

La Lettre

sur les régimes complémentaires de retraite 

Québec 

Numéro 13, avril 2000

L'entente-cadre de transfert de droits entre régimes complémentaires de retraite

Le droit pour le participant de transférer ses droits dans un autre régime de retraite a été introduit en 1990 par le chapitre VII de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (la « Loi »). Notons toutefois que plusieurs régimes ont accordé ce droit avant que la Loi ne l'impose. Dans la plupart des cas, l'exercice de ce droit se manifeste par un transfert dans un compte de retraite immobilisé (« CRI »). Toutefois, d'autres modes de transfert sont également offerts, dont le transfert dans un autre régime complémentaire de retraite (« RCR »), souvent effectué en vertu d'une entente-cadre de transfert.

Ce numéro de **La Lettre** vise à fournir des informations sur certains aspects des ententes-cadres de transfert, à partir des demandes de renseignements qui sont régulièrement présentées à la Régie et des activités de surveillance qu'elle exerce.

Qu'est-ce qu'une entente-cadre de transfert ?

Précisons d'abord qu'une entente-cadre n'est pas essentielle à l'exercice du droit au transfert accordé au participant par la Loi. En effet, cette loi lui accorde ce droit, notamment lorsqu'il cesse sa participation active au régime. Le participant peut choisir de transférer ses droits dans un CRI, un fonds de revenu viager, un contrat de rente souscrit auprès d'un assureur ou

dans un autre RCR (en général celui auquel il participe activement depuis). Toutefois, contrairement aux autres options, le transfert dans un autre RCR est soumis à une condition : les dispositions du régime d'accueil doivent permettre à l'administrateur du régime d'accepter les sommes en provenance d'un autre régime. En effet, le régime de départ est tenu de permettre un transfert dans un autre RCR, mais aucun RCR n'est tenu par la Loi de l'accepter.

Si le promoteur d'un régime de retraite souhaite permettre au participant d'y transférer des sommes en provenance d'autres régimes, les dispositions du régime devront prévoir ce droit. Elles devront prévoir également la façon dont les prestations additionnelles seront établies lors d'un transfert. À la base, ce type de transfert consiste en général à diriger vers le régime d'accueil la valeur des droits du participant et les intérêts accumulés dans le régime de départ à la date de la fin de sa participation active (la « prestation de départ »). Le régime d'accueil accorde alors au participant des prestations supplémentaires dont la valeur est égale à la somme transférée, soit la valeur de la prestation de départ.

Même si cela n'est pas toujours essentiel à une telle opération, certains promoteurs de régimes conviennent par écrit des règles applicables aux transferts entre leurs régimes. Par exemple, la

société A peut convenir avec la société B que leurs régimes de retraite respectifs permettront aux participants devenus non actifs de transférer leurs droits dans le régime de leur nouvel employeur, que ce soit de A à B ou l'inverse. L'entente peut par ailleurs avoir une durée limitée ou encore préciser les modalités applicables à la détermination de la somme à transférer et des prestations supplémentaires résultant du transfert de droits. Ce type d'arrangement est connu sous le nom d'entente-cadre de transfert.

L'entente-cadre requiert-elle une modification des régimes visés ?

Pour répondre à cette question, il convient d'abord de préciser qu'on peut répartir ce type d'entente en deux catégories : celle où l'entente a pour effet d'entraîner une modification aux droits des participants ou aux obligations du régime et celle où l'entente n'entraîne aucune modification à ces aspects. La plupart des ententes-cadres se retrouvent dans la première catégorie et entraînent donc l'obligation d'apporter des modifications à au moins un des régimes et, la plupart du temps, à tous les régimes visés par l'entente.

Prenons le cas de deux régimes (A et B) pour lesquels les promoteurs conviennent que, lorsqu'un participant du régime A devient non actif et qu'il devient un participant du régime B, il peut se prévaloir du droit de transférer sa prestation de départ dans le régime B. En contrepartie, le régime B majore les prestations payables d'une somme égale à la somme transférée. Dans cet exemple, les droits du participant dans le régime A ne sont pas vraiment modifiés par l'entente-cadre car, d'une part, le droit au transfert est déjà prévu par la Loi et les dispositions du régime en reconduisent probablement la portée et, d'autre part, les prestations que lui reconnaît le régime B sont équivalentes à sa prestation de départ. Par ailleurs, les obligations du régime A n'ont pas été modifiées, puisque, notamment, la somme transférée au régime B est la même que celle qui aurait été transférée dans un CRI ou un autre RCR. Pour ces raisons, il n'est donc pas

nécessaire de modifier le régime A pour donner effet à l'entente-cadre. Quant au régime B, l'entente-cadre peut nécessiter sa modification dans la mesure où celui-ci ne prévoyait pas que le participant pouvait y transférer des sommes. Si ce droit n'est pas prévu, le régime devra être modifié pour le prévoir et ainsi donner suite à l'entente-cadre.

Dans un autre ordre d'idées, notons que même lorsqu'une entente-cadre ne modifie pas les obligations du régime ou les droits des participants, l'administrateur du régime devra s'assurer que le relevé de fin de participation active indique l'identité des régimes visés par toute entente-cadre où le participant peut transférer ses droits. Cette exigence est prévue par le sous-paragraphe *n* du paragraphe 5° de l'article 58 du *Règlement sur les régimes complémentaires de retraite* (le « Règlement »).

Il convient de préciser que si la Loi est muette sur l'identité de ceux qui peuvent conclure une entente-cadre de transfert (par exemple les employeurs ou les administrateurs), il y a tout de même certaines règles à respecter si l'entente-cadre entraîne une modification du régime. Ainsi, si une entente est conclue par les administrateurs de certains régimes, mais que le pouvoir de modifier un des régimes est plutôt accordé à un employeur, seul ce dernier pourra ultimement donner suite à l'entente-cadre. Il en sera tout autrement si, par exemple, le texte du régime prévoit que toute modification au régime est effectuée par l'employeur, à l'exception de celles qui visent à donner suite à une entente-cadre de transfert convenue par le comité de retraite, sous réserve des conditions prévues au régime.

La liste suivante, bien que non exhaustive, énumère les cas où l'entente-cadre entraîne une modification au régime de départ ou au régime d'accueil. Comme la plupart des ententes-cadres s'appliquent dans les deux directions, il faut en général modifier les deux régimes visés. Nous indiquons entre crochets le régime sujet à modification.

- Le régime ne prévoit pas le droit pour le participant d'y transférer une somme en provenance d'un autre RCR. [accueil]
- L'entente-cadre a pour effet de modifier les modalités de conversion de la somme transférée en prestations supplémentaires. [accueil]
- L'entente-cadre a pour effet d'accorder au participant des droits d'une valeur supérieure à celle des prestations de départ qui auraient été transférables plutôt dans un CRI. [départ, accueil]
- L'entente-cadre précise les modalités applicables au calcul de la somme à transférer dans le régime d'accueil, et cette somme est différente (supérieure ou inférieure) de celle qui se serait appliquée pour un transfert dans un CRI. [départ]
- L'entente-cadre elle-même a été soumise pour enregistrement auprès de la Régie, et des modifications y sont apportées par la suite, par exemple un changement aux hypothèses utilisées. [régime où l'entente a été enregistrée]

Quelles sont les modalités applicables aux modifications requises pour donner effet à une entente-cadre ?

Parce qu'elles changent au moins certains aspects des droits des participants ou des obligations des régimes concernés, la très grande majorité des ententes-cadres rendent nécessaires des modifications à ceux-ci. En fait, il y a très peu de raisons pour conclure une entente-cadre qui ne changerait ni les avantages pour les participants, ni les obligations des régimes. Lorsqu'elle entraîne une modification du régime, celle-ci doit suivre la même voie que toute autre modification, c'est-à-dire faire notamment l'objet d'un avis aux participants actifs (en général) et d'une demande d'enregistrement conforme aux dispositions de l'article 24 de la Loi accompagnée des

documents prévus par celle-ci. Dans la plupart des cas, une telle demande doit être faite dans tous les régimes visés par l'entente. L'entente-cadre requerra en général la modification des dispositions du régime traitant des droits en fin d'emploi ou de participation active et de celles portant sur la transférabilité des droits ou sur le calcul des prestations de retraite ou de décès, le tout dépendant évidemment de la structure des dispositions du régime.

Pour des raisons pratiques, il arrive que l'administrateur, au lieu de modifier les dispositions concernées du régime, soumette à la Régie pour enregistrement, à titre de modification du régime, l'entente-cadre elle-même. Puisque la forme du texte du régime n'est pas encadrée par la Loi, la Régie a pour pratique de donner suite à ces demandes d'enregistrement de modifications. Il est toutefois fortement conseillé de modifier directement les dispositions du régime plutôt que de faire enregistrer un autre document en parallèle. En effet, la première approche permet de limiter les modifications à celles qui sont essentielles, tout en utilisant la même terminologie que le texte du régime (limitant bien souvent les problèmes d'interprétation et les contradictions). Par contre, selon la seconde approche, toute modification subséquente à l'entente-cadre, qu'elle soit significative ou non, constituera une modification du régime et devra être enregistrée, sans compter que, bien souvent, il peut survenir des problèmes de concordance entre le texte principal du régime et l'entente-cadre.

Une autre approche, qui pourrait s'avérer intéressante sur le plan administratif, serait d'intégrer d'avance dans les dispositions du régime toutes les modalités relatives aux ententes-cadres. Selon une telle approche, chaque fois qu'une nouvelle entente respectant ces modalités serait conclue, il suffirait d'apporter une modification au régime quant à la liste des régimes avec lesquels une telle entente a été conclue.

Peut-on avoir recours à une entente-cadre lorsqu'un employé change de catégorie d'emploi au sein d'une même entreprise ?

Dans plusieurs grandes entreprises ou dans le secteur municipal, il est fréquent de retrouver un régime de retraite différent pour chacune des catégories d'emploi au sein de l'employeur. Il peut par exemple y avoir un régime pour les travailleurs salariés et un pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou encore un régime pour les employés syndiqués et un pour les non syndiqués. Dans de telles situations, le travailleur qui change de catégorie d'emploi auprès de son employeur termine sa participation active au régime auquel il participait. Par ailleurs, il adhère au régime correspondant à ses nouvelles fonctions.

En plus de simplifier les démarches administratives, il peut dans plusieurs cas être plus avantageux pour le participant de transférer ses droits relatifs à l'ancien régime au nouveau. Bien souvent, lorsque cela est permis par le régime, le transfert permettra de déterminer l'admissibilité aux prestations prévues par le second régime en tenant compte des années de participation accumulées dans le premier. Parfois même, l'ensemble des services reconnus est pris en compte selon la formule de prestations du nouveau régime (lorsque cela est plus avantageux). Ce type d'opération peut se faire au moyen d'une entente-cadre de transfert entre les divers régimes concernés.

Dans un tel cas, il convient de se rappeler certaines règles découlant des dispositions de la Loi :

- Même si cela est généralement plus avantageux, le transfert de ses droits ne peut se faire que si le participant exerce, de son propre chef, son droit au transfert. Un transfert ne peut être imposé à un participant ou un groupe de participants qu'à la suite de la scission du régime conformément au chapitre XII de la Loi.

- Lorsqu'il change de catégorie d'emploi, le participant cesse sa participation active au régime et doit recevoir le relevé à cette fin prévu par l'article 113 de la Loi. Ce relevé contient les renseignements indiqués à l'article 58 du Règlement. Parmi les choix offerts au participant, outre la possibilité de laisser ses droits dans le régime à titre de participant non actif, le relevé doit indiquer l'ensemble des instruments vers lesquels le transfert peut être effectué. Parmi ces choix, on doit retrouver l'identité des régimes visés par toute entente-cadre dont le participant peut se prévaloir.

Comment détermine-t-on la somme à transférer en vertu d'une entente-cadre ?

La Loi ne prévoit aucune balise à ce sujet. Sous réserve des dispositions du régime, les parties à une telle entente sont libres de convenir des règles applicables. Elles peuvent par exemple convenir que la somme transférée sera égale à la provision actuarielle établie selon l'approche de continuité et préciser une référence quant aux hypothèses à utiliser. Par ailleurs, l'actuaire qui effectue une évaluation périodique du régime doit notamment effectuer une évaluation selon l'approche de solvabilité. À cette fin, l'article 143 de la Loi lui impose l'obligation de considérer l'effet de toute entente-cadre dont le régime est l'objet. Si les termes de l'entente peuvent affecter la solvabilité du régime, ses effets peuvent dans certains cas être limités par la recommandation que l'actuaire peut être tenu de faire à cette fin.

Il importe également de signaler que la somme transférée d'une caisse de retraite à l'autre n'influe pas nécessairement sur les droits du participant qui se prévaut de l'entente-cadre. En effet, l'article 106 de la Loi prévoit que les droits accordés au participant ne peuvent être inférieurs à la prestation de départ qu'il aurait eue par un transfert dans un CRI. Ainsi, même si une somme moindre, voire nulle, est transférée d'un régime à l'autre, mais que tous les droits sont acquittés par ce transfert, les droits du participant seront préservés. À l'inverse, même

si une somme supérieure à la prestation de départ est transférée, rien n'oblige le régime d'accueil à prévoir des droits au participant à un niveau tel que, s'il quittait par la suite le régime d'accueil, ses droits seraient au moins égaux, en valeur, à la somme reçue du régime de départ. En effet, la Loi est respectée dès que le participant n'a pas moins de droits que la prestation de départ du premier régime.

Y a-t-il des règles particulières à respecter dans le cas d'un transfert dans un régime fin de carrière ou un régime salaire meilleures années ?

L'article 106 de la Loi exige que les droits du participant résultant du transfert dans le régime d'accueil soient au moins égaux à la valeur des droits que le participant aurait pu transférer du régime de départ dans, par exemple, un CRI. La Loi prévoit également que cette valeur doit être calculée à partir des mêmes hypothèses que celles qui sont soumises à la Régie en application de l'article 61 de la Loi. Notons que dans presque tous les régimes de retraite, ces hypothèses se fondent sur une progression nulle de la rémunération du participant. Lorsque c'est effectivement le cas, et puisque l'on doit considérer une fin de participation active du participant, le test doit s'effectuer à partir d'une hypothèse de progression nulle de la rémunération.

Pour mieux saisir la portée de ces mesures, il peut être utile d'en démontrer les effets par un exemple. Supposons que M^{me} Côté quitte son emploi à la société A et accepte un poste à la société B. La société A a un régime salaires de carrière tandis que la société B a un régime fin de carrière ; une entente-cadre de transfert est intervenue entre les promoteurs des deux régimes. En raison de la fin de sa participation active au régime A, M^{me} Côté aurait pu transférer dans un CRI un montant de 24 000 \$ (ce montant tient compte des salaires gagnés durant sa carrière jusqu'à son départ mais n'inclut pas de projection de la rémunération par la suite). M^{me} Côté opte plutôt pour le transfert de ses droits dans le régime B en se prévalant de l'entente-cadre.

Cette entente permet de faire reconnaître à M^{me} Côté dans le régime B une partie de ses années de service effectuées à la société A. En échange de la prise en charge de ces obligations, l'administrateur du régime B demande le transfert d'un montant de 40 000 \$. Selon l'entente-cadre et les dispositions des régimes de retraite concernés, cette somme est déterminée à partir des hypothèses retenues pour évaluer périodiquement la provision actuarielle du régime A selon l'approche de continuité. Pour déterminer le nombre d'années de service à créditer, l'administrateur du régime B prend en considération la somme reçue et les caractéristiques de la rente qui sera payée. Comme cette rente sera fondée sur l'évolution de la rémunération de M^{me} Côté, il demandera à son actuaire de faire une hypothèse sur l'évolution de sa rémunération. Celui-ci estime qu'une rente de 9 000 \$ évoluant selon la rémunération subséquente de M^{me} Côté pourrait être versée.

Toutefois, l'article 106 exige de s'assurer que les droits reconnus à M^{me} Côté sont au moins égaux aux 24 000 \$ qu'elle aurait pu transférer dans son CRI. Lors du transfert, on évalue sur la base des hypothèses visées à l'article 61 (sans projection de salaire) qu'une rente fixe de 12 000 \$ devrait être accordée à cette participante. Dans ce contexte, les droits de M^{me} Côté doivent être établis en tenant compte, en tout temps, que la rente résultant des dispositions du régime B ne doit pas être inférieure à celle dont la valeur est équivalente à 24 000 \$ au moment du transfert, soit 12 000 \$. Sans cette disposition de la Loi, si elle avait quitté le régime B peu de temps après son adhésion, M^{me} Côté aurait eu des droits équivalents à la valeur d'une rente de 9 000 \$, soit environ 18 000 \$, ce qui est nettement moins que ce qu'elle aurait pu obtenir du régime A. Notons que le test visant à déterminer si les dispositions de l'article 106 sont respectées peut être effectué, soit en déterminant une rente minimale au moment du transfert, comme dans l'exemple précédent, soit en comparant la valeur des droits résultants du transfert, mais établis à la date d'acquisition d'une prestation, avec la

valeur accumulée avec intérêts de la prestation de départ à laquelle réfère l'article 106 (soit, dans l'exemple précédent, la somme de 24 000 \$ majorée des intérêts).

Informations additionnelles

La Régie a publié d'autres informations sur les ententes-cadres de transfert. En effet, on retrouve dans la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite, annotations et commentaires* plusieurs autres renseignements sur l'interprétation des dispositions de la Loi qui traitent de ce sujet (voir les pages 102-1 à 106-3, 143-1, 143-2 et 194-6). Cet ouvrage peut être commandé auprès de la Régie.

Par ailleurs, le *Projet de loi 102, Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, qui a été présenté à l'Assemblée nationale le 16 mars 2000, n'avait pas encore été adopté au moment de rédiger le présent document. Ce projet vise entre autres à éliminer l'obligation de transmettre l'entente-cadre de transfert à la Régie ; il maintient toutefois l'obligation de faire enregistrer les modifications requises.

Les autres numéros de *La Lettre* qui sont toujours en vigueur sont les suivants : N° 7 (pages 1 à 5) et N° 8 à 12. À noter que certains éléments de la Lettre N° 3 de janvier 1988, qui porte sur les transformations de régimes, peuvent toujours s'appliquer. Cependant, comme elle a été rédigée dans le cadre de la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes*, il est fortement conseillé de consulter la Régie avant d'entreprendre une transformation de régime, afin de connaître les conditions applicables.

Rédacteur : Ghislain Nadeau

(English version available upon request)

Pour de plus amples renseignements,
veuillez vous adresser au :

Responsable de l'information

Direction des régimes
de retraite
Régie des rentes du Québec
Case postale 5200 Québec
(Québec)
G1K 7S9
Téléphone : (418) 643-8282
Télécopieur : (418) 643-7421



<http://www.rrq.gouv.qc.ca>