

Enquête sur les régimes de retraite au Canada

○ Commanditée par DFI Canada et Aon Conseil



Été 2008

Table des matières

Introduction	2
Tendances générales et priorités	3
À propos des régimes de retraite à prestations déterminées (régimes PD)	6
À propos des régimes de retraite à cotisation déterminée (régimes CD)	10
À propos des régimes de retraite surcomplémentaires pour cadres supérieurs (régimes surcomplémentaires)	13
Annexe A : Répondants	16
Annexe B : Commanditaires de l'enquête	19

Introduction

Estimé à 1,14 billion de dollars, le marché des régimes de retraite au Canada paraît avoir amorcé une période de consolidation, après la vague de conversion des régimes à prestations déterminées (PD) en régimes à cotisation déterminée (CD) qui s'est opérée au début des années 2000. Si l'on se fie aux résultats de l'enquête sur les régimes de retraite au Canada, commanditée par DFI Canada et Aon Conseil, on semble désormais assister à une stabilisation de la situation des régimes de retraite PD assujettis à la réglementation fédérale et provinciale.

Près des trois quarts des promoteurs de régimes PD qui ont répondu à l'enquête indiquent qu'ils ne prévoient pas convertir leur régime de retraite en régime CD. Ils invoquent principalement leur « philosophie PD » à l'appui de leur décision. Près du tiers des répondants croient également que leur régime PD leur procure un avantage concurrentiel pour le recrutement et la fidélisation du personnel.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la gouvernance des régimes de retraite et la nécessité de modifier la réglementation reviennent souvent dans les résultats globaux de l'enquête. En effet, de nombreux employeurs/promoteurs de régime réclament la mise à jour de l'ensemble des législations provinciales afin qu'elles reflètent les récents développements du marché et les dernières modifications apportées à la législation fédérale, notamment à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR). Plus des deux tiers des répondants à l'enquête sont insatisfaits de la réglementation régissant actuellement le secteur des régimes de retraite.

Fait intéressant, près de 90 % des répondants à l'enquête indiquent avoir fait face à une pénurie de main d'œuvre qualifiée, ce qui a obligé de nombreuses sociétés à envisager de recourir à des programmes de retraite progressive pour garder leurs employés en poste au-delà de l'âge normal de la retraite. Bien qu'actuellement seul un maigre 4 % des employeurs sondés aient mis en place un programme de retraite progressive, près du tiers des sociétés déclarent qu'elles instaureront probablement un tel programme au cours des trois prochaines années. Depuis le début de 2008, sous réserve de certaines exigences, la LIR permet aux employés de continuer d'occuper un emploi salarié et d'accumuler des prestations de retraite tout en recevant jusqu'à 60 % de leur pleine rente. Cependant, plusieurs des lois provinciales sur les régimes de retraite réduisent, dans leur forme actuelle, la latitude des employeurs quant à la mise en place de programmes de retraite progressive. Néanmoins, la majorité des répondants à l'enquête (83 %) indiquent vouloir laisser leurs employés bénéficier des modifications apportées à la LIR à l'égard de la retraite progressive.

Les principaux régimes de retraite offerts sur le marché – régimes PD et CD – se situent aux deux extrêmes sur l'échelle de partage des risques; voilà l'un des défis que doit relever le secteur des régimes de retraite au Canada. Toutefois, un nombre élevé de répondants (45,1 %) affirment qu'ils seraient intéressés à considérer un régime de retraite alternatif qui équilibrerait mieux les risques inhérents aux régimes PD et CD.

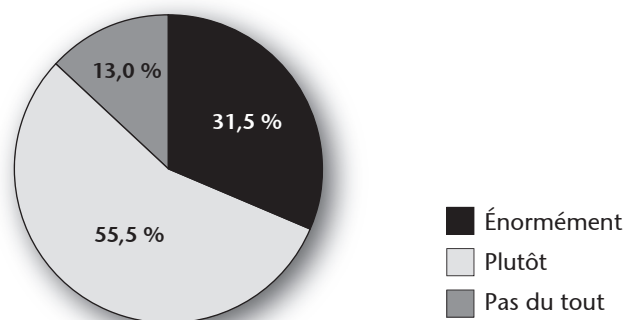
Effectuée en 2007, l'enquête sur les régimes de retraite au Canada collige les réponses de 61 promoteurs de régime d'un océan à l'autre, représentant 63 régimes PD et 58 régimes CD. Plus de la moitié des employeurs/promoteurs de régime qui ont répondu à l'enquête doit traiter avec au moins un groupe de négociation collective (syndicat) – pour de plus amples renseignements, reportez vous à l'Annexe A.

Tendances générales et priorités

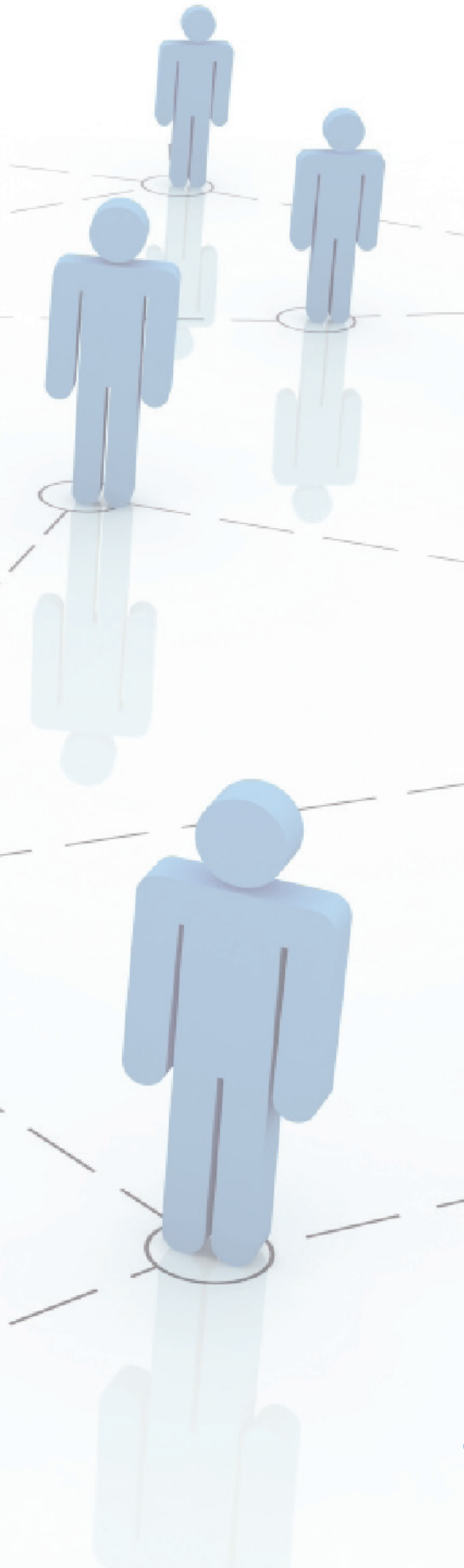
La pénurie grandissante de main-d'œuvre qualifiée représente désormais un défi pour 87 % des répondants à l'enquête. De ce nombre, 71,7 % ont pris des mesures correctives au cours des trois dernières années. Les deux tiers des employeurs qui n'ont pas encore agi en ce sens prévoient le faire au cours des trois prochaines années. Voici quelques mesures prises pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée :

- améliorer les stratégies de recrutement;
- enrichir le milieu de travail;
- passer en revue les programmes de rémunération et d'avantages sociaux pour en accroître la compétitivité; et
- instaurer de nouveaux programmes de récompenses au besoin (p. ex., programmes de formation approfondie).

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue actuellement un problème pour notre société ou le deviendra bientôt.



En ce qui concerne le rendement des programmes de retraite, 84,9 % des sociétés ou organismes affirment que leur programme répond plutôt bien à leurs besoins en matière de recrutement et de fidélisation du personnel. Parmi les 58,9 % des répondants qui n'ont pas pris de mesures pour combler l'écart entre leurs besoins et leur programme de retraite, une proportion de 48,1 % prévoit agir en ce sens au cours des trois prochaines années.



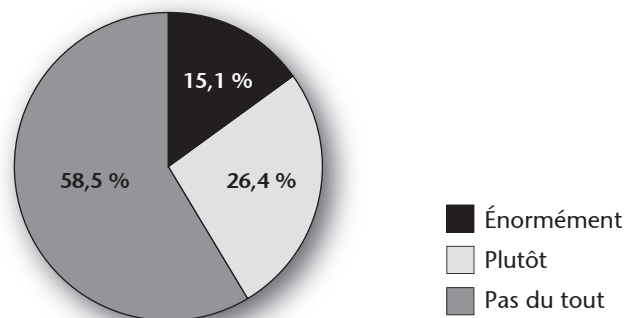
À noter que plus des deux tiers (67,9 %) des répondants déclarent être plutôt insatisfaits de la réglementation régissant le secteur des régimes de retraite. Voici certains des irritants les plus fréquents :

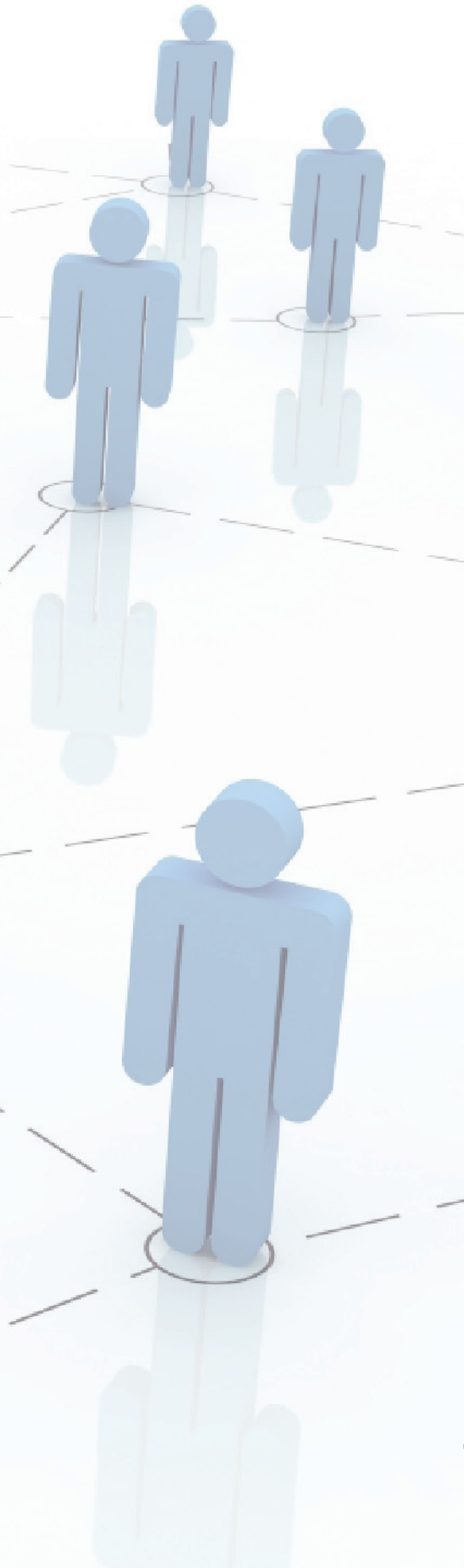
- la complexité importante des règles;
- le manque d'uniformité de la réglementation à l'échelle du pays;
- la trop grande incertitude quant aux risques juridiques;
- les règles concernant la capitalisation du déficit de solvabilité des régimes à prestations déterminées; et
- le plafond de capitalisation prévu par la LIR est trop bas.

La majorité des employeurs sondés indiquent que l'augmentation constante du coût des avantages sociaux qu'ils accordent à leurs employés retraités ne leur a pas posé problème ou qu'ils ont su y faire face. Ils affirment, dans une proportion de 58,5 %, que l'augmentation ne leur cause aucune difficulté et seulement 26,4 % la considèrent comme un problème. Les organisations qui se sentent les plus démunies face à cette question semblent celles qui offrent à leurs employés retraités des avantages sociaux autres que des prestations de retraite en vertu d'une convention collective (négociée par un syndicat). Quant aux sociétés ayant pris des mesures en ce sens, elles ont :

- éliminé l'admissibilité aux avantages sociaux des futurs retraités; ou
- instauré des mécanismes de partage des coûts, tels que le défraiement par les employés d'une partie du coût de la couverture, ou établi un compte de soins de santé.

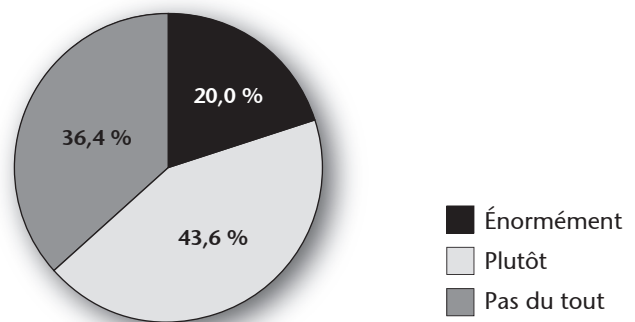
L'augmentation constante du coût des avantages sociaux pour les retraités, autres que les prestations de retraite, représente actuellement un problème pour mon organisation ou le deviendra bientôt.





La croissance qu'ont connue les programmes de retraite CD ces dernières années a mené à une hausse considérable du nombre d'employeurs qui offrent à leurs employés de l'aide en matière de planification de la retraite. Ce point est souligné par les répondants qui, dans une proportion de 63,6 %, proposent à leurs employés des programmes de formation en matière de planification financière ou de la retraite. De ce nombre, 44,7 % ont instauré ces programmes de formation au cours des trois dernières années. Parmi, les sociétés qui n'offrent pas de tels programmes, 38,1 % prévoient en mettre en place au cours des trois prochaines années. Seulement 5,3 % des répondants ne sont pas du tout satisfaits de l'efficacité de leurs programmes de formation.

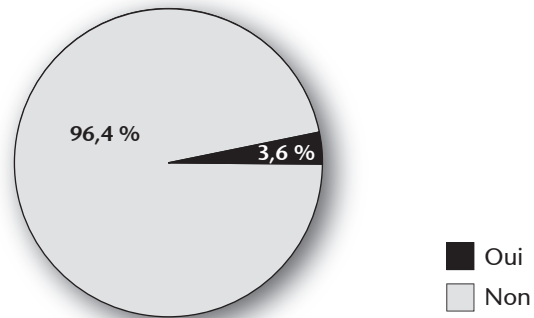
Nous offrons à nos employés de la formation sur la planification financière ou de la retraite.



L'intérêt grandissant pour le fonctionnement des programmes de retraite progressive résulte à la fois de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et du vieillissement des baby-boomers (personnes nées entre 1947 et 1966, et dont la première génération prendra bientôt sa retraite). Entrées en vigueur au début de 2008, les modifications apportées à la LIR ont donné aux employeurs ayant établi des régimes de retraite PD plus de latitude quant à l'application de stratégies liées à la retraite progressive.

Cependant, les résultats de l'enquête suggèrent que peu d'organisations ont opté pour les programmes de retraite progressive – seulement 3,6 % des répondants ont déjà mis en place ce type de programme. Les autres répondants indiquent, dans une proportion de 31,8 %, qu'ils prévoient instaurer un tel programme au cours des trois prochaines années. En outre, lorsqu'on les interroge sur les récentes modifications apportées à la LIR, seulement 16,7 % des répondants n'envisagent pas d'en faire profiter leurs employés. Fait à noter, les nouvelles règles de la LIR vont à l'encontre de la législation en matière de régimes de retraite dans plusieurs provinces et territoires; ces conflits devront être résolus avant que les employeurs puissent tirer pleinement avantage des nouvelles règles de la LIR.

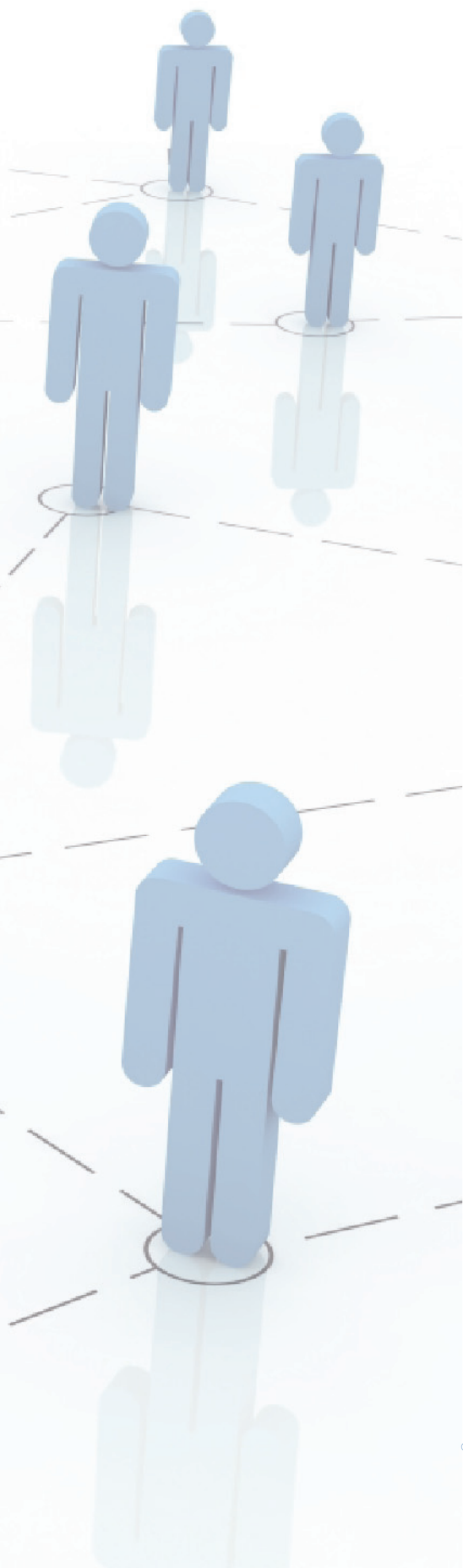
Nous avons instauré un programme qui permet à nos employés de prendre une retraite progressive.



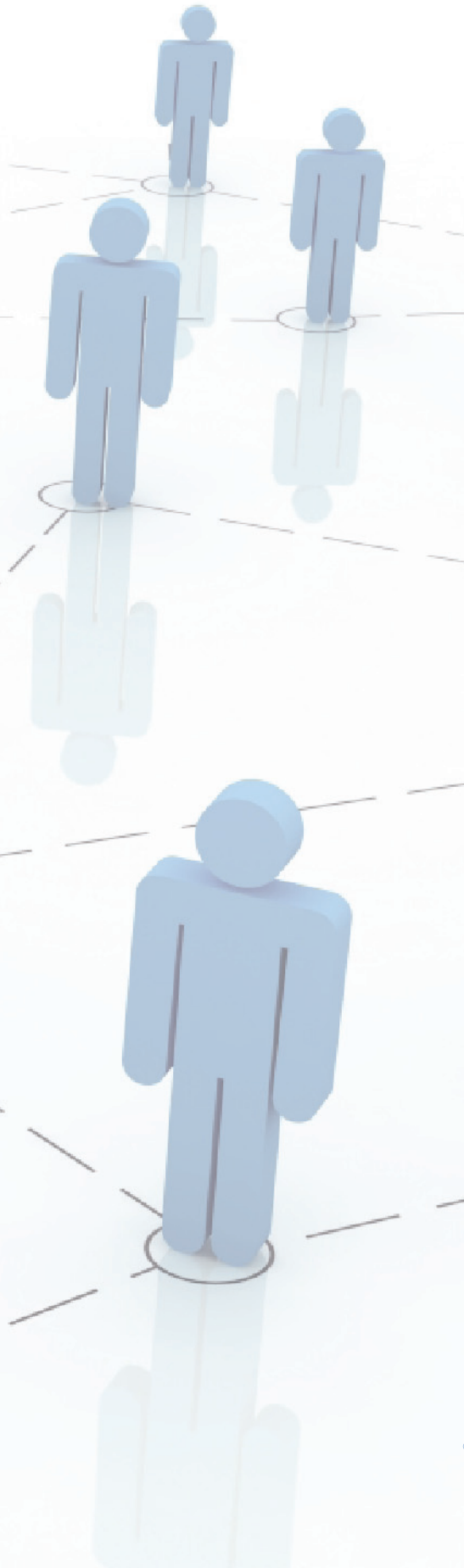
À propos des régimes de retraite à prestations déterminées (régimes PD)

Presque tous les régimes PD des répondants peuvent être considérés comme des régimes fondés sur le revenu de « fin de carrière » (période de gains définie sur laquelle se fonde le calcul des prestations ouvrant droit à pension) ou comme des régimes fondés sur le « salaire maximal moyen » (période regroupant les salaires des meilleures années). La période de référence la plus courante pour effectuer la moyenne des gains ouvrant droit à pension est de cinq ans. Le tableau suivant résume les principales modalités de ces régimes.

Modalités des régimes de retraite	Résultats de l'enquête
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none">• À la date d'embauche pour la plupart des répondants.• La deuxième condition d'admissibilité la plus courante consiste en une période probatoire d'un an.
Cotisations salariales obligatoires	<ul style="list-style-type: none">• 57,6 % des répondants exigent que leurs employés cotisent au régime.• La formule médiane est de 5 % des gains à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) et de 6,6 % des gains excédant le MGAP.



Modalités des régimes de retraite	Résultats de l'enquête
Autres cotisations salariales	<ul style="list-style-type: none">• 29,6 % des répondants offrent à leurs employés la possibilité d'effectuer des cotisations facultatives au titre de leur régime.• 11,1 % des répondants ont mis en place un compte FLEX (un régime de retraite flexible) qui peut servir à bonifier les avantages accessoires.
Gains ouvrant droit à pension	<ul style="list-style-type: none">• 46,4 % des répondants incluent dans les gains ouvrant droit à pension tout ou partie des primes obtenues par leurs employés.• 32,1 % des répondants y incluent les heures supplémentaires.
Formule de calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none">• La formule médiane de calcul des prestations de retraite est de 1,3 % des gains jusqu'à concurrence du MGAP et de 2 % des gains excédant le MGAP.
Retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none">• La condition médiane pour le versement de prestations non réduites pour retraite anticipée est l'une des suivantes :<ul style="list-style-type: none">• avoir 60 ans (avec ou sans conditions liées au service);• cumuler 85 points (somme de son âge et de ses années de service)• La réduction médiane qui prévaut avant d'être admissible aux prestations non réduites pour retraite anticipée est de 4 % par année précédant l'âge normal de la retraite.
Formes de paiement pour les participants sans conjoint	<ul style="list-style-type: none">• La disposition médiane est une rente viagère assortie d'une garantie de 5 ans.
Formes de paiement pour les participants avec conjoint	<ul style="list-style-type: none">• La disposition médiane pour une rente viagère réversible est de 60 % de la rente. Lorsque l'on y ajoute une garantie, elle est en moyenne de 5 ans.• La disposition médiane pour une rente viagère assortie d'une garantie pure est une rente viagère assortie d'une garantie de 10 ans.
Réajustements à la retraite	<ul style="list-style-type: none">• 67,9 % des répondants ont réajusté les prestations de leurs employés retraités pour tenir compte de l'inflation; 60 % de ces réajustements étaient prévus au règlement et 40 % étaient ponctuels.• Le réajustement médian correspond à 75 % de l'IPC.



Le tableau suivant indique la répartition moyenne de différentes catégories d'actif par rapport à l'actif total. Par conséquent, la somme ne s'élève pas à 100 %.

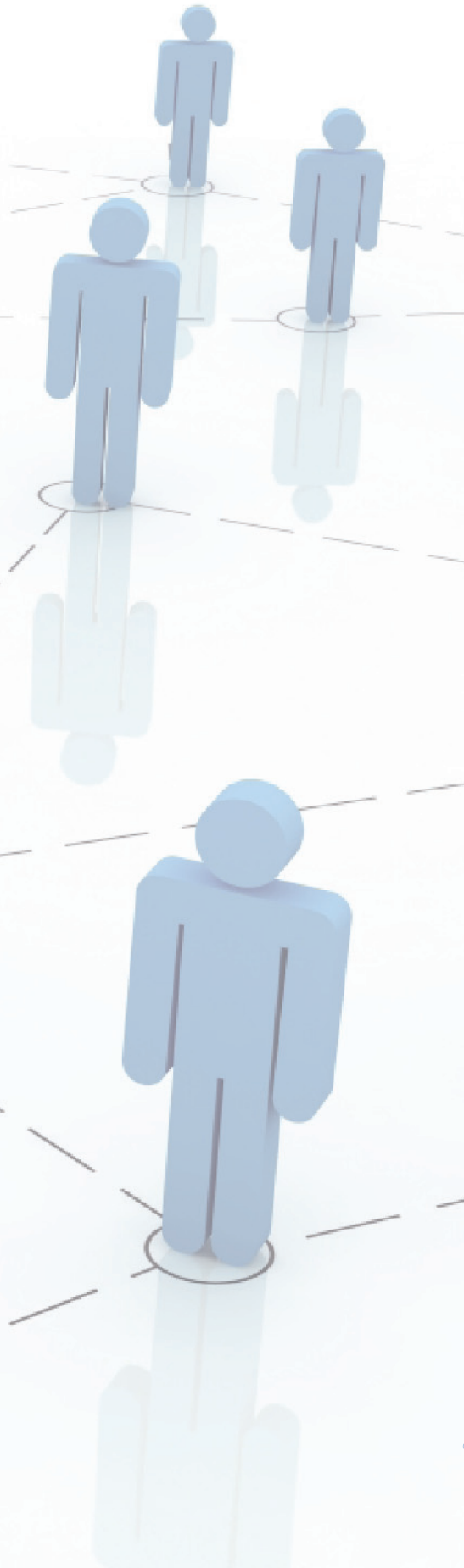
Catégorie d'actif	Répartition médiane (% de l'actif total)
Liquidités et placements à court terme	3,0 %
Titres à revenu fixe canadiens	34,3 %
Titres à revenu fixe étrangers	0,0 %
Actions canadiennes	30,7 %
Actions étrangères	26,0 %
Placements immobiliers	3,0 %
Fonds de couverture	0,0 %
Placements privés	0,0 %
Investissements d'infrastructure	0,0 %
Autre	0,0 %

À la question s'ils utilisaient des fonds indiciaires ou une autre approche de gestion passive, environ le tiers des répondants a affirmé adopter une attitude passive face aux placements dans au moins une des catégories d'actif suivantes : actions canadiennes, titres à revenu fixe canadiens, actions étrangères ou placements immobiliers. Seulement le quart (25 %) des répondants prévoit modifier la répartition de l'actif du régime. Voici certaines des modifications les plus souvent mentionnées :

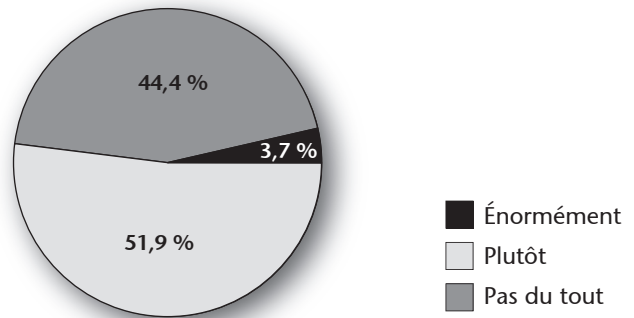
- réduire la proportion de liquidités;
- investir dans des catégories d'actif spécialisées; et
- augmenter la pondération des actions étrangères et diminuer celle des actions canadiennes dans le portefeuille du régime.

L'élimination de la limite de contenu étranger n'a pas apporté un vent de changement; en effet, 60,7 % des répondants affirment ne pas avoir modifié leur stratégie de placement. Par contre, presque tous les répondants qui ont changé leur stratégie (39,3 %) l'ont fait en augmentant la composante actions étrangères de leur portefeuille. Un seul répondant mentionne un accroissement de la participation à l'égard des titres à revenu fixe étrangers.

Par ailleurs, les résultats de l'enquête montrent peu de mouvements dans le secteur des placements alternatifs (p. ex., fonds de couverture, placements privés et investissements d'infrastructure). Bien que 55,6 % des répondants mentionnent vouloir accroître leur participation dans ce secteur, la majorité d'entre eux n'a pris aucune mesure en ce sens au cours des trois dernières années et ne prévoit pas le faire au cours des trois prochaines.



Nous devrions accroître notre participation dans le secteur des placements alternatifs.



Le tableau suivant expose le niveau moyen de frais/dépenses engagés en 2006 pour différents services. Remarque : Le total représente la médiane des dépenses totales et non pas la somme de chacune des dépenses médianes.

Frais/dépenses engagés en 2006 au titre du régime	% médian de l'actif
Gestion de placements	0,38 %
Administration et garde des dossiers	0,12 %
Conseil, services juridiques et autres	0,32 %
Total Frais/dépenses	0,72 %

La plupart des répondants (74,1 %) qui offrent un régime PD déclarent ne pas envisager de le convertir en régime CD. Ils invoquent, dans une proportion de 60 %, leur philosophie PD à l'appui de leur décision. Cependant, 30 % affirment avoir besoin d'un régime PD pour recruter et fidéliser les employés, tandis que 40 % croient qu'un régime CD ne cadre pas avec leur marché. Le reste des répondants sont partagés entre ceux qui prévoient convertir leur régime en régime CD (7,4 %) et ceux qui ne savent pas encore s'ils vont le convertir ou non (18,5 %).

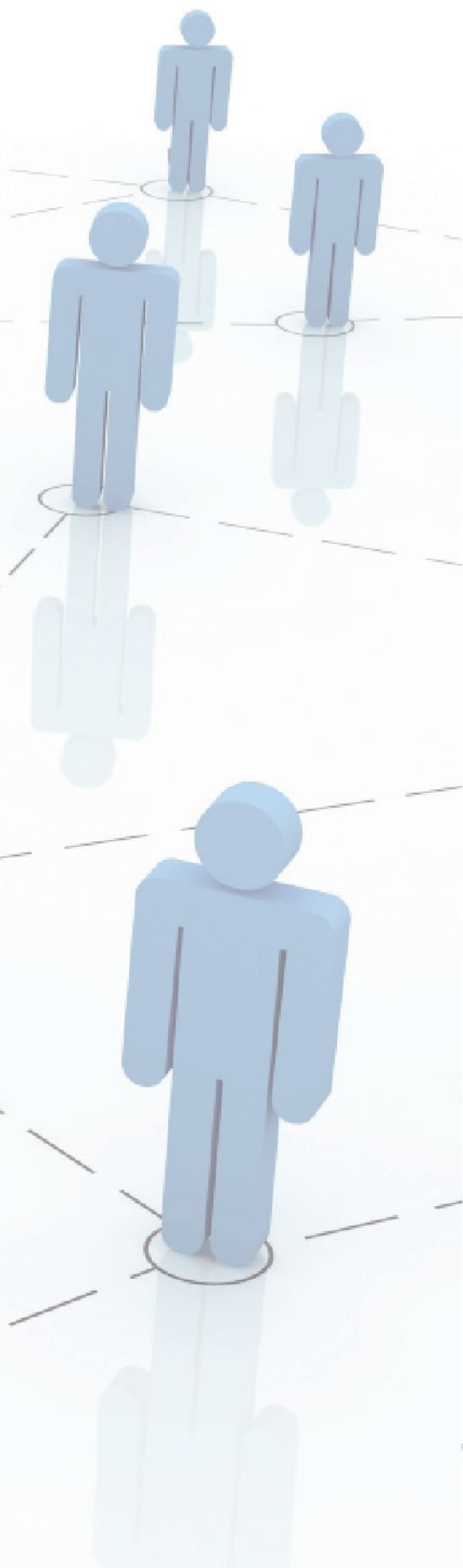
À propos des régimes de retraite à cotisation déterminée (régimes CD)

La majorité des régimes CD établis par les répondants (82,4 %) ne découle pas de la conversion d'un régime PD. Par contre, pour ceux qui le sont, la période de conversion s'étend de 1992 à 2003, l'année moyenne de conversion étant 2001.

Le tableau suivant résume les règles de cotisation aux régimes CD :

Type de cotisation	Fourchette (% des gains)	Médiane (% des gains)
Cotisation patronale de base (cotisation salariale facultative)	De 0 % à 15 %	4,0 %
Cotisations salariales obligatoires	De 1 % à 8 %	4,0 %
Cotisation correspondante de l'employeur effectuée au titre de la cotisation salariale obligatoire	De 1 % à 10 %	4,0 %
Cotisation salariale facultative maximale assortie de cotisations correspondantes de l'employeur	De 3 % à 6 %	5,0 %
Cotisation correspondante de l'employeur si le participant effectue la cotisation facultative maximale nécessaire pour bénéficier d'une cotisation correspondante	De 2 % à 6 %	3,0 %
Cotisation salariale facultative maximale non assortie de cotisations correspondantes	De 5 % à 14 %	8,8 %
Cotisations patronales maximales totales	De 2 % à 15 %	5,5 %

Les répondants incluent, dans une proportion de 41,4 %, au moins une partie des bonis ou primes de rendement de leurs employés dans les gains admissibles, 31 % y incluent les heures supplémentaires et 10,7 %, les avantages sociaux imposables.



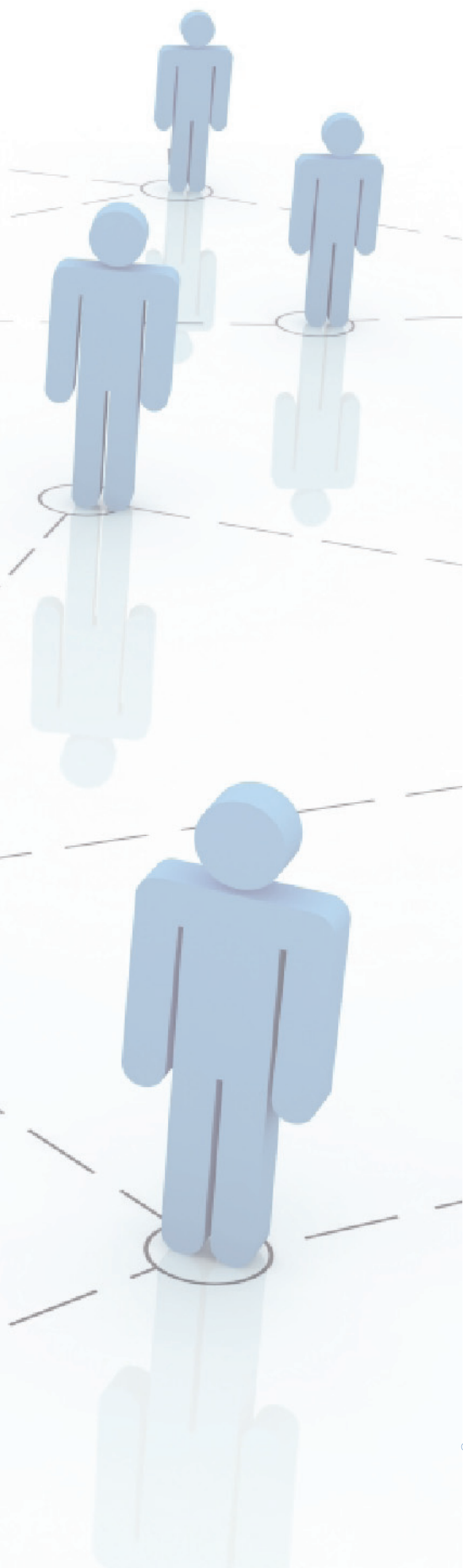
Dans la majorité des régimes CD (84,8 %), les participants décident des directives de placements pour toutes les cotisations. Le tableau suivant indique les options de placement offertes dans ces cas :

Option de placement	Pourcentage de répondants offrant l'option	Nombre médian d'options	% médian de l'actif total investi dans l'option	Niveau de frais médian (% de l'actif)
Fonds du marché monétaire	85,2 %	1	3,8 %	0,4 %
Certificats de placement garanti (CPG)	79,2 %	1	4,6 %	0,0 %
Fonds à revenu fixe	84,0 %	2	8,0 %	0,9 %
Fonds d'actions canadiennes	92,6 %	3	30,0 %	1,3 %
Fonds d'actions américaines	78,3 %	2	3,9 %	1,2 %
Fonds d'actions internationales	88,5 %	3	3,8 %	1,4 %
Fonds équilibrés	88,9 %	3	28,0 %	1,3 %
Fonds « cycle de vie » ⁽¹⁾	22,2 %	5	65,2 %	1,3 %
Fonds à date cible	6,3 %	3	n/a	n/a

⁽¹⁾ Série de fonds équilibrés qui couvrent une variété de profils de risque.

Le marché des régimes de retraite a été marqué, au cours des dernières années, par des discussions houleuses sur la manière de gérer efficacement le « désengagement des participants », soit lorsque les participants d'un régime ne donnent aucune directive de placement. Le cas échéant, les fonds des participants sont investis dans un « fonds par défaut », qui est traditionnellement un fonds du marché monétaire ou un fonds à revenu fixe. Cependant, l'option par défaut à laquelle les répondants à l'enquête recourent le plus souvent est le fonds équilibré (44,5 %), suivi du fonds du marché monétaire (22,2 %). Les autres répondants indiquent une variété de solutions de rechange comme les comptes à intérêt quotidien, les CPG et les fonds d'obligations.

Fait inquiétant, un promoteur de régime CD sur cinq admet ne pas participer activement à la gouvernance de son régime et ne pas se conformer, ou ne pas être certain de se conformer, aux Lignes directrices pour les régimes de capitalisation qui ont été instaurées en 2004 par le Forum conjoint des autorités de réglementation du marché financier et qui représentent le fondement



de la gouvernance des régimes CD. Le tableau suivant résume le niveau de gouvernance des répondants à l'égard des régimes CD :

Niveau de gouvernance à l'égard des régimes CD	% des répondants qui sont d'accord
Nous n'avons pas participé activement à la gouvernance de notre régime et nous savons que le régime n'est pas conforme aux Lignes directrices, ou nous n'avons pas vérifié s'il y est conforme.	20,0 %
Nous avons défini des rôles et des responsabilités en matière de gouvernance et nous savons que notre régime est conforme aux Lignes directrices, mais nous n'avons pas établi de processus pour consigner le suivi de ces responsabilités.	16,7 %
Nous avons défini des rôles et des responsabilités en matière de gouvernance, nous savons que notre régime est conforme aux Lignes directrices et nous avons établi un processus pour consigner le suivi des responsabilités associées aux investissements du régime, mais pas celui des autres responsabilités.	30,0 %
Nous avons défini des rôles et des responsabilités en matière de gouvernance, nous savons que notre régime est conforme aux Lignes directrices et nous avons établi un processus pour consigner le suivi de toutes les responsabilités que nous avons confiées.	33,3 %

Le tableau suivant résume l'intérêt porté par les répondants à des questions spécifiques liées à la gouvernance :

Questions liées à la gouvernance	% des répondants qui se disent plutôt préoccupés par la question
La capacité des participants de gérer leurs décisions de placement pendant qu'ils sont au service de la société	89,7 %
La capacité des participants de gérer leurs fonds à la retraite	55,2 %
Règles de gouvernance du régime	55,2 %
Conflit d'intérêts entre les conseillers ou les fournisseurs de services	37,9 %

Les taux d'adhésion constituent un autre sujet d'importance pour les promoteurs de régimes CD. La majorité des répondants (64,5 %) ont assorti leur régime CD d'une modalité d'adhésion automatique des employés admissibles.

À propos des régimes de retraite surcomplémentaires pour cadres supérieurs (régimes surcomplémentaires)

La présente section concerne les régimes de retraite surcomplémentaires qui octroient aux employés des prestations dépassant les plafonds prévus par la LIR ou supérieures aux prestations versées dans le cadre du régime de retraite de base auquel sont admissibles tous les employés.

Le tableau suivant présente certaines caractéristiques plus générales du régime surcomplémentaire établi par les différents répondants à l'enquête :

Modalité du régime surcomplémentaire	Résultats de l'enquête
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none">• 48,1 % des répondants offrent un régime de base couvrant tous les participants assujettis aux plafonds prévus par la LIR.• Le reste des répondants offrent un régime surcomplémentaire à des cadres supérieurs triés sur le volet.
Niveau des prestations du régime surcomplémentaire	<ul style="list-style-type: none">• 84 % des répondants offrent les mêmes prestations qu'au titre du régime de base, mais sans l'assujettissement aux plafonds prévus par la LIR.• 16 % des répondants offrent un niveau de prestations supérieur à des participants précis.
Définition des gains admissibles aux fins du régime surcomplémentaire	<ul style="list-style-type: none">• 65 % des répondants y incluent les bonis - taux médian de 100 %.• 20 % y incluent d'autres formes de rémunération incitative.• 15 % y incluent les avantages sociaux imposables.
Règles d'acquisition	<ul style="list-style-type: none">• En ce qui a trait aux prestations, 85,7 % des répondants proposent les mêmes modalités aux participants du régime de base qu'à ceux du régime surcomplémentaire.• 14,3 % des répondants ont établi des règles d'acquisition plus strictes pour les prestations versées au titre du régime surcomplémentaire que pour celles octroyées dans le cadre du régime de base.



Modalité du régime surcomplémentaire

Résultats de l'enquête

Provisionnement

- 36 % des répondants provisionnent la totalité ou une partie de leur régime surcomplémentaire au moyen de fonds d'investissement conventionnels.
- 20 % des répondants garantissent par une lettre de crédit l'exécution de leurs obligations au titre du régime surcomplémentaire.
- Une proportion de 44 % des répondants indique que les prestations prévues par leur régime surcomplémentaire ne sont aucunement provisionnées.

Le tableau suivant expose certaines des caractéristiques particulières des régimes surcomplémentaires PD établis par les répondants à l'enquête :

Modalités du régime surcomplémentaire PD

Résultats de l'enquête

Reconnaissance des années de service passé

- 68,4 % des répondants reconnaissent toutes les années de service passé du participant lorsque ce dernier adhère au régime surcomplémentaire PD.
- 26,3 % ne reconnaissent pas les années de service passé.
- 5,3 % ne reconnaissent que les années de service passé accumulées après une date donnée.

Options offertes en cas de cessation d'emploi

- 55,2 % des répondants offrent une rente différée.
- 37,9 % proposent une option de conversion en une somme en capital; cependant, presque tous les répondants le font sans fournir de majoration aux fins de l'impôt (valeur actuarielle nette).
- 6,9 % n'offrent aucune prestation de cessation d'emploi au titre du régime surcomplémentaire PD.

Options offertes à la retraite

- 75 % des répondants offrent une rente viagère.
- 25 % proposent la conversion en une somme en capital.



Le tableau suivant expose certaines des caractéristiques particulières des régimes surcomplémentaires CD établis par les répondants à l'enquête :

Modalités du régime surcomplémentaire CD	Résultats de l'enquête
Méthode de reconnaissance du taux de rendement d'un régime surcomplémentaire CD	<ul style="list-style-type: none">• La méthode la plus souvent indiquée par les répondants consiste à utiliser d'abord le taux obtenu sur le ou les fonds du régime de base, puis les taux individuels.• Aucun des répondants ne déclare avoir utilisé le taux d'un fonds extérieur ni celui d'un indice non lié au régime de base.
Options offertes à la retraite	<ul style="list-style-type: none">• La méthode la plus souvent mentionnée par les répondants est le versement d'une somme en capital.

Une proportion de 13 % des répondants indique avoir apporté des changements à leur régime de retraite surcomplémentaire au cours des trois dernières années et seulement 13,6 % prévoient le modifier au cours des trois prochaines années. Les deux changements les plus envisagés sont la garantie, par lettre de crédit, des prestations au titre du régime surcomplémentaire et l'adhésion de tous les nouveaux employés à un régime surcomplémentaire CD plutôt qu'à un régime surcomplémentaire PD.

Annexe A : Répondants

Voici la liste des sociétés ou organisations qui ont participé à l'enquête :

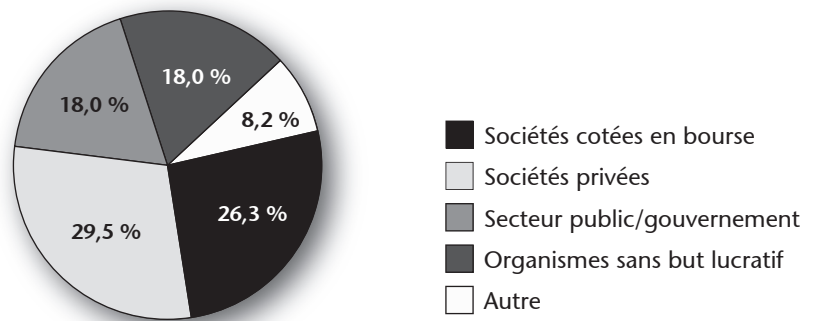


Administration de l'aéroport de Calgary
Administration de l'aéroport international d'Ottawa
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
Air Liquide Canada Inc.
Alberta-Pacific Forest Industries Inc
Algoma Central Corporation
AltaLink Management Ltd.
Apotex Inc.
Arrondissement scolaire 43 (Coquitlam)
Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières
Banque du Canada
Banque Scotia
BBM CANADA
BCAA
Big White Ski Resort
Boutique Jacob
British Columbia Securities Commission
CAE
Canadian Broadcasting Corporation
Capital Pension Plan
CCSI Technology Solutions, Corp.
CMA Canada (Saskatchewan)
Comté de Simcoe
Conseil canadien sur le don et la transplantation
Decision Dynamics Technology Ltd.
E&E Seegmiller Limited
Exportation et développement Canada
FortisBC
Green Shield Canada
Honda Canada Inc.
Impax Energy Services Income Trust
Institut canadien des comptables agréés
Institut canadien des experts en évaluation d'entreprises
International Water-Guard Industries Inc.
La Capitale
Metro Waste Paper Recovery Inc.
Mitsubishi Canada Limited
Morneau Sobeco
Neptune Bulk Terminals (Canada) Ltd.
Nortel Networks Limited
Ontario Power Authority
Pacific Blue Cross
Pelican International
Progressive Solutions Inc.
Rice Financial Group Inc.
Russell Investments
SaskTel
Saxon Energy Services Inc.
Shepherd Village
Sherritt International Corporation
Société de Placements Franklin Templeton
St Joseph
Stewart McKelvey
TELUS
The BC Bearing Group
The Hospital for Sick Children
Université de la Colombie-Britannique
Ville de Calgary
Volvo Financial Services
West Coast Reduction Ltd.
WorkSafeBC

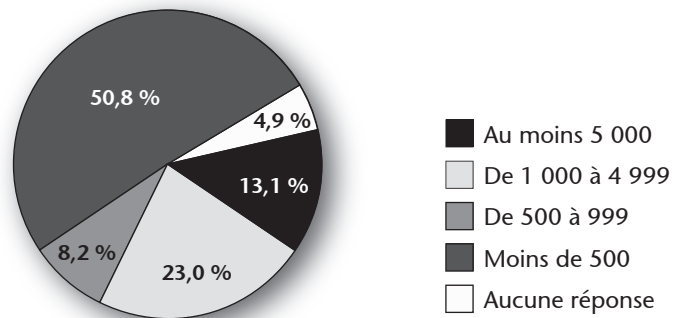
Répartition démographique des répondants

Voici quelques précisions sur les 61 organisations qui ont répondu à l'enquête sur les régimes de retraite au Canada :

Voici les types d'organisations participantes :

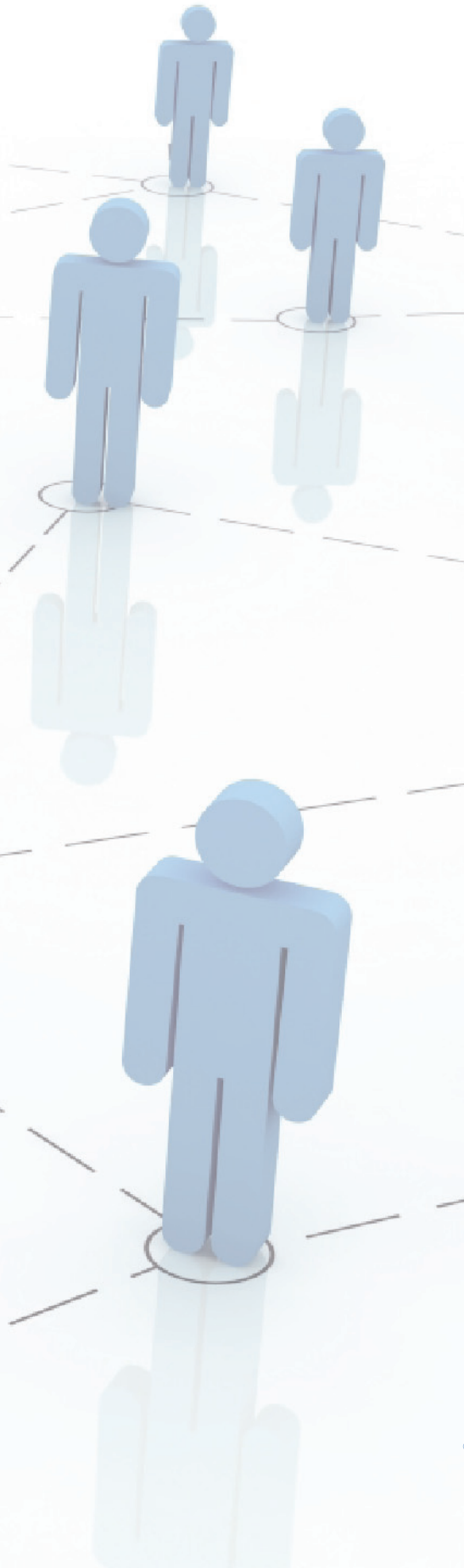


Voici la taille des organisations participantes en fonction du nombre d'employés à temps plein à leur service :



Voici le nombre de régimes de retraite établis par les organisations participantes :

Régimes PD	63
Régimes CD	58



Voici les gouvernements auprès desquels sont enregistrés les régimes de retraite des organisations participantes :

Province ou gouvernement fédéral	Répartition des régimes PD	Répartition des régimes CD
Alberta	12,5 %	17,3 %
Colombie-Britannique	25,0 %	13,8 %
<i>Loi sur les normes de prestation de pension du gouvernement fédéral (la « LNPP »)</i>	28,1 %	10,3 %
Manitoba	0,0 %	3,4 %
Nouveau-Brunswick	0,0 %	0,0 %
Terre-Neuve-et-Labrador	0,0 %	0,0 %
Nouvelle-Écosse	0,0 %	3,4 %
Ontario	21,9 %	48,4 %
Île-du-Prince-Édouard	0,0 %	0,0 %
Québec	9,4 %	0,0 %
Saskatchewan	3,1 %	3,4 %
Total	100,0 %	100,0 %

Parmi les organisations participantes, 31 doivent traiter avec au moins un groupe de négociation collective, soit une proportion de 50,8 % de l'échantillon sondé.

Annexe B : Commanditaires de l'enquête

À propos de Aon Conseil

Aon Conseil est un chef de file au Canada des services-conseils et d'impartition intégrés dans le domaine du capital humain. Comptant plus de 700 employés dans 12 bureaux, Aon Conseil façonnent le milieu de travail de demain grâce à des stratégies et à des solutions visant les avantages sociaux, la gestion du talent et la rémunération. Nous offrons à nos clients une valeur distinctive grâce aux services que nous proposons dans les domaines de la santé, sécurité et assurance collective, de la retraite, du capital humain et de l'impartition.

Aon Conseil est une filiale de Aon Corporation (www.aon.com), leader mondial dans les domaines des services de gestion des risques, du courtage d'assurance et de réassurance et de la gestion du capital humain. Aon offre à ses clients une valeur à long terme grâce à son approche créative et indépendante et à ses solutions d'affaires novatrices et personnalisées qui influent positivement sur les résultats financiers de ses clients. L'équipe Aon compte 36 000 collègues dans plus de 500 bureaux répartis dans 120 pays, qui visent quotidiennement à aider leurs clients et à aider leurs collègues à aider les clients.

À propos de DFI Canada

Dirigeants financiers internationaux Canada (DFI Canada) est une association professionnelle intersectorielle de hauts dirigeants financiers qui compte onze sections régionales réparties dans tout le Canada et plus de 2 100 membres auxquels elle offre des services de perfectionnement professionnel, un leadership éclairé et des services de représentation. Les membres de l'association, comprenant des directeurs financiers, des directeurs de comité de vérification et des hauts dirigeants financiers, des contrôleurs, des trésoriers et des conseillers en fiscalité, représentent un nombre important d'entreprises parmi les plus influentes et prospères au Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site www.feicanada.org.