire S&P/TSX	4,6 %	2,4 %	2,4 %	65,9 %
S&P/TSX petite capitalisation	4,4 %	1,4 %	1,4 %	77,1 %
BMO petite capitalisation non pondérée	3,6 %	4,4 %	4,4 %	102,4 %
BMO petite capitalisation pondérée	4,3 %	3,1 %	3,1 %	87,6 %
Indices des actions américaines				
S&P 500 (\$ US)	3,1 %	-0,6 %	-0,6 %	53,6 %
S&P 500 (\$ CA)	1,5 %	-0,5 %	-0,5 %	27,1 %
Indices des actions étrangères¹				
MSCI EAEO (\$ CA)	-1,5 %	-4,3 %	-4,3 %	28,8 %
MSCI Monde (\$ CA)	0,6 %	-2,0 %	-2,0 %	28,5 %
MSCI Europe (\$ CA)	-2,8 %	-7,0 %	-7,0 %	30,6 %
MSCI Pacifique (\$ CA)	1,0 %	1,3 %	1,3 %	25,4 %
MSCI marchés émergents (\$ CA)	-0,4 %	-4,4 %	-4,4 %	60,1 %
Autres				
Indice des prix à la consommation (Canada, Janvier 2010)	0,3 %	0,3 %	0,3 %	1,9 %
Taux de change de \$ US/\$ CA	-1,6 %	0,1 %	0,1 %	-17,3 %
Portefeuilles de référence Morneau Sobeco²				
60 % actions / 40 % revenu fixe	1,7 %	0,0 %	0,0 %	25,2 %
55 % actions / 45 % revenu fixe	1,7 %	0,2 %	0,2 %	24,1 %
50 % actions / 50 % revenu fixe	1,7 %	0,4 %	0,4 %	23,0 %
45 % actions / 55 % revenu fixe	1,7 %	0,6 %	0,6 %	21,9 %

1. Rendement après déductions des taxes sur les dividendes.

2. Les rendements sont composés mensuellement.

Au sujet du service de consultation en gestion d'actif de Morneau Sobeco

Ce service 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
Télé. : 514.875.2673
Courriel : jmoussal@morneausobeco.com

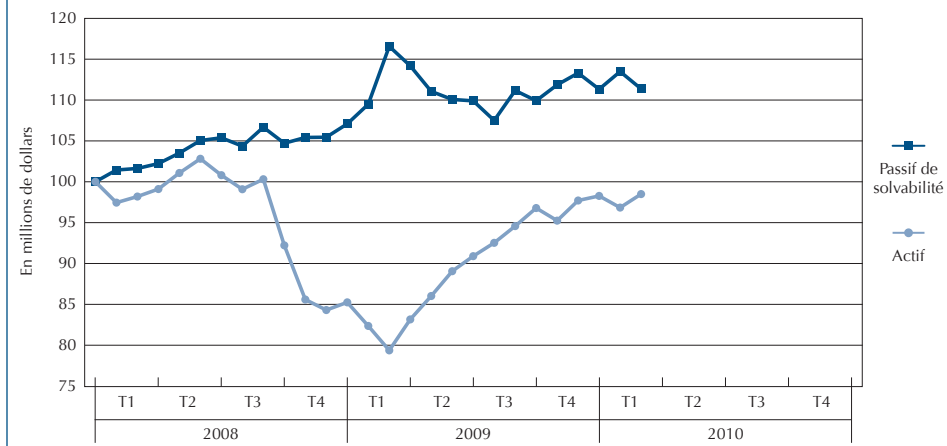
Jean Bergeron, Directeur
Tél. : 514.392.7852
Télé. : 514.875.2673
Courriel : jbergeron@morneausobeco.com

Suivi des niveaux de capitalisation des régimes de retraite

Le graphique montre l'évolution de la situation financière d'un régime de retraite à prestations déterminées typique depuis le 31 décembre 2007. L'actif et le passif sont arbitrairement présumés égaux, à 100 millions de dollars, au 31 décembre 2007. 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.

Les rendements excessivement négatifs de l'actif en 2008 combinés à des taux d'évaluation de solvabilité bas ont donné lieu à un déficit important à la fin de l'année. La hausse des marchés boursiers amorcée le 9 mars 2009 a permis aux caisses de retraite de récupérer une partie des pertes subies en 2008. Au cours des deux premiers mois de 2010, l'actif et

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



le passif ont fait du surplace. La situation financière est donc demeurée sensiblement la même qu'au 31 décembre 2009.

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Sobeco. ■

Rendements des obligations du Canada

	Taux (à la fermeture)		Variation en 2010
	Déc. 2009	Fév. 2010	
Taux directeur	0,25 %	0,25 %	0 pdb
3 mois	0,19 %	0,16 %	-3 pdb
2 ans	1,48 %	1,28 %	-20 pdb
5 ans	2,77 %	2,49 %	-28 pdb
7 ans	3,10 %	2,85 %	-25 pdb
10 ans	3,61 %	3,39 %	-22 pdb
30 ans	4,08 %	4,02 %	-6 pdb

Source : Banque du Canada

Remarques :

1. La projection financière ci-dessus ne tient compte ni des cotisations versées au régime ni des prestations versées par le régime.
2. Le passif de solvabilité est projeté en utilisant les taux prescrits par l'Institut canadien des actuaires concernant la détermination des valeurs actualisées des rentes (y compris le décalage de 2 mois). L'application anticipée des normes de 2009 n'est pas prise en compte.
3. Le régime typique utilisé ici est un régime de type salaire de fin de carrière, sans indexation.
4. Les calculs du passif de solvabilité tiennent compte des nouvelles directives de l'ICA pour les hypothèses de l'évaluation de solvabilité (taux d'approximation de la valeur des rentes) annoncées le 5 octobre 2009 et rétroactives au 31 juillet.
5. L'actif est affiché à sa pleine valeur marchande. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Sobeco (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe).

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-contre montre l'impact de la dépense pour 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.

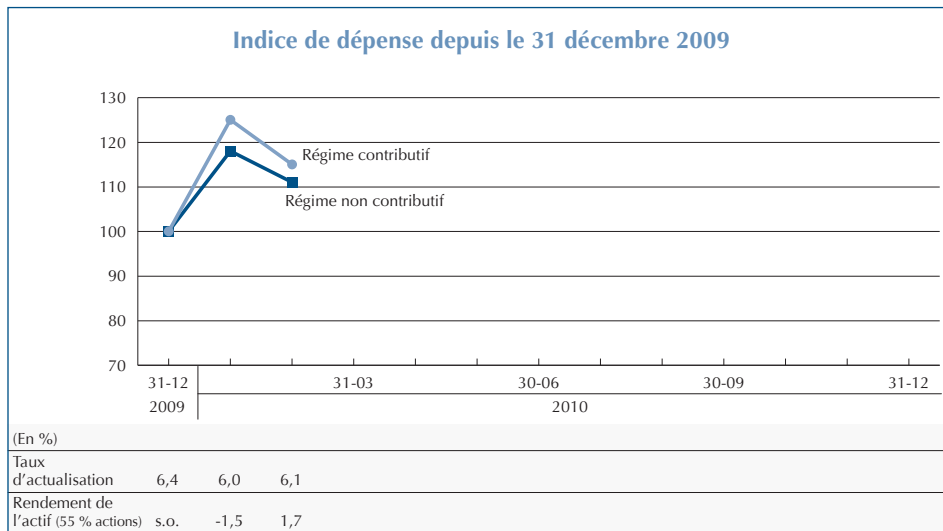
Le tableau suivant présente les taux d'actualisation pour diverses durées et leur variation depuis le début de l'année. La durée d'un régime varie généralement entre 10 (régime mature) et 20 (régime jeune).

Taux d'actualisation

Durée	Décembre 2009	Février 2010	Variation en 2010
11	6,08 %	5,71 %	-37 pdb
14	6,47 %	6,18 %	-29 pdb
17	6,68 %	6,45 %	-23 pdb
20	6,94 %	6,68 %	-26 pdb

Remarques :

1. La dépense est établie au 31 décembre 2008 à partir de la situation financière moyenne des régimes de retraite de notre rapport *Enquête de 2009 sur les hypothèses économiques aux fins de la comptabilisation des prestations de retraite et autres avantages sociaux postérieurs à l'emploi* (soit un ratio



La dépense du régime a augmenté depuis le début d'année principalement en raison de la baisse marquée du taux d'actualisation depuis décembre 2009.

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Sobeco. ■

de l'actif sur la valeur de l'obligation de 91 %).

De plus, selon les mêmes données, nous présumons que le régime fictif présente 14 % de sa valeur d'obligation sous forme de pertes non amorties, soit la moyenne des pertes non amorties de notre enquête.

2. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Sobeco (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe).

3. La valeur de l'obligation est celle d'un régime de type salaire de fin de carrière, sans indexation (deux scénarios : avec et sans cotisations salariales).

À propos de nous

Le Fonds de revenu Morneau Sobeco est la plus importante société de services-conseils et de services d'impartition en ressources humaines détenue par des intérêts canadiens. Par l'entremise de Morneau Sobeco et Shepell•fgi, la société offre des solutions permettant aux employeurs de mieux

gérer la sécurité financière, la santé et la productivité de leurs employés. Comptant plus de 2 300 employés répartis dans des bureaux en Amérique du Nord, le Fonds de revenu Morneau Sobeco offre ses services à des entreprises au Canada, aux États-Unis et partout dans le monde.



CALGARY
403.246.5228

FREDERICTON
506.458.9081

HALIFAX
902.429.8013

KITCHENER
519.568.6935

LONDON
519.438.0193

MONTRÉAL
514.878.9090

OTTAWA
613.238.4272

PITTSBURGH
412.919.4800

QUÉBEC
418.529.4536

ST. JOHN'S
709.753.4500

TORONTO
416.445.2700

VANCOUVER
604.642.5200



INFO@MORNEAUSOBECO.COM



WWW.MORNEAUSOBECO.COM

Information

N'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller de Morneau Sobeco pour tout

renseignement additionnel au sujet de ce bulletin.

Collaborateurs à la rédaction

Michel Dubé, Ph.D.
Services-conseils en rémunération
Jason Eatock, MBA, CEBS
Groupe juridique des régimes de retraite
Lois Gottlieb, J.D.
Groupe juridique des régimes de retraite
Rick Kular, FICA, FSA
Services-conseils en retraite
Jason McQuaid, LLB
Groupe juridique des régimes de retraite

Francine Pell, FICA, FSA
Services-conseils en retraite
Vicki Quigley, Shepell•fgi
Doug Sample, CEBS
Services-conseils en assurance collective
Larry Swartz, LLB, CFA
Groupe juridique des régimes de retraite
Andrew Zur, LLB
Groupe juridique des régimes de retraite