



9. Régimes de retraite et d'avantages sociaux

Toutes les provinces, à l'exception d'une, souscrivent au Régime de pensions du Canada (le « RPC ») pour les employés et les travailleurs autonomes. Au Québec, un régime de pensions semblable au RPC est offert aux personnes qui travaillent dans cette province, le Régime de rentes du Québec (le « RRQ »). Les deux régimes sont obligatoires. En outre, plusieurs employeurs importants choisissent d'offrir à leurs employés un régime de retraite et un régime d'avantages sociaux privés.

Régimes de retraite

Régimes de retraite 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, d'invalidité ou de décès et sont financés à même les cotisations, lesquelles sont déduites de chaque paie d'un employé. L'employeur et l'employé cotisent tous deux un pourcentage égal du salaire, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel. Les employés deviennent généralement admissibles aux prestations 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 ou reporter à 70 ans au plus tard le début de son versement. 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. Toutefois, ces régimes sont financés à même les recettes fiscales générales, et non les 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 parrainés par une 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 conformément au droit provincial (ou au droit fédéral pour les employés relevant de la compétence fédérale).

La plupart de ces régimes sont enregistrés en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* à titre de « régime de pension agréé » afin de pouvoir bénéficier d'un traitement fiscal avantageux. Pour qu'un régime de retraite puisse être agréé à des fins fiscales, il doit également être agréé en vertu des lois sur les normes de prestation de retraite de la province compétente. Si les participants au régime sont employés dans plus d'une région canadienne, les normes minimales de la province d'emploi du participant concerné s'appliquent ou, pour de nombreuses questions, comme le financement et l'investissement, la loi de la province dans laquelle le régime est enregistré s'applique.

Les lois sur les normes de prestation de retraite visent 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. Qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein, tous les employés ont le droit de cotiser à un régime de retraite.

Régimes d'avantages sociaux collectifs

Bien que les gouvernements fédéral et provinciaux offrent une vaste gamme de régimes d'assurances et d'avantages sociaux, comme il est expliqué dans le présent chapitre et dans le chapitre 10, bon nombre d'employeurs offrent à leurs employés des avantages sociaux supplémentaires. En particulier, bien que les services des médecins et les services hospitaliers soient couverts par les régimes publics, les employeurs offrent souvent une assurance santé, dentaire, médicaments, invalidité et vie complémentaire.

De nos jours, de moins en moins d'employeurs offrent des régimes d'avantages sociaux aux retraités. 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

Milieus syndiqués

Un régime de retraite qui a été négocié dans le cadre d'une convention collective peut entraîner des complications à deux égards pour un acquéreur. D'abord, il se peut que la convention collective vienne restreindre ou limiter la capacité de l'acquéreur à modifier les conditions du régime de retraite sans le consentement du syndicat. Cette situation peut se révéler particulièrement problématique en cas d'acquisition d'une société en difficulté, alors que le syndicat risque d'être plus vigilant à l'égard des avantages liés à la retraite des employés pouvant être visés par une réduction des effectifs ou congédiés.

Ensuite, la convention collective peut exiger que les employés adhèrent à un régime de retraite administré par le syndicat. Dans certains cas, il peut s'agir d'un régime de retraite interentreprises auquel participent des employés d'autres entreprises. L'acquéreur se voit dès lors forcé de contribuer à un régime sur lequel il a peu de contrôle, voire aucun. Seule la province de Québec s'est dotée de règles législatives encadrant la responsabilité de l'employeur en cas de retrait d'un régime de retraite. Le droit des autres provinces n'est pas très élaboré sur cette question.

Processus de vérification diligente

Avant de procéder à un achat d'actions ou d'actifs dans le cadre duquel les régimes de retraite et d'avantages sociaux sont cédés à l'acquéreur, celui-ci doit obtenir copie de tous les documents pertinents liés à ces régimes. Trois questions principales doivent être examinées à cette étape :

- La conformité
- Le financement
- Le maintien après l'acquisition

Achat d'actifs ou achat d'actions?

Dans un achat d'actions, la personnalité juridique de la société visée ne change pas et le régime de retraite se poursuit comme il était avant l'acquisition. Si la société mère offre un régime de retraite pour ses filiales et que seules les actions des filiales sont achetées, l'acquéreur devra offrir son propre régime.

L'achat d'actifs offre une certaine marge de manœuvre quant aux régimes de retraite. Après la réalisation d'un achat d'actifs, certains acquéreurs choisiront néanmoins d'offrir aux employés un régime identique ou essentiellement équivalent, et ce afin d'éviter toute réclamation pour congédiement déguisé.

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

- de prendre à sa charge le régime 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.

Lorsque l'acquéreur choisit d'offrir un régime qui couvre à la fois les services antérieurs et 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. Les exigences relatives à l'approbation réglementaire d'un transfert d'actifs varient considérablement d'un territoire à l'autre. Il est possible que certaines restrictions législatives en vigueur dans différents territoires fassent que la valeur des actifs et des passifs du régime de retraite du vendeur ne concorde pas parfaitement, c.-à-d. que les actifs cédés pourraient être supérieurs ou inférieurs à la valeur des passifs cédés. Si la valeur des actifs du régime de retraite du vendeur excède la valeur des passifs, le vendeur voudra être indemnisé pour la différence. Si, par ailleurs, la valeur des passifs excède la valeur des actifs du régime de retraite du vendeur, l'acquéreur voudra que la différence soit retranchée de son prix d'achat définitif.

Échéancier

Toute modification à un régime existant ou création de nouveaux régimes de retraite exige l'agrément des organismes de réglementation compétents. De tels changements peuvent également 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. Il arrive souvent que l'acquéreur termine ce travail après la clôture de l'opération, la date de clôture faisant office de date de commencement du nouveau régime.

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 doit généralement entrer en vigueur dès la date de clôture.