



9.

Régimes de retraite et d'avantages sociaux

Le Régime fédéral de pensions du Canada (RPC) s'applique aux employés et aux travailleurs autonomes dans toutes les provinces, sauf au Québec. Au Québec, un régime de pensions semblable au RPC est offert aux personnes qui travaillent dans cette province, le Régime de rentes du Québec (RRQ). Ces deux régimes sont des régimes d'assurance sociale obligatoires prévus par la loi.

Les gouvernements fédéral et provinciaux offrent une vaste gamme de régimes universels d'assurance-maladie et de soins hospitaliers [comme nous le verrons dans ce chapitre]. En outre, plusieurs employeurs choisissent d'offrir à leurs employés des régimes de soins de santé et de prévoyance sociale pour qu'ils puissent obtenir des services qui ne sont pas couverts par les régimes provinciaux ou territoriaux, ainsi qu'un régime de retraite ou d'épargne et un régime d'avantages sociaux privés.





Régimes de retraite et autres régimes d'épargne

Régimes de retraite et programmes de supplément de revenu de l'État

Les employeurs et les employés sont tenus de cotiser au RPC ou au régime québécois équivalent, le RRQ. Ces régimes offrent un revenu minimal en cas de retraite ou d'invalidité. Ils sont financés par des cotisations prélevées sur le salaire de l'employé à chaque cycle de paie pour la partie de l'employé et par des cotisations autrement prélevées pour la partie de l'employeur. L'employeur et l'employé cotisent tous deux un pourcentage égal du salaire sur les revenus de 3 500 \$ et plus jusqu'à concurrence d'un « maximum annuel des gains ouvrant droit à pension », lequel est établi annuellement par le gouvernement fédéral et s'élève à 68 500 \$ en 2024. Les participants deviennent généralement admissibles aux prestations non réduites à 65 ans, même s'ils sont encore sur le marché du travail. Ils peuvent commencer à toucher leur rente dès l'âge de 60 ans, moyennant une réduction, ou reporter à 70 ans au plus tard le début de son versement, moyennant une augmentation. Aucune cotisation ne peut être effectuée après l'âge de 70 ans.

Les personnes âgées à faible revenu peuvent également se prévaloir de la pension de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti.

Ces régimes sont financés à même les recettes fiscales générales, et non par des cotisations de l'employeur ou de l'employé. Des régimes supplémentaires pour les personnes âgées à faible revenu pourraient être en place à l'échelle provinciale.

Régimes de retraite d'entreprise

De nombreuses entreprises offrent des régimes de retraite privés, lesquels peuvent être partiellement financés au moyen des cotisations des employés. Bien que les régimes de retraite privés ne soient pas obligatoires, lorsqu'ils sont offerts, ils doivent être financés et gérés conformément aux lois provinciales sur les normes en matière de prestation de retraite qui s'appliquent (ou aux lois fédérales sur les normes pour les employés relevant de la compétence fédérale). Les lois sur les normes de prestation de retraite visent à protéger les participants au régime et, plus généralement, à garantir la disponibilité des fonds nécessaires pour couvrir les obligations futures au titre du régime dans le cas d'un régime de retraite à prestations déterminées. Chaque province disposant de lois sur les normes de prestations de retraite est également dotée d'un organisme de réglementation des régimes de retraite qui supervise l'administration adéquate des régimes de pension agréés. Il existe généralement deux principaux types de régimes de retraite : les régimes de retraite à prestations déterminées et les régimes de retraite à cotisations déterminées. Plusieurs provinces ont toutefois introduit un troisième type de régime de retraite : les régimes à prestations cibles. Ceux-ci comportent des éléments des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées.

Outre les régimes de retraite qu'un employeur peut offrir à ses employés admissibles, il existe également des régimes de retraite fournis par des tiers. La forme la plus courante est le régime financé par un syndicat pour ses membres. Plus récemment, on a vu augmenter le nombre de régimes collectifs pour lesquels l'ensemble des décisions administratives et d'investissement est pris par le tiers et les obligations de l'employeur se limitent aux cotisations patronales.



Pour déterminer la province d'inscription – et par conséquent les lois sur les normes en matière de prestation de retraite qui s'appliquent –, on se fonde sur la province canadienne où la majorité des participants est employée. Cette analyse ne tient pas compte du type de régime, qu'il soit régi par un employeur ou par un tiers. La loi de la province d'inscription s'applique à différents égards, comme le financement et l'investissement. Si les participants au régime sont employés dans plus d'une province canadienne, les normes minimales de la loi régissant les normes en matière de prestation de retraite de la province concernée s'appliquent (à l'égard des droits individuels du participant) ou, pour de nombreuses questions relatives au régime, comme le financement et l'investissement, la loi de la province dans laquelle le régime est enregistré s'applique. Toutes les provinces canadiennes, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, ont adopté une loi sur les normes en matière de prestation de retraite et ont conclu une entente multiterritoriale régissant la réglementation intergouvernementale des régimes de retraite au moyen de l'« Entente de 2020 sur les régimes de retraite relevant de plus d'une autorité gouvernementale ». Cette entente prévoit que la loi de la province d'inscription régit certaines questions tandis que la loi de la province de résidence du participant régit l'ensemble des autres questions.

La plupart des régimes de retraite sont également enregistrés en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) à titre de « régime de pension agréé » afin de pouvoir bénéficier d'un traitement fiscal avantageux. Sous réserve de certaines restrictions, la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) permet généralement la déduction des cotisations à un régime de retraite enregistré et permet l'imposition différée de l'accumulation des revenus de placement dans le régime de retraite, jusqu'au paiement du revenu de retraite au participant.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) restreint également la valeur des prestations pouvant être versées à un participant dans le cadre d'un régime à prestations déterminées et la valeur des cotisations pouvant être versées par un participant dans un tel régime. La Direction des régimes enregistrés de l'Agence du revenu du Canada est responsable de l'administration des dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) applicables aux régimes de retraite enregistrés.

En plus d'un régime de retraite agréé, certains employeurs proposent également des régimes de retraite supplémentaires offrant des prestations de revenu de retraite au-delà de la limite de prestation permise en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Les prestations payables aux termes des régimes supplémentaires peuvent être financées ou non (c.-à-d. versées à partir des recettes générales de l'employeur). Ces régimes sont assujettis à certaines règles de politique fiscale, mais ne sont généralement pas visés par les lois sur les normes de régimes de retraite. Et s'ils sont financés, ils sont assujettis à des dispositions supplémentaires de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Régimes d'épargne d'entreprise et régimes de participation aux bénéfiques

Plusieurs employeurs offrent des régimes d'épargne collectifs d'entreprise et des régimes de participation aux bénéfiques. Les régimes d'épargne collectifs comprennent les régimes d'épargne-retraite enregistrés et les comptes d'épargne libre d'impôt. Les régimes de participation aux bénéfiques comprennent les régimes de participation différée aux bénéfiques et les régimes de participation aux bénéfices des employés (ces derniers ne bénéficiant pas d'une aide fiscale). Ces régimes sont assujettis à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et aux politiques réglementaires de l'Agence du revenu du Canada afin de pouvoir bénéficier d'un traitement fiscal avantageux. Ils ne sont pas assujettis aux lois sur les normes de régime de retraite.



Régimes d'avantages sociaux collectifs

Bien que les régimes de soins de santé provinciaux et territoriaux couvrent les services médicaux et hospitaliers, ils ne couvrent pas les autres prestations de santé et de bien-être. Par conséquent, les employeurs offrent souvent une assurance santé, dentaire, médicaments, invalidité et vie complémentaire à leurs employés et leur famille. Les prestations d'assurance-vie et d'invalidité de longue durée sont généralement assurées par des assureurs tiers, mais les prestations dentaires et de soins de santé peuvent être assurées par l'employeur. Selon la conception du régime, les employés peuvent partager les primes et franchises payables dans le cadre de ces régimes.

De nos jours, de moins en moins d'employeurs offrent des régimes d'avantages sociaux aux retraités, et les régimes de retraite se font de plus en plus rares. Dans les secteurs d'activité où une telle pratique est encore la norme, certains employeurs demandent aux retraités de verser des cotisations en contrepartie de leurs avantages après leur départ à la retraite, sous réserve de tout engagement exécutoire préalable pris par un employeur quant au paiement du coût total.

Considérations stratégiques pour l'acquéreur

Milieux syndiqués

Dans les milieux syndiqués, la convention collective peut exiger à l'employeur d'offrir des régimes de retraite ou d'épargne et des régimes d'avantages sociaux aux employés syndiqués. Cela complique généralement la situation pour l'acquéreur.

Par exemple, une convention collective peut prévoir l'offre d'un régime de retraite particulier, comme un régime de retraite interentreprises offert par l'intermédiaire du syndicat à divers employeurs n'ayant aucun lien entre eux. L'acquéreur se voit dès lors forcé de contribuer à un régime de retraite sur lequel il a peu, voire pas, de contrôle.

La convention collective peut restreindre ou limiter la capacité de l'acquéreur à supprimer ou à modifier les conditions des régimes de retraite, d'épargne et d'avantages sociaux sans le consentement du syndicat. Ainsi, l'acquéreur pourrait devoir prendre en charge ou remplacer un régime. Ce scénario peut se révéler particulièrement problématique en cas d'acquisition d'une société en difficulté, car le syndicat risque d'être plus vigilant à l'égard des droits de ses membres tandis que l'acquéreur pourrait vouloir un régime moins onéreux.

Achat d'actifs ou achat d'actions?

Dans un achat d'actions, la personnalité juridique de la société visée ne change pas. Par conséquent, si la société visée offre des régimes de retraite, d'épargne et d'avantages sociaux, ces régimes demeurent avec celle-ci par l'effet de la loi au moment de l'acquisition des actions de la société visée (à moins que les parties ne conviennent de les exclure). Dans certains cas, la société mère offre la totalité ou une partie des régimes pour ses filiales et l'acquéreur achète les actions d'une filiale. Dans une telle situation, l'acquéreur pourrait devoir offrir des régimes de remplacement aux employés de la filiale acquise, sous réserve de l'acceptation des parties et des diverses considérations relatives au droit du travail.

L'achat d'actifs offre une certaine marge de manœuvre quant au traitement des régimes de retraite, d'épargne et d'avantages sociaux. Les régimes de la société visée sont fréquemment exclus des obligations et des actifs acquis. Dans ces cas, l'acquéreur peut offrir des régimes de remplacement. Toutefois, la nature et la valeur de ces régimes seront régies par l'entente entre les parties (conformément aux dispositions de la convention d'achat) ainsi que par d'autres considérations d'entreprise, notamment l'attrait et le maintien des employés. Subsidiairement, l'acquéreur pourrait décider de prendre en charge une partie ou la totalité des régimes de retraite, d'épargne et d'avantages sociaux du vendeur, pour diverses raisons. Par exemple, il se pourrait que l'acquéreur n'ait pas d'autres activités au Canada et qu'il ne soit pas en mesure d'offrir ou de mettre en place des régimes de remplacement

dans les délais requis par l'opération. Dans d'autres cas, les parties peuvent convenir de transférer les actifs et les passifs du régime de la société visée à un régime nouveau ou existant de l'acquéreur.

Régimes de retraite dans le cadre d'un achat d'actifs

Lorsqu'il procède à un achat d'actifs, l'acquéreur peut choisir :

- de prendre à sa charge le régime de retraite du vendeur si ce régime s'applique uniquement à ses employés;
- d'offrir un nouveau régime à compter de l'acquisition visant exclusivement les services futurs;
- d'offrir un régime complet qui englobe les services antérieurs et les services futurs.

L'approche convenue entre les parties aura une incidence sur les modalités de la convention d'achat et pourrait entraîner un ajustement du prix d'achat. Par exemple, lorsque l'acquéreur prend en charge le régime de retraite du vendeur, il est possible que le régime soit sous-financé, de sorte que l'acquéreur prend en charge les obligations de financement y étant relié et exige une compensation pour la reprise d'un régime déficitaire.

En outre, lorsque l'acquéreur choisit d'offrir un régime de remplacement qui couvre les services antérieurs et les services futurs, il faut transférer les actifs du régime du vendeur au régime de l'acquéreur pour couvrir les obligations qui étaient prises en charge dans le régime du vendeur. Avant de procéder à un transfert d'actifs entre régimes de retraite, il est impératif d'obtenir le consentement réglementaire à ce transfert et les parties doivent coopérer afin d'obtenir ce consentement. De même, les exigences relatives à l'approbation réglementaire d'un transfert d'actifs varient considérablement d'un territoire à l'autre et, dans le cas d'un régime à prestations déterminées, peuvent entraîner un manque à gagner requérant un ajustement du prix de vente.

Processus de vérification diligente

Avant de procéder à un achat d'actions ou d'actifs dans le cadre duquel les régimes de retraite, d'épargne et d'avantages sociaux sont cédés à l'acquéreur, ce dernier doit obtenir copie de tous les documents pertinents liés à ces régimes et en prendre connaissance. Les aspects essentiels qu'il faut examiner à cette étape sont les suivantes :

- types de régimes en place et leur éventuelle cession à l'acquéreur dans le cadre de l'opération;
- conformité avec les exigences réglementaires;
- financement et autres obligations financières (y compris les obligations relatives aux prestations d'avantages sociaux non financées);
- maintien et exigences administratives suivant l'acquisition;
- obligations historiques toujours en vigueur même si les conditions actuelles du régime ne les définissent pas.

Calendrier de mise en place

Les changements aux régimes de retraite, d'épargne et d'avantages sociaux existants, comme la création de nouveaux régimes, peuvent nécessiter la préparation de nouveaux documents liés au régime ou de nouveaux contrats d'assurance ou de fiducie, surtout si l'acquéreur doit mettre en place un nouveau régime. L'obtention d'une approbation réglementaire peut s'avérer nécessaire pour les régimes de retraite enregistrés. Il n'est pas inhabituel d'achever la mise en place d'un régime de remplacement après la clôture de l'opération. Dans ces circonstances, le vendeur et l'acquéreur conviendront souvent que le vendeur continuera d'offrir des « services de transition » à l'égard d'une partie ou de la totalité des régimes du vendeur, jusqu'à ce que les régimes de l'acquéreur soient en vigueur. Puisque la plupart du temps les régimes d'avantages sociaux collectifs sont régis par un contrat d'assurance sous-jacent, si l'acquéreur est tenu d'offrir un nouveau régime, celui-ci ne peut généralement pas être rétroactif.