

Les régimes d'avantages sociaux au Canada

3 MAI 2018 15 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Gouvernement et secteur public](#)
- [Services professionnels](#)

Auteurs(trice): [Jonathan Marin](#), [Julien Ranger](#)

Les Canadiens vivent de plus en plus longtemps et doivent plus que jamais faire face à leur responsabilité d'épargner pour la retraite. Leur espérance de vie étant plus longue, ils doivent économiser davantage. Cette réalité, ainsi que d'autres facteurs économiques, met à l'épreuve le système canadien de revenu de retraite, qui repose depuis longtemps sur des volets à prestations déterminées (PD) et à cotisations déterminées (CD). Les employeurs qui exercent des activités au Canada doivent savoir que la législation en matière d'avantages sociaux évolue au pays, tout particulièrement celle qui entoure les régimes de retraite, étant donné que de plus en plus d'employés se tournent vers leur employeur pour épargner en vue de la retraite. Dans ce chapitre, nous examinerons deux des trois piliers du revenu de retraite au Canada, soit les régimes de retraite gouvernementaux et les régimes de retraite d'employeurs.

Régimes de sécurité sociale gouvernementaux

Les régimes de retraite gouvernementaux sont considérés comme l'un des trois piliers du revenu de retraite au Canada, les deux autres étant les régimes de retraite d'employeurs (abordés ci-dessous) et l'épargne-retraite individuelle. Les régimes de retraite d'employeurs sont souvent présentés aux employés dans ce contexte. Les régimes de retraite gouvernementaux sont le Régime de pensions du Canada (RPC) (ou, si l'employé réside au Québec, le Régime de rentes du Québec (RRQ), régime quasi identique au RPC), la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG).

i) SV et SRG

Les employés ou employeurs n'ont aucune cotisation à verser au titre de la SV ou du SRG. Le SRG est une allocation établie en fonction du revenu. Le droit aux prestations de la SV n'est pas déterminé en fonction du revenu, mais les prestataires dont le revenu atteint un certain seuil pourraient devoir en rembourser une partie. Pour la période comprise entre juillet 2017 et juin 2018, la prestation de la SV est réduite si le revenu annuel net d'un particulier est supérieur à 74 788 \$. De plus, le particulier doit rembourser cette prestation en totalité si son revenu annuel net atteint 121 314 \$.

ii) RPC/RRQ

Les employés et les employeurs sont tenus de verser au RPC ou au RRQ (selon le cas) des cotisations établies selon le « maximum des gains annuels ouvrant droit à pension » (MGAP), jusqu'à concurrence d'un certain montant. Par exemple, pour 2018, le MGAP est de 55 900 \$. En ce qui concerne le RPC, l'employeur et l'employé versent chacun des cotisations de l'ordre de 4,95 % pour l'année, jusqu'à concurrence de 2 593,80 \$ pour chacun d'eux. Quant au RRQ, l'employeur et l'employé versent chacun des cotisations de l'ordre de 5,4 % pour l'année,

jusqu'à concurrence de 2 829,60 \$ pour chacun d'eux. Au moment de la retraite, le RPC/RRQ verse des prestations censées remplacer 25 % des gains moyens de l'employé, jusqu'à concurrence du MGAP. Le montant exact de la rente dépend des gains moyens d'un employé, de ses années de cotisation et de son âge à la retraite. En 2018, la prestation maximale au titre du RPC et du RRQ est de 1 134,17 \$ par mois pour un employé qui prend sa retraite à 65 ans.

De nombreux employeurs conçoivent leur régime de retraite de manière à intégrer les prestations que les employés recevront aux termes du RPC et du RRQ ainsi que les prestations payables aux termes du régime de retraite de l'employeur (c.-à-d. que les cotisations obligatoires et les prestations payables aux termes du régime offert par l'employeur tiennent compte des cotisations et des prestations au titre du RPC et du RRQ).

La législation applicable au RPC a été amendée en 2016 en vue d'une refonte importante du régime, la première depuis son entrée en vigueur en 1966. Par conséquent, à compter de 2019, le niveau des prestations au titre du RPC augmentera graduellement. Le ratio de remplacement du revenu passera de 25 % à 33,33 % des gains admissibles, du premier dollar gagné jusqu'au MGAP bonifié (qui devrait s'établir, selon les projections, à environ 82 700 \$ en 2025). La hausse précise des prestations pour un employé sera fonction du montant de ses cotisations au RPC bonifié et du nombre d'années pendant lesquelles il y a cotisé. Un travailleur aura droit à l'augmentation maximale s'il cotise au RPC bonifié pendant 40 ans. Toutefois, l'employeur et l'employé devront cotiser davantage afin de financer cette bonification. L'augmentation graduelle des cotisations se fera sur une période de sept ans, à compter de 2019. Le RRQ fera lui aussi l'objet d'une bonification.

Les cotisations versées par l'employeur et par l'employé augmenteront de manière à financer cette bonification. L'augmentation graduelle des cotisations se fera sur une période de sept ans, à compter de 2019.

iii) AE

Au Canada, il y a également le Régime d'assurance-emploi (AE), qui prévoit le versement de prestations de chômage aux personnes admissibles. Les employeurs et employés sont tenus de verser à l'AE des cotisations fondées sur le montant des « gains assurables » (51 700 \$ en 2018), jusqu'à concurrence d'un certain montant.

Régimes de retraite d'employeurs

Les régimes de retraite offerts par les employeurs à leurs employés canadiens sont généralement divisés en deux grandes catégories : i) les régimes d'avantages sociaux (de prévoyance) et ii) les programmes de pension et d'épargne-retraite. La deuxième catégorie comprend les sous-catégories suivantes : a) régimes de pension agréés, b) autres programmes de retraite enregistrés et c) régimes de retraite non agréés (habituellement des régimes complémentaires). Le cadre juridique applicable à ces régimes dépend du type de régime, de la compétence dont relève la relation d'emploi (fédérale ou provinciale) et de la province dans laquelle l'employé travaille.

Sous réserve d'une petite exception au Québec (décrite aux présentes), il n'existe actuellement aucune loi qui oblige les employeurs à mettre en place un régime de retraite ni d'offrir d'une quelconque façon ce type de régime (il s'agit donc d'une décision volontaire). Toutefois, les employeurs qui établissent des régimes de retraite pour leurs employés doivent se conformer aux exigences législatives applicables.

En vertu de la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*, les employeurs qui ont des employés au Québec et qui ne fournissent pas de régime de pension agréé, de régime enregistré d'épargne-retraite agréé ou de régime de compte d'épargne libre d'impôt doivent offrir à ces employés un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER). Cependant, les employeurs ne sont pas tenus de cotiser à un tel régime.

Régimes de pension agréés

Les régimes de pension admissibles à titre de « régimes de pension agréés » sont assujettis à des lois sur les normes minimales ainsi qu'aux lois de l'impôt sur le revenu. Au Canada, il n'existe aucune loi qui dicte des normes en matière de retraite auxquelles sont assujettis les régimes de pension agréés (comme la loi ERISA aux États-Unis). Le gouvernement fédéral et neuf des 10 provinces ont leurs propres lois sur les normes de pension minimales (l'Île-du-Prince-Édouard n'a pas encore de loi à cet égard). Le régime de retraite doit être conforme aux normes minimales prévues par la loi qui s'appliquent aux employés visés ainsi qu'aux exigences prévues par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR).

Comme c'est le cas en droit du travail et de l'emploi (se reporter au chapitre 9), le gouvernement qui a compétence pour régir les normes minimales de retraite est déterminé en fonction du secteur dans lequel un employeur exerce des activités, et c'est ce même gouvernement qui a compétence en matière de droit du travail. La majorité des employeurs au Canada relèvent de la compétence des provinces. Par conséquent, la province qui régit les normes minimales en matière de régimes de retraite est habituellement celle où l'employé travaille.

Si un employeur a des employés dans plus d'un territoire canadien, un régime de pension agréé peut être assujetti aux lois en vigueur dans plusieurs territoires. Les différentes lois portant sur les normes minimales au pays ne sont pas uniformes et cela a une incidence importante sur la façon dont les régimes de pension sont gérés au Canada. Néanmoins, même s'il existe des différences importantes entre les lois sur les normes minimales, celles-ci prévoient généralement des exigences similaires à l'égard d'éléments comme l'admissibilité au régime, l'immobilisation des cotisations, l'obligation d'obtenir le consentement de l'autorité de réglementation compétente pour les transferts d'actifs entre régimes de retraite, les obligations des promoteurs et des administrateurs de régimes et les placements des régimes. Il est important de noter qu'en raison de modifications récentes, des écarts notables se sont creusés en ce qui a trait aux exigences de capitalisation d'un territoire à l'autre.

En outre, l'interprétation des documents et de la législation relatifs aux régimes de pension agréés est régie par la common law (sauf dans la province de Québec, comme il est indiqué en détail ci-après). Par conséquent, les rôles, obligations, responsabilités et droits des promoteurs de régimes, des administrateurs de régimes, des participants aux régimes et des fiduciaires de fonds de retraite sont façonnés et influencés par la législation applicable, les documents relatifs aux régimes et la common law.

Common law

L'administration d'un régime de retraite et les documents sous-jacents qui créent un régime de retraite (c.-à-d. les règles relatives aux régimes de retraite et les conventions de fiducie) sont également assujettis à la common law (ailleurs qu'au Québec). Par conséquent, les modalités des documents relatifs aux régimes, interprétées conformément à la common law, pourraient prévaloir et conférer davantage de droits aux participants que celles qui sont prévues par la législation sur les régimes de retraite ou qui régissent autrement les droits ou responsabilités de l'employeur à l'égard du régime. Par exemple, en vertu de la common law,

les administrateurs de régime doivent s'acquitter d'obligations fiduciaires. Ces obligations font notamment en sorte qu'un administrateur doit agir dans l'intérêt supérieur des participants et éviter tout conflit d'intérêts. En outre, l'administrateur doit agir équitablement et en toute loyauté ainsi que disposer des connaissances et des aptitudes appropriées pour occuper ce rôle.

Québec

Au Québec, le Code civil du Québec (CCQ) énonce les règles de fond applicables dans cette province, sous réserve de lois particulières. Par conséquent, si le Québec est le territoire compétent, l'administration des régimes de pension agréés d'employeurs sera généralement régie par les lois sur les normes minimales applicables dans cette province. Toutefois, certaines questions particulières, comme les obligations fiduciaires, sont régies par le CCQ.

Loi de l'impôt sur le revenu

En plus d'être conforme aux lois sur les normes minimales de retraite applicables, un régime doit être agréé en vertu de la LIR pour avoir droit à un traitement fiscal préférentiel. Essentiellement, la LIR limite le montant des cotisations à l'abri de l'impôt à un régime de pension agréé ainsi que les prestations qu'un tel régime peut verser.

Programmes d'épargne-retraite

En plus ou au lieu d'offrir un régime de pension agréé, l'employeur peut proposer d'autres types d'instruments d'épargne-retraite, comme un régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif), un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) et un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif. Ces régimes sont à cotisations déterminées. Les cotisations sont généralement investies au gré des employés et les prestations payables correspondent généralement au solde du compte du participant.

Bien que les REER collectifs, les RPDB et les CELI ne soient assujettis à aucune réglementation sur les normes minimales, ils sont réglementés par la LIR. La LIR prescrit notamment les limites de cotisation à ces régimes.

Bien qu'aucune loi sur les normes minimales ne s'applique aux REER collectifs, aux RPDB et aux CELI, certaines lignes directrices publiées par les autorités de réglementation qui surveillent le secteur des services financiers pourraient s'appliquer et prévoir la norme en fonction de laquelle ces régimes devraient être administrés.

Il existe un autre type de programme d'épargne-retraite, soit le régime de pension agréé collectif (RPAC) (au Québec, régime volontaire d'épargne-retraite). Il s'agit également d'un régime à cotisations déterminées, mais l'actif des participants est mis en commun, ce qui permet d'offrir des occasions de placement et d'épargne moyennant des frais d'administration moins élevés. Les RPAC sont toutefois assujettis aux lois sur les normes minimales, contrairement aux REER collectifs, aux RPDB et aux CELI.

Régimes de retraite non agréés

Régimes complémentaires

Un employeur peut établir un régime complémentaire à l'égard de certains employés en vue de majorer leurs prestations de retraite. Ces régimes prévoient habituellement le versement de prestations dont le montant est supérieur aux limites de la LIR applicables aux régimes de pension agréés et ils ne sont assujettis à aucune loi sur les normes minimales. Par exemple, le taux d'accumulation maximal des prestations est de 2 % et le plafond annuel pour les régimes à prestations déterminées en 2018 est de 2 944,44 \$ par année de service. Si un participant accumule des prestations déterminées dans un régime agréé affichant un taux d'accumulation de 2 %, il atteindra le plafond de 2018 dès que ses gains admissibles s'établiront à 147 222 \$ (étant donné que 2 % de 147 222 \$ correspond à 2 944,44 \$). Ainsi, la rente d'un employé qui compte 30 ans de service serait plafonnée à 88 333 \$ par année au titre du régime agréé (2 944,44 \$ x 30 ans de service).

L'employé peut augmenter sa rente si l'employeur a établi un régime complémentaire. Lorsqu'un tel régime est capitalisé ou garant d'une façon ou d'une autre, il peut être considéré comme une « convention de retraite » selon la classification prévue par la LIR et il sera ainsi assujetti à des exigences fiscales particulières.

Régimes à cotisations déterminées non agréés

Les employeurs peuvent également fournir un régime non agréé dans lequel seront versées les cotisations déterminées qui dépassent les plafonds stipulés dans la LIR pour les régimes agréés. Ces types de régimes non agréés sont généralement offerts conjointement avec des REER collectifs et/ou des RPDB. Les cotisations à ces régimes ne sont pas déductibles d'impôt pour l'employé et le revenu gagné dans le cadre de ceux-ci n'est pas exonéré d'impôt.

Autres régimes d'avantages sociaux

Programmes de santé et de bien-être

En plus de fournir des programmes de retraite et d'épargne-retraite, les employeurs peuvent offrir à leurs employés des régimes de santé et de bien-être assurés, autoassurés ou partiellement assurés. Les protections ainsi offertes peuvent varier considérablement d'un employeur à l'autre, et en général, aucune législation ne régit le versement des prestations aux termes de ces régimes. Par conséquent, ces régimes d'employeurs ne sont généralement pas assujettis (à ce titre) aux lois sur les normes minimales. Cependant, il est important de noter que les lois sur les normes du travail (qui exigent le maintien des avantages durant certains congés prévus par la loi) et les lois sur les droits de la personne (qui interdisent la discrimination fondée sur les motifs de distinction illicites) s'appliquent.

Les programmes de santé et de bien-être comprennent généralement l'assurance vie, l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels, l'assurance invalidité de longue durée, l'assurance invalidité de courte durée, l'assurance soins médicaux et l'assurance soins dentaires. Étant donné que le Canada a actuellement un régime de soins de santé universel, les prestations aux termes d'un régime de soins de santé privé versées par les employeurs sont généralement des prestations complémentaires qui couvrent les frais de soins engagés dans un établissement privé ou semi-privé, de médicaments et de soins de la vue.

Régime de négociation collective

Dans un milieu syndiqué, les modalités d'un régime de pension peuvent être établies par voie de négociations collectives, ce qui peut restreindre la capacité d'un employeur de modifier les modalités du régime sans le consentement du syndicat. Cette question pourrait devoir être examinée dans le cadre d'une opération où l'existence d'une convention collective pourrait avoir une incidence sur les choix offerts à un fournisseur ou à un acheteur concernant le traitement des régimes de retraite applicables aux employés syndiqués.

Une convention collective pourrait également exiger qu'un employeur verse des cotisations pour des employés syndiqués à un régime de pension ou d'avantages sociaux offert par plusieurs employeurs qui n'est pas tenu ou administré par l'employeur. La question de savoir si l'employeur a d'autres obligations que celle de verser les cotisations requises aux termes de la convention collective pourrait être soulevée.

* * *

Le secteur du droit des régimes de retraite et des avantages sociaux d'Osler réunit une équipe d'avocats spécialisés dans tous les aspects de ce domaine du droit complexe et qui relève de la compétence de plusieurs territoires. Jon Marin et Julien Ranger font tous deux partie de cette équipe. D'autres renseignements sur les régimes de pension agréés, les propositions d'amendement de la réglementation et les modifications apportées aux règles sur l'investissement en vue de la retraite sont disponibles sur le [blogue sur le droit des régimes de retraite et des avantages sociaux](#) (en anglais seulement).