

**RAPPORT DU COMITÉ D'EXPERTS  
SUR L'AVENIR DU SYSTÈME DE RETRAITE QUÉBÉCOIS INTITULÉ :  
« INNOVER POUR PÉRENNISER LE SYSTÈME DE RETRAITE »**

---

**Mémoire du Mouvement Desjardins**

Présenté à la Commission des finances publiques  
Assemblée nationale du Québec

---

AOÛT 2013



**Desjardins**

Coopérer pour créer l'avenir

## Table des matières

1.	Introduction : des solutions pertinentes pour des constats incontournables .....	1
2.	La capitalisation des régimes de retraite à prestations déterminées .....	3
2.1	Une période transitoire de 5 ans.....	3
2.2	Un taux d'actualisation prescrit pour les retraités pouvant aggraver la volatilité du financement des régimes de retraite à prestations déterminées. ....	4
2.3	Des propositions d'amélioration rassurantes pour les promoteurs de régimes de retraite à prestations déterminées .....	7
3.	Rente longévité.....	8
4.	Les valeurs de transfert.....	9
5.	Conclusion.....	10
	ANNEXE .....	11

## 1. Introduction : des solutions pertinentes pour des constats incontournables

Le Mouvement Desjardins partage entièrement les constats du comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois (ci-après, le « comité »). Les insuffisances du système et les enjeux auxquels il fait face sont aussi clairs qu'incontournables. Tout particulièrement, le Mouvement Desjardins souscrit aux conclusions et inquiétudes du comité à l'égard de la disparition d'un nombre significatif de régimes de retraite à prestations déterminées (ci-après, les « RRPD »). S'il est indéniable que les enjeux actuels de capitalisation et de solvabilité créent des obligations parfois lourdes et difficiles à supporter pour les employeurs, il est tout aussi certain que simplement transférer l'entière responsabilité des risques aux employés dans les régimes de retraite à cotisations déterminées est une avenue qui n'apporterait que peu de véritables solutions.

Le Mouvement Desjardins tient à saluer les efforts du comité et à démontrer sa satisfaction en regard des solutions proposées pour améliorer la situation des régimes de retraite pour l'ensemble des Québécois. Bien que le Mouvement Desjardins soit satisfait de façon générale, il tient cependant à exprimer aux membres de la Commission ses préoccupations à l'égard de l'application de certaines des recommandations du rapport. Ces propositions n'ont pas pour but de remettre en question les solutions proposées, mais plutôt de les enrichir. Elles sont largement inspirées de l'expérience du Mouvement Desjardins en matière de RRPD et ont pour objectif de favoriser le succès des propositions du comité.

Le Mouvement Desjardins offre à plus de 38 000 employés un RRPD. Depuis quelques années, de nombreux ajustements y ont été apportés. En 2009, puis en 2013, le Mouvement Desjardins comme employeur, ses employés et leurs représentants ont collaboré étroitement à la redéfinition, pour le service futur, des caractéristiques de leur régime afin d'en assurer la pérennité. Plusieurs modifications importantes ont été apportées. Il s'agit notamment du rehaussement de l'âge de la retraite sans réduction actuarielle de 57 à 62 ans, de l'augmentation des pénalités actuarielles en cas de retraite anticipée ainsi que de la réduction très importante de la formule d'indexation maximale des rentes qui est passée de 3 % à 1 % et qui est dorénavant limitée, pour son application, à une période de 10 ans. En plus de ces réductions de prestations, l'employeur et les participants se sont engagés, jusqu'à la complète réduction du déficit, au versement de cotisations d'équilibre très importantes qui représentent actuellement à elles seules, environ 25 % de la masse salariale du Mouvement Desjardins.



Le Mouvement Desjardins, en collaboration avec les participants qui supportent 35 % des coûts du régime, s'est doté d'un plan permettant à moyen terme le retour à l'entière capitalisation du régime. De plus, le Comité de retraite du Mouvement Desjardins, depuis déjà plus de 5 ans, a pris diverses dispositions permettant une gestion du risque efficace du régime de retraite. Plusieurs de ces dispositions sont identifiées comme de saines pratiques par le comité. Une approche de gestion de la caisse de retraite en deux caisses (participants actifs et retraités) et une stratégie d'investissement guidée par le passif pour chacun de ces deux volets de la caisse en font partie.

De façon générale, le Mouvement Desjardins identifie deux conditions de succès à la mise en œuvre des recommandations du comité. D'une part, des décisions gouvernementales et une suite législative rapides sont essentielles. Tel que le souligne le comité, les RRPD en sont à un tournant. Un retard indu ou pire, un report indéfini dans la mise en œuvre des solutions enverraient un signal négatif puissant qui pourrait accélérer un glissement déjà préoccupant des RRPD. L'urgence d'agir est ici évidente.

D'autre part, les propositions du comité, aussi positives soient-elles, exigeront des efforts et des ajustements qui ne doivent pas être sous-estimés. La transposition des propositions du comité en mesures législatives et réglementaires concrètes devra en tenir compte. Le rétablissement de la santé financière des RRPD exige des objectifs clairs et des mesures concrètes qui doivent aussi prendre en compte la capacité des entreprises de les mettre en œuvre dans un délai raisonnable. Une rigidité démesurée ou une implantation trop accélérée pourraient faire en sorte que d'excellentes propositions provoquent un résultat contraire à celui recherché. Sur ce dernier point, la coordination des programmes pour la retraite, en particulier entre le RVER, le CELI, le REER, le RPDB de même que l'éventuelle rente longévité est importante. La multiplicité des programmes peut devenir une source de confusion pour les épargnants et un facteur d'inertie dans la préparation de leur retraite.

Le Mouvement Desjardins appuie la conclusion du comité à l'effet qu'il faut non seulement préserver les RRPD et inciter les employeurs québécois à les promouvoir, mais également, de façon plus globale, encourager l'épargne-retraite notamment par la mise en place des régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) et de la rente longévité.

Dans le présent mémoire, le Mouvement Desjardins présente un certain nombre de commentaires et de propositions concernant les recommandations du comité qu'il considère les plus importantes. Sont abordées, dans l'ordre, la capitalisation des RRPD, la rente longévité et finalement, les valeurs de transfert. L'ordonnancement des éléments soulevés diffère quelque peu de celui du rapport du comité.

## 2. La capitalisation des régimes de retraite à prestations déterminées

Le Mouvement Desjardins souscrit à toutes les initiatives visant à améliorer la gestion du risque financier lié aux RRPD. Toutes ces mesures contribueront de façon incontestable à une saine gestion des risques financiers associés à ce type de régime. Il s'agit notamment de l'identification de bonnes pratiques et de recommandations concernant :

- l'établissement d'une seule règle d'évaluation actuarielle basée sur la capitalisation améliorée (recommandation n° 4);
- la possibilité de créer un compte distinct pour les retraités (recommandation n° 12);
- l'établissement d'une stratégie d'investissement guidée par le passif pour chacune des deux caisses (participants actifs et retraités) (recommandation n° 12);
- l'établissement d'une politique de financement « employeur et employés » quant aux cotisations, au partage des surplus comme du financement des déficits (recommandation n° 9);
- une restructuration du régime, pour le service futur, permettant de mieux répondre à la réalité des coûts.

Ceci dit, le Mouvement Desjardins propose certains ajustements afin de favoriser l'implantation des recommandations.

### 2.1 Une période transitoire de 5 ans

Le comité ne recommande pas de rendre obligatoire la séparation de la caisse de retraite en deux caisses distinctes ni non plus l'établissement d'une stratégie d'investissement guidée par le passif pour chacune de ces caisses. Cependant, le Mouvement Desjardins est d'avis qu'il s'agit des meilleures pratiques en matière de saine gestion des risques et que, par conséquent, elles devraient être obligatoires. Ceci dit, dans la mesure ou selon la recommandation du comité, la capitalisation améliorée (recommandation n° 4) exigerait un taux d'actualisation obligatoire tant pour le passif relatif aux retraités que pour celui relatif aux participants actifs après la retraite, la séparation en deux caisses devient, en pratique, incontournable.

Tel que déjà mentionné, le Mouvement Desjardins procède depuis environ 5 ans à l'implantation de ces mesures. À l'expérience, cette opération est relativement complexe. La séparation en deux caisses distinctes et la mise en place de stratégies d'investissement guidées par le passif exigent une planification non négligeable. De plus, la mise en place d'une caisse séparée pour les retraités emporte un certain impact financier (puisque le taux d'actualisation à retenir pour cette caisse est inférieur aux pratiques retenues en contexte d'une seule caisse). Finalement, la mise en place d'une stratégie d'investissement guidée par le passif génère des mouvements importants dans les investissements. Il apparaît dans ce dernier cas impératif de laisser une marge de manœuvre aux gestionnaires pour procéder dans les meilleures conditions possibles aux roulements d'actifs. Ainsi, une période transitoire de 5 ans, permettant d'absorber ces impacts (à raison de 20 % par année), est nécessaire.

**Pour ces motifs, le Mouvement Desjardins croit que des ajustements doivent être apportés aux recommandations du comité pour assurer un retour à la capitalisation et refléter la réalité des coûts des RRPD.**

**Étant donné l'importance des changements qui découleront des recommandations, le Mouvement Desjardins recommande que l'implantation de la capitalisation améliorée devrait s'accompagner d'une période de transition de 5 ans pour permettre aux employeurs de s'ajuster.**

**Au cours de la période de transition, les employeurs devraient reconnaître graduellement, à raison de 20 % par année, les impacts de financement résultant de la nouvelle base d'évaluation actuarielle par rapport à la base de capitalisation actuelle (en excluant la solvabilité).**

## **2.2 Un taux d'actualisation prescrit pour les retraités pouvant aggraver la volatilité du financement des régimes de retraite à prestations déterminées**

Le Mouvement Desjardins souscrit à la recommandation visant l'établissement d'une seule évaluation actuarielle de financement (recommandation n°4). Cependant, le comité recommande dans le cadre de cette capitalisation améliorée de rendre obligatoire pour les retraités un taux d'actualisation basé sur les obligations corporatives de très haute qualité. Le Mouvement Desjardins ne peut appuyer cette dernière recommandation puisqu'elle aurait des conséquences importantes sur les RRPD.

De l'avis du Mouvement Desjardins, l'une des incertitudes les plus dommageables pour les RRPD (et particulièrement ceux prévoyant une forme d'indexation) est la volatilité des évaluations de capitalisation et de solvabilité. Il apparaît impératif de limiter le plus possible cette volatilité, surtout dans un contexte d'évaluation unique de capitalisation améliorée. Une part de celle-ci est inévitable parce que liée aux fluctuations des marchés et aux taux d'intérêt. Une autre part cependant peut découler de l'imposition de taux d'actualisation peu adaptés à la réalité des régimes et des investissements.

Lier le taux d'actualisation pour les retraités aux rendements des obligations corporatives de très haute qualité risque d'augmenter la volatilité de la situation financière des régimes et partant, des cotisations. Le marché canadien de telles obligations est très limité et donc peu liquide. Selon les critères reconnus pour établir quelles obligations seraient admissibles (c'est-à-dire être notées AA ou mieux), le marché canadien comptait en date du mois de juillet dernier 13 obligations de ce type avec des échéances intermédiaires ou de longues durées (7 ans et plus) pour 9 émetteurs. La courbe des taux proposée dans le Rapport et initialement conçue pour des fins comptables a donc été extrapolée à partir de peu de données et s'avère un exercice théorique et plutôt arbitraire lorsqu'utilisée pour évaluer la capitalisation des RRPD. Cette courbe de taux risque d'être sujette à une volatilité importante. La décote d'un seul des émetteurs, l'ajout d'un nouvel émetteur ou quelques transactions de plus ou moins grande envergure pourraient modifier cette courbe de façon très significative. De plus dans la foulée de la crise financière de 2008, les agences de notation ont revu leurs modèles d'évaluation et nombre d'entreprises ont vu leur notation abaissée. Le bassin des obligations corporatives de très haute qualité, déjà restreint, est ainsi en perpétuelle évolution.

De plus, tel qu'il est mentionné dans le rapport du comité, « la séparation des caisses permettrait d'assurer un meilleur appariement de l'actif et du passif alloués au groupe des retraités ». L'imposition d'une courbe de taux unique pour la détermination du passif des retraités pourrait et devrait donc orienter les stratégies d'investissement guidées par le passif des RRPD vers l'acquisition de ce type d'obligations. Étant donné l'offre déjà limitée de ce type d'obligations, leur juste valeur pourrait être affectée par cette nouvelle demande. Ces éléments pourraient contribuer à accroître une volatilité déjà importante comme le démontre le graphique présenté en annexe sur l'évolution des rendements des obligations au cours de la période 2003-2012. Ce graphique établit que ces obligations corporatives de très haute qualité sont déjà plus volatiles que les obligations gouvernementales à rendement réel utilisées actuellement comme taux d'actualisation pour les RRPD indexés. Les variations des ratios de solvabilité de ces régimes ont connu des soubresauts spectaculaires au cours des quelques dernières années.

Par ailleurs, bien que le comité ne propose un taux d'actualisation obligatoire que pour les retraités, il recommande aussi, pour la période de participation active ou différée, de considérer le rendement attendu sur l'ensemble de la caisse, incluant donc la portion des retraités. Pour le Mouvement Desjardins, cela revient à étendre à l'ensemble des participants, pour la période avant la retraite, les stratégies d'investissements guidées par le passif des retraités, ce qui n'est pas cohérent avec la séparation en deux caisses de retraite et l'application de stratégies d'investissements guidées par les passifs propres à chacune.

Afin de réduire le plus possible une volatilité qui constitue une des grandes sources d'inquiétude pour les promoteurs de RRPD et un facteur déterminant dans leur volonté et leur capacité à maintenir de tels régimes, le Mouvement Desjardins recommande que les taux d'actualisation devraient continuer d'être liés aux rendements attendus des caisses de retraite séparées et ainsi refléter les stratégies d'investissement de chacune de ces caisses, selon les recommandations des actuaires du régime.

Ceci dit, la Régie des rentes du Québec devrait disposer de réels pouvoirs pour imposer un taux obligatoire en cas de taux inadéquats, de stratégies de financement ou de placement insatisfaisantes, de gestion non optimale des risques ou du régime dans son ensemble.

Si le marché canadien a peu de profondeur dans le secteur corporatif de très haute qualité (notation de AA ou mieux), il peut être cependant considéré liquide pour les titres de haute qualité (notation de BBB ou mieux, « investment grade »). Ces titres constituent un bassin important et sont plus représentatifs des stratégies d'investissement de la plupart des RRPD. L'utilisation d'une courbe considérant l'ensemble de ces titres de haute qualité serait donc justifiable et appropriée. De façon à limiter plus encore cette volatilité si dommageable, le taux prescrit devrait aussi être fondé sur une moyenne mobile de trois ans.

**Pour ces motifs, le Mouvement Desjardins recommande de laisser aux actuaires des régimes la responsabilité de fixer les taux d'actualisation à utiliser pour l'évaluation actuarielle.**

**La Régie des rentes du Québec devrait disposer de tous les moyens et pouvoirs nécessaires pour s'assurer que les taux retenus incluent des marges de sécurité suffisantes et qu'ils reflètent les rendements attendus des caisses de retraite. La Régie devrait pouvoir imposer un taux obligatoire en cas de taux inadéquats, de stratégies de financement ou de placement insatisfaisantes, de gestion non optimale des risques ou du régime dans son ensemble. Ce taux obligatoire devrait être fondé sur les obligations corporatives de haute qualité (notation de BBB ou mieux) et reposer sur une moyenne mobile de 3 ans.**



### **2.3 Des propositions d'amélioration rassurantes pour les promoteurs de régimes de retraite à prestations déterminées**

Il est vrai que dans le secteur privé, les propositions du comité apportent un soulagement immédiat pour les RRPD (non indexés) dans la mesure où le ratio de capitalisation améliorée se situera généralement entre les ratios actuels de capitalisation et de solvabilité, ce qui diminuera sensiblement les cotisations d'équilibre. Il faut cependant souligner que le comité recommande aussi et à juste titre la mise en place de réserves prudentielles importantes et exigeantes. D'autre part, le taux d'actualisation prescrit pourrait avoir pour effet, en période moins favorable, de systématiquement sous-évaluer les besoins de financement des régimes; il en aurait d'ailleurs été ainsi au plus fort de la crise de 2008-2009, comme le démontre le graphique en annexe. Finalement, la référence à un taux d'actualisation plus que conservateur et favorisant un appariement avec une classe restreinte et volatile d'actifs pourrait aussi desservir la capitalisation adéquate des caisses de retraités. Dans un tel contexte et devant la perspective de devoir immobiliser un niveau de capital perçu comme exagéré, la tendance pourrait bien être d'abandonner les RRPD. D'où l'importance de s'assurer que les caisses de retraite soient en mesure d'implanter de façon ordonnée les mesures prescrites.

Les impacts des recommandations du comité sont encore plus significatifs pour les régimes du secteur public (municipalités et universités) et pour les régimes du secteur privé où les prestations sont indexées. Les propositions du comité ont pour effet d'amener le ratio de capitalisation améliorée près de leur ratio de solvabilité. Pour les régimes publics, lesquels ne sont pas assujettis à des cotisations d'équilibre sur le ratio de solvabilité, le choc sera donc important. La pression sur la fiscalité et les budgets (ceux de ces institutions, comme ceux de l'État) risque fort d'augmenter très significativement. Une saine période transitoire de 5 ans comme un taux d'actualisation plus réaliste apparaissent ici d'autant plus essentiels.

Les propositions du Mouvement Desjardins sont susceptibles de convaincre les employeurs du Québec que le passage de RRPD, dont la précarité financière inquiète, à des régimes dont la pérennité et la santé financière sont rétablies est tout à fait possible, même dans un contexte où l'entreprise est soumise à une série d'enjeux qui dépasse largement la retraite de ses employés (capitalisation de l'entreprise, investissements et innovations, rentabilité, financement des opérations).

### 3. Rente longévité

Le Mouvement Desjardins appuie l'initiative qui consiste à établir une rente longévité qui serait payable dès l'âge de 75 ans pour l'ensemble des travailleurs québécois (recommandation n° 1). Il adhère également au principe que cette rente soit pleinement capitalisée.

Cette nouvelle rente répondra à un besoin indéniable, particulièrement dans un contexte de faibles taux d'intérêt. Elle suppléera ainsi à la rente potentiellement diminuée découlant d'un régime à cotisations déterminées ou pourra répondre à un besoin pressant pour bon nombre de travailleurs qui ne sont pas admissibles à un RRPD.

En ce qui concerne les promoteurs de RRPD, le Mouvement Desjardins souligne l'importance de leur laisser un libre choix véritable quant à la coordination de leur régime avec la nouvelle rente longévité.

Dans les faits, la rente versée par l'entremise d'un RRPD couvre déjà la longévité du prestataire. De plus, les prestations de ces régimes sont généralement assorties de garanties globalement plus favorables, notamment en cas de décès. De même, l'indexation des rentes, pour la plupart de ces régimes, diffère de celle proposée pour la rente longévité.

La coordination, dans un contexte où le promoteur et les participants souhaiteraient conserver les dispositions de leur régime qu'ils considèrent plus avantageux, s'avèrerait difficile. L'administration de ces régimes deviendrait plus complexe et les coûts en seraient significativement augmentés.

Ainsi par exemple, le montant de la rente longévité ne sera connu que lorsque le retraité atteindra 75 ans puisqu'elle sera calculée sur le maximum des gains admissibles (le MGA) des années où il aura eu de 71 à 75 ans. Ainsi, lorsqu'un participant terminera ou prendra sa retraite (à un âge bien inférieur à 75 ans), sa rente longévité à déduire de la rente du RRPD devra être estimée plus de 10 ans avant qu'elle ne soit véritablement connue.

De même, la rente de bien des RRPD est une rente « salaire final moyen ». La rente longévité sera plutôt une rente « salaire carrière indexé ». Une coordination directe en soustrayant la rente longévité de la rente du RRPD sera particulièrement complexe puisque les calculs des deux rentes se font sur des bases radicalement différentes. Coordonner malgré tout ou convertir cette rente en un équivalent « salaire final moyen » rendra la formule de rentes difficile à comprendre pour les participants.

Les communications avec les participants s'en trouveraient compliquées. Déjà la coordination avec certains régimes publics, comme le Régime de rentes du Québec, est souvent mal comprise et suscite beaucoup d'insatisfaction de la part des participants.

De plus, pour les employeurs québécois œuvrant aussi au niveau canadien, la coordination aurait comme conséquence de devoir offrir des régimes aux dispositions distinctes aux employés du Québec et aux employés des autres provinces. Dans un tel contexte, le maintien de l'équité pour les employés du Québec s'en trouve cependant complexifié.

La coordination des rentes exigerait des modifications importantes et très coûteuses aux systèmes d'administration. De plus, un système parallèle devrait être maintenu pour les employés hors Québec. En conséquence, le Mouvement Desjardins privilégie l'exemption de la rente longévité pour les régimes qui souhaitent maintenir leurs acquis.

Le Mouvement Desjardins croit que les promoteurs de RRPD qui ne désirent pas coordonner leur régime ne devraient pas participer financièrement à la rente longévité. Il y a un certain paradoxe dans le fait de dire que le choix de se coordonner est laissé au promoteur du régime tout en indiquant que s'il décide de ne pas se coordonner, l'employeur et les participants paieront tout de même pour la rente longévité. Une telle situation ajouterait une obligation financière importante à celles liées au retour à la pleine capitalisation de leur régime.

**Pour ces motifs, le Mouvement Desjardins recommande que les employeurs qui ne souhaitent pas coordonner leur RRPD avec la rente longévité puissent le faire sans qu'eux ou leurs employés n'aient à verser de cotisations pour celle-ci.**

#### **4. Les valeurs de transfert**

Le Mouvement Desjardins soutient la recommandation qui établit une nouvelle façon de calculer la valeur de transfert (recommandation n° 6). Nous croyons cependant qu'il est important de mettre l'accent sur la promesse de rente et d'assurer une meilleure équité entre les employés qui quittent leur RRPD et ceux qui y demeurent.

Comme le démontre le rapport du comité, la sécurité financière est davantage favorisée par le paiement d'une rente et il serait donc préférable de ne pas influencer le choix d'un employé qui quitte en faveur d'une valeur de transfert non conforme à la réalité comme à l'esprit des RRPD. À l'évidence, l'employé a davantage à maintenir son droit à une rente différée et il faut donc l'y inciter.

Nous proposons que la valeur de transfert soit égale à la valeur de la rente différée calculée sur la base de la capitalisation améliorée de l'année du transfert. De plus, la valeur devrait tenir compte de la situation financière du régime. Dans le cas contraire, lorsqu'un régime est sous-capitalisé, cela conférerait un avantage indu à l'employé qui quitte au détriment d'une charge financière additionnelle à combler par les participants et l'employeur.

Ceci dit, toute modification aux valeurs de transfert doit se faire de concert avec les autres provinces canadiennes de façon à éviter que des participants au même régime se voient attribuer des valeurs de transfert différentes selon la province où ils travaillent.

**Pour ces motifs, le Mouvement Desjardins croit que la valeur de transfert devrait être basée sur le niveau de capitalisation améliorée de l'année du transfert plutôt que sur la solvabilité, ce qui serait à coût nul pour le régime. Aucun paiement supplémentaire ne devrait être effectué par le régime pour compenser le manque à gagner lors de transferts. Toute nouvelle règle devrait être mise en œuvre de façon coordonnée avec les autres provinces.**

## 5. Conclusion

Le Mouvement Desjardins est en accord avec les autres recommandations du comité. Il tient à saluer la contribution de tous les membres du comité à ce qui deviendra une contribution importante à la résolution des problématiques des régimes d'épargne et de retraite au Québec. Le Mouvement Desjardins réitère que des décisions gouvernementales et une suite législatives rapides apparaissent essentielles.

Pour le Mouvement Desjardins, il demeure tout de même quelques enjeux cruciaux pour lesquels il propose des solutions adéquates :

- la mise en place de la capitalisation améliorée doit se faire de façon ordonnée et graduée. Une période transitoire de 5 ans apparaît essentielle;
- un taux obligatoire d'actualisation fondé sur les obligations corporatives de très haute qualité (notations de AA ou mieux) risque d'ajouter une volatilité non souhaitable dans le financement des RRPD. Le respect de l'expertise actuarielle et, le cas échéant, le recours au bassin élargi des obligations corporatives de haute qualité (notation de BBB ou mieux) pondéré par une moyenne mobile de 3 ans réduiraient significativement cette volatilité;
- la rente longévité répond à un véritable besoin. Ceci dit, pour les régimes qui souhaitent préserver leurs acquis et pour les employeurs actifs dans le reste du Canada, la coordination apparaît difficilement praticable. De plus, le « choix » de se coordonner doit être un véritable choix. Un employeur et ses employés qui choisissent de ne pas coordonner leur régime ne devraient pas être astreints au financement de la rente longévité;
- les valeurs de transfert devraient être basées sur le niveau de capitalisation améliorée de façon à être équitables pour ceux qui quittent et à coût neutre pour les participants actifs au régime. De telles valeurs de transfert favoriseraient le maintien d'une rente dans un RRPD pour les employés qui souhaitent tout de même réorienter leur carrière.

\*\*\*



**ÉVOLUTION DU TAUX DE RENDEMENT D'OBLIGATIONS (2003-2012)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Min	Max
Obligations gouvernementales du Canada (10 ans et +)	5,14%	4,77%	4,06%	4,15%	4,10%	3,45%	4,09%	3,48%	2,41%	2,26%	2,26%	5,14%
Obligations à rendement réel long terme	2,79%	2,07%	1,45%	1,75%	1,91%	2,10%	1,53%	1,11%	0,45%	0,38%	0,38%	2,79%
Obligations corporatives <sup>(1)</sup>	6,32%	6,02%	5,07%	5,26%	5,55%	7,56%	6,95%	5,83%	5,43%	4,46%	4,46%	7,56%

<sup>(1)</sup> Selon la courbe Mercer pour un régime type ayant une durée d'environ 17 ans

