

Régimes et employeurs remplacés et remplaçants**Références : Règlement sur les prestations de pension – Partie 8**

La partie 8 du Règlement sur les prestations de pension énonce les règles qui s'appliquent lorsqu'un employeur qui cotise à un régime de retraite vend ou aliène autrement l'ensemble ou une partie de son fonds de commerce et que ses employés deviennent ceux de l'acquéreur du fonds de commerce. L'objectif premier est de veiller à ce que les prestations accumulées et le droit à retraite de ces employés soient préservés et à ce que les exigences de la Loi sur les prestations de pension et du règlement pris en application de la Loi soient respectées. Ce bulletin énonce les exigences et les lignes directrices relatives aux renseignements qui doivent être déposés en pareille situation. Si le transfert d'un régime à un autre d'un même employeur est envisagé, les termes utilisés dans ce bulletin doivent être interprétés selon le contexte.

EXIGENCES GÉNÉRALES

En vertu de l'article 8 du Règlement, on parle d'employeur remplaçant :

lorsqu'un employeur (l'« employeur remplacé ») qui cotise à un régime vend, cède ou aliène autrement l'ensemble ou une partie de son fonds de commerce ou de son entreprise ou la totalité ou certains de ses éléments d'actif, (et) que dans le cadre de cette opération un employé qui participe au régime devient l'employé de l'employeur remplaçant.

Si l'employeur remplaçant ne prend pas en charge les prestations accumulées du régime de l'employeur remplacé, l'employé continue d'avoir droit à la pension et aux autres prestations offertes par le régime de cet employeur à l'égard de sa période de participation au régime remplacé, sans accumulation supplémentaire.

Si l'employeur remplaçant prend en charge les prestations accumulées du régime de l'employeur remplacé, il est nécessaire d'obtenir le consentement écrit du surintendant avant que les éléments d'actif et de passif ne soient transférés au régime de l'employeur remplaçant.

Prestations accumulées et droit à retraite

La vente, la cession ou l'aliénation en soi n'a pas pour effet d'entraîner une interruption ou une cessation d'emploi ou de participation au régime pour l'application de la Loi et du Règlement. L'emploi de l'employé est réputé comprendre son service auprès de l'employeur remplacé et de l'employeur remplaçant, sans interruption, aux fins de la détermination :

- a) de la durée d'emploi relativement à une condition d'admissibilité au régime de l'employeur remplaçant;
- b) de l'admissibilité de l'employé à une prestation au titre du régime de l'employeur remplacé ou de celui de l'employeur remplaçant.

Avis aux personnes touchées

L'administrateur du régime de l'employeur remplacé doit distribuer un avis écrit à toutes les personnes touchées par la vente, la cession ou l'aliénation et en remettre une copie au surintendant dans les 60 jours suivant sa communication aux personnes touchées. L'avis écrit devrait au moins comprendre :

- a) le nom et le numéro d'agrément du régime de l'employeur remplacé;
- b) la date de la fusion proposée;
- c) le nom et le numéro d'agrément du régime de l'employeur remplaçant;
- d) des explications concernant la fusion envisagée, le transfert des éléments d'actif, les effets de la fusion sur les prestations des participants au régime et le droit d'autres bénéficiaires à toucher des prestations en vertu du régime de l'employeur remplacé;
- e) une note indiquant que les commentaires peuvent être envoyés à l'administrateur dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la réception de l'avis.

Si les éléments d'actif et de passif sont transférés du régime de l'employeur remplacé à un autre régime, les participants actifs devraient recevoir un relevé répondant aux exigences applicables de l'annexe A du Règlement, conformément à l'article 3.33 (Relevé annuel), mis à jour à la date du transfert.

L'administrateur du régime existant ou nouvellement créé de l'employeur remplaçant doit remettre à toutes les personnes touchées un résumé du régime à jour conformément à l'article 3.32 du Règlement.

De plus, le surintendant peut demander à l'administrateur de l'un ou l'autre régime de communiquer les renseignements supplémentaires qu'il juge nécessaires aux personnes touchées, de façon à ce qu'elles soient dûment informées de l'effet du transfert (ex. changement majeur touchant l'état de solvabilité d'une partie ou de l'ensemble des prestations).

Si la cessation totale ou partielle d'un régime est déclarée en vertu du régime de l'employeur remplacé, un relevé conforme à l'article 3.34, Relevé de cessation de participation active, doit également être fourni.

Renseignements qui doivent être déposés

Que l'employeur remplaçant assume ou non la responsabilité des prestations accumulées du régime de l'employeur remplacé, les documents ci-dessous seront déposés, selon le cas :

1. L'administrateur du régime de l'employeur remplacé :
 - a) dépose une copie des dispositions pertinentes de l'accord concernant l'aliénation du fonds de commerce, de l'entreprise ou des éléments d'actif qui ont trait au régime de retraite ou au versement d'une pension et d'autres prestations aux employés touchés;
 - b) communique les autres renseignements qu'exige le surintendant ou établit et dépose, de la manière que ce dernier fixe, des rapports contenant les renseignements qu'il indique au sujet des régimes ou de certaines de leurs parties.

2. Si l'employeur remplaçant prend en charge les prestations accumulées du régime de l'employeur remplacé, l'administrateur du régime de l'employeur remplacé :
 - a) dépose une résolution de son conseil d'administration ou d'un organisme semblable (ou un autre document jugé acceptable par la Commission) autorisant la prise en charge;
 - b) dépose un rapport ayant trait aux participants rédigé par une personne autorisée en vertu de l'article 4.10 qui doit être jugé acceptable par le surintendant si les éléments d'actif et de passif concernant les participants touchés doivent être transférés au régime existant ou nouvellement créé de l'employeur remplaçant et qui indique :
 - i. la valeur des éléments d'actif et de passif,
 - ii. la base d'évaluation des pensions et des autres prestations,
 - iii. le nom des participants touchés et les prestations accumulées de chacun d'entre eux,
 - iv. les intérêts sur les prestations jusqu'à la date du transfert,
 - v. tout surplus et son affectation prévue;
 - c) communique les autres renseignements qu'exige le surintendant ou établit et dépose, de la manière que ce dernier fixe, des rapports contenant les renseignements qu'il indique au sujet des régimes ou de certaines de leurs parties;
 - d) dépose une modification au régime de l'employeur remplaçant afin de reconnaître l'emploi auprès de l'employeur remplacé et de l'employeur remplaçant sans interruption, aux fins de la détermination de la durée d'emploi relativement à une condition d'admissibilité au régime de l'employeur remplaçant, ainsi que de l'admissibilité de l'employé à une prestation au titre du régime de l'employeur remplacé ou de celui de l'employeur remplaçant.

3. Si l'employeur remplaçant prend en charge les prestations accumulées du régime de l'employeur remplacé, mais que les éléments d'actif ne sont pas transférés à un régime existant ou nouvellement créé de l'employeur remplaçant, l'administrateur :
 - a) dépose une résolution de son conseil d'administration ou d'un organisme semblable (ou un autre document jugé acceptable par la Commission) autorisant la prise en charge;
 - b) dépose une modification du texte du régime de retraite et de la convention de fiducie pour changer le nom de l'employeur, de l'administrateur et du régime de retraite, selon le cas.

CAS PARTICULIERS

Lorsque l'employeur remplaçant ne prend pas en charge les prestations accumulées du régime de l'employeur remplacé, la partie 8 du Règlement stipule que les employés continuent d'avoir droit à la pension et aux autres prestations offertes par le régime de cet employeur à l'égard de leur participation au régime remplacé, sans accumulation supplémentaire.

Cependant, si l'employeur remplaçant n'a pas de régime auquel les employés touchés pourraient adhérer, l'employeur remplacé peut mettre fin au régime remplacé, en tout ou en partie. Outre les documents et les renseignements susmentionnés, l'administrateur du régime remplacé doit déposer un rapport de cessation, de la manière indiquée dans le [Bulletin de politique n° 9 – Cessation et liquidation d'un régime](#).

Transfert des éléments d'actif et maintien de la capitalisation (dispositions à prestations déterminées)

L'évaluation des prestations déterminées qui sont transférées devrait normalement reposer sur la base d'évaluation des prestations utilisée pour l'évaluation courante du régime de l'employeur

remplacé. Lorsque le régime de l'employeur remplaçant évalue les prestations courantes à l'aide d'hypothèses plus libérales approuvées par l'autorité législative dont relève le régime de l'employeur remplaçant, l'évaluation du transfert peut recourir aux hypothèses de l'employeur remplaçant pour établir la valeur des prestations qui seront transférées.

L'évaluation du transfert ne devrait pas reposer sur des hypothèses sans lien avec le régime de l'employeur remplacé ou de l'employeur remplaçant ou qui sont plus libérales que ces deux régimes, qui auraient pour effet de nuire à la capitalisation des prestations transférées ou de celles qui restent dans le régime de l'employeur remplacé.

Le montant des éléments d'actif à transférer du régime de l'employeur remplacé au régime de l'employeur remplaçant est établi comme suit :

- lorsque le ratio de capitalisation à long terme du régime de l'employeur remplacé est inférieur à 1,0, la valeur des éléments d'actif à transférer sera calculée au prorata de la position à long terme du régime de l'employeur remplacé telle qu'elle était immédiatement avant le transfert;
- lorsque le ratio de capitalisation à long terme du régime de l'employeur remplacé est supérieur à 1,0, la valeur des éléments d'actif à transférer au régime de l'employeur remplaçant correspond à 100 % de la valeur du passif à long terme des participants du régime touchés.

Le montant transféré du régime de l'employeur remplacé à celui de l'employeur remplaçant peut être plus élevé que ce montant, mais le ratio de capitalisation à long terme du régime de l'employeur remplacé doit être maintenu. Tout montant transféré au-delà de 100 % devrait être négocié et convenu entre les deux régimes et serait assujéti aux dispositions du régime concernant l'excédent de l'actif.

L'évaluation du transfert du régime de l'employeur remplacé doit comprendre les éléments d'actif et de passif ayant trait aux participants à ce régime qui restent. Tout nouveau déficit de solvabilité établi après le transfert des éléments d'actif serait assujéti à la période d'amortissement habituelle, qui est de cinq ans.

L'évaluation du transfert au régime de l'employeur remplaçant (ou le rapport d'évaluation initial en cas de scission de régime) doit comprendre les éléments d'actif et de passif comme si le transfert aurait déjà été fait. Là encore, les nouveaux déficits actuariels ou de solvabilité sont assujéti aux périodes d'amortissement habituelles, qui sont respectivement de quinze et cinq ans.

Traitement de l'excédent de l'actif sur le passif

Rien dans la Loi n'oblige le transfert d'éléments d'actif dont la valeur est plus élevée que le passif à long terme en ce qui concerne les participants touchés :

- a) sauf indication contraire dans les dispositions du régime de l'employeur remplacé (c.-à-d. le texte du régime actuel ou précédent, ou le texte de la convention de fiducie);
- b) sauf si ce transfert a fait l'objet d'un accord négocié entre l'employeur remplacé et l'employeur remplaçant.

Si l'excédent de l'actif sur le passif est transféré (en cas de fusion ou de scission partielle d'un régime) OU en cas d'excédent de l'actif lors d'une fusion complète d'un régime, il convient de tenir compte de ce qui suit.

S'il est clair en vertu du contrat que l'excédent de l'actif appartient à l'employeur, ce dernier peut, sous réserve des exigences de la Loi, disposer de l'excédent comme bon lui semble.

Toutefois, s'il existe un doute quant à l'utilisation autorisée de ces fonds, des dispositions spéciales doivent être prises pour s'assurer que les participants concernés par le transfert ne perdent aucun droit. Ces dispositions peuvent comprendre :

- un suivi théorique de l'excédent de l'actif, afin de garantir que ces fonds et les revenus de placement connexes ne sont utilisés qu'au profit des participants concernés par le transfert;
- un recours au tribunal par l'employeur qui parraine le régime pour qu'une décision soit prise relativement à l'utilisation autorisée de ces actifs.

Les dispositions du régime de l'employeur remplacé concernant l'excédent doivent être prises en compte en cas de cession totale d'une entreprise. Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter le *Bulletin de politique n° 6 – Paiement des surplus des régimes de retraite*.

Avec qui communiquer pour avoir de l'information

Pour toute question concernant ce bulletin, veuillez communiquer avec le :

Bureau du surintendant — Commission des pensions
500 – 400, av. St. Mary
Winnipeg (Manitoba) R3C 4K5
Tél. : 204 945-2740
Courriel : pensions@gov.mb.ca
Site Web : <https://www.manitoba.ca/pension/index.fr.html>

Ce bulletin n'a pas force de loi. La Loi sur les prestations de pension et le Règlement sur les prestations de pension devraient être consultés pour déterminer quelles sont les exigences qui s'appliquent.