

Avantages sociaux futurs : comprendre et
appliquer le chapitre 3461 du *Manuel de l'ICCA*



Avantages sociaux futurs : comprendre et
appliquer le chapitre 3461 du *Manuel de l'ICCA*

Message à nos clients et amis

Au mois de mars 1999, l'ICCA a publié le chapitre 3461 « AVANTAGES SOCIAUX FUTURS », une nouvelle norme comptable portant sur la constatation, la mesure, la présentation des avantages sociaux à verser aux salariés lorsqu'ils ne seront plus en service actif, ainsi que sur l'information à fournir au sujet de ces avantages sociaux. La norme s'applique à des avantages sociaux tels que les prestations de retraite et les avantages complémentaires de retraite, les avantages postérieurs à l'emploi comme les indemnités de départ ou les prestations d'invalidité, la formation de recyclage et les services de placement, les absences temporaires comme les congés parentaux et les congés sabbatiques, ainsi que les prestations de cessation d'emploi.

Voici les grandes lignes de la norme :

- ◆ De façon générale, un employeur doit constater une charge et un passif correspondant au coût estimatif des avantages sociaux futurs, à mesure que les salariés rendent les services ouvrant droit à ces avantages. Bien que l'application de cette méthode comptable soit obligatoire depuis plusieurs années pour les régimes de retraite, elle ne l'était pas pour les autres avantages sociaux futurs. Souvent ces avantages sont passés en charges seulement dans l'exercice au cours duquel ils sont payés.
- ◆ Les règles de comptabilisation des régimes de retraite ont été modifiées de façon importante. Pour bon nombre d'employeurs, la nouvelle exigence qui consiste à actualiser l'obligation au titre des prestations constituées en utilisant un taux d'intérêt fondé sur les taux du marché constituera la modification la plus importante. Conformément aux PCGR actuellement en vigueur, de nombreux employeurs ont actualisé l'obligation au titre des prestations constituées selon un taux de rendement prévu à long terme des actifs du régime. Ce taux n'est pas ajusté en fonction des fluctuations temporaires du marché et, dans le contexte actuel des taux d'intérêt, il sera plus élevé qu'un taux d'intérêt fondé sur les taux du marché. L'adoption d'un taux d'intérêt fondé sur les taux du marché augmentera la valeur de l'obligation au titre des prestations constituées pour les régimes de retraite. Elle entraînera aussi une fluctuation des charges de retraite selon la variation des taux du marché d'année en année.
- ◆ Des dispositions particulières concernant la constatation des coûts des programmes de réduction de l'effectif ont été établies. Selon les PCGR actuellement en vigueur, ces coûts sont passés en charges lorsque la direction d'une société engage cette dernière dans des réductions de personnel. En vertu de la nouvelle norme, le moment de la constatation est fonction du caractère volontaire ou non du départ et du fait que les prestations sont versées sous forme d'un paiement forfaitaire laissé à la discrétion de la direction ou prévues par un régime d'avantages sociaux établi. Si les départs sont volontaires, la charge n'est constatée qu'au moment où les salariés acceptent l'offre. Si les départs sont forcés et que les indemnités sont forfaitaires, la charge est constatée au moment où les salariés sont informés des détails de l'entente. Si les prestations sont prévues en vertu d'un régime d'avantages sociaux établi, la charge est constatée au moment où la direction engage l'entreprise dans des réductions de personnel.
- ◆ Les exigences en matière d'informations à fournir sont beaucoup plus importantes.
- ◆ La norme peut être appliquée de façon rétroactive ou prospective. L'application rétroactive consiste à imputer au solde des bénéficiaires non répartis l'écart entre les soldes établis selon les anciennes règles et les nouvelles règles, à la date à laquelle la norme est appliquée pour la première fois. L'application prospective consiste à amortir cet écart sur les résultats des exercices futurs sur une longue période.

Les recommandations du chapitre 3461 doivent être appliquées aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2000. Pour une société ouverte dont l'exercice correspond à l'année civile, la norme doit être appliquée au plus tard au cours du premier trimestre de l'an 2000. Il est conseillé, mais pas obligatoire, de procéder au retraitement des états financiers des exercices antérieurs, y compris les états financiers comparatifs.

Les recommandations du chapitre 3461 s'inspirent des normes américaines pertinentes sur les avantages sociaux futurs. Il existe toutefois certaines différences entre les recommandations du chapitre 3461 et les PCGR en vigueur aux États-Unis. Il n'est pas encore certain que l'ICCA éliminera une partie ou l'ensemble de ces différences en modifiant la norme. Nous avons signalé ces différences dans notre guide.

La nouvelle norme est complexe. Nous avons rédigé ce guide pour vous aider à la comprendre et à l'appliquer. Comme toujours, nos spécialistes sont prêts à vous aider. Pour ce faire, il vous suffit de contacter votre associé de mission ou d'autres professionnels de PricewaterhouseCoopers. Vous pouvez aussi contacter directement les membres de l'équipe de notre bureau national : Gord Cetkovski (416) 814-5716; e-mail : gord.cetkovski@ca.pwcglobal.com, Doug Isaac (416) 941-8413; e-mail : douglas.c.isaac@ca.pwcglobal.com et Sean Cable (416) 814-5734; e-mail : sean.c.cable@ca.pwcglobal.com.

PricewaterhouseCoopers s.r.l.
Août 1999

TABLE DES MATIÈRES

	Page	ICCA 3461 Paragraphe Référence
1 Définitions et champ d'application	1	.005 – .006
Exclusions du champ d'application	1	.008
2 Régimes d'avantages sociaux – Le point de départ	3	.007, .009, .033
Engagement actuel à modifier les dispositions du régime	3	.009, .058
Régimes à prestations déterminées et régimes à cotisations déterminées	4	.010 – .013
Régimes à prestations déterminées	4	
Régimes à cotisations déterminées	4	
Classification des régimes	4	
3 Le modèle fondamental –		
Régimes de retraite à prestations déterminées	7	
L'approche axée sur les avantages	7	.002, .029
<i>Tableau 1 : Exemple simplifié de l'approche axée sur les avantages</i>	7	
Éléments terminologiques importants du chapitre 3461	8	.009, .024, .047 – .048, .071 – .073
Estimation des prestations qui devront être versées	8	.037, .047 – .049, .057
Actualisation des avantages futurs prévus	9	.050 – .055
Date d'évaluation des estimations	10	.044 – .046
Calcul de la charge de retraite	10	.070
Coût des services rendus au cours de l'exercice	11	.071
La période d'attribution	11	.024, .038 – .040
Attribution des prestations aux années de service comprises dans la période d'attribution	12	.042 – .043
Intérêts débiteurs sur l'obligation au titre des prestations constituées	12	.034, .075
Rendement prévu des actifs du régime	13	.076
Taux de rendement prévu à long terme des actifs du régime	13	.076 – .077
La valeur des actifs du régime	13	.066 – .068
Actifs du régime	14	.024, .026
Amortissement du coût des services passés	14	.079 – .080
Exigences relatives à l'amortissement minimal	14	.060
Autres méthodes d'amortissement	15	.081 – .083
Modifications défavorables du régime	15	.084
Gains et pertes actuariels	16	.087, .090, .091
Constatation des gains ou pertes actuariels : la « méthode du couloir »	16	.088 – .089
Exemple de calcul de la charge de retraite	17	
<i>Tableau 2 : Exemple du calcul relatif aux composantes de base de la charge de retraite</i>	17	
Montant présenté dans le bilan	18	.024
Diminution de la valeur des actifs du régime	19	.101 – .110
L'avantage futur escompté	19	
<i>Tableau 3 : Calcul de l'avantage futur escompté</i>	20	
Comparaison des règles régissant la comptabilisation des régimes de retraite en vertu du chapitre 3460 et du chapitre 3461 du Manuel de l'ICCA	21	
<i>Tableau 4 : Comparaison des principales exigences contenues dans les chapitres 3460 et 3461</i>	21	

	Page	ICCA 3461 Paragraphe Référence
4 Avantages complémentaires de retraite	23	
Estimation du coût des prestations relatives aux soins de santé et à d'autres avantages similaires	23	.064 – .065
Méthodologie d'estimation des prestations	23	.74
Coût des demandes d'indemnisation par participant	24	
Taux de croissance ou de décroissance du coût des soins de santé	25	.59
Prestations couvertes par des programmes gouvernementaux ou par d'autres fournisseurs	26	.063
Partage des coûts avec les participants au régime	26	.056, .061 – .062
Attribution des prestations aux services rendus par les salariés	27	
La période d'attribution	27	.038 – .040
Attribution à des années particulières et services rendus à une date déterminée	28	.042
Coût des services passés	29	.079
Dérogations temporaires à la substance du régime	29	.094 – .095
Gains et pertes actuariels	29	.093
5 Avantages postérieurs à l'emploi et congés rémunérés	31	.005
Constatation et mesure	31	.009, .031
Avantages qui s'acquièrent ou s'accumulent	31	.029, .031, .041, .093
Avantages qui ne s'accumulent pas et ne s'acquièrent pas	32	.029, .032, .086, .092 – .093
Signification de « s'acquérir » ou de « s'accumuler »	32	.009
6 Règlements et compressions	35	
Règlements	35	.111 – .112, .121
Règlement total et règlement partiel	35	
Réévaluation des actifs du régime et de l'obligation au titre des prestations constituées	35	.113
Constatation d'un gain ou d'une perte découlant de règlements	36	.113 – .118, .120
<i>Tableau 5 : Comptabilisation d'un règlement partiel</i>	36	
Utilisation de contrats d'assurance pour effectuer des règlements	37	.122 – .124
Contrats d'assurance avec participation	37	.125 – .126
Retrait des actifs excédentaires d'un régime	37	
Compressions	38	.111 – .112
Gain ou perte sur compression	38	.127 – .128
Coût des services passés	38	.129 – .131
Variation de l'obligation au titre des prestations constituées	39	.132 – .133
<i>Tableau 6 : Constatation des effets d'une compression</i>	40	
<i>Tableau 7 : Comptabilisation d'une compression</i>	41	
Effets combinés des règlements et des compressions	41	.134
7 Prestations de cessation d'emploi	43	
Prestations contractuelles de cessation d'emploi	43	.135, .138 – .140
Prestations spéciales de cessation d'emploi	43	.135 – .137
Prestations autres que les prestations contractuelles ou spéciales de cessation d'emploi	43	.005, .029

	Page	ICCA 3461 Paragraphe Référence
Prestations combinées de cessation d'emploi	44	.142
Coût associé aux prestations de cessation d'emploi	45	.141
8 Régimes à cotisations déterminées	47	.014 – .017
Cotisations devant être versées dans des exercices futurs	47	.018
Coût des services passés	47	.019 – .021
Intérêts créditeurs sur l'excédent du régime	47	.022 – .023
9 Autres questions	49	
Entités ayant plusieurs régimes	49	
Regroupement aux fins d'évaluation	49	.024, .096 – .099
Compensation de l'actif et du passif au titre des prestations constituées dans le bilan	49	.100
Régimes d'avantages sociaux interentreprises	49	.145 – .149
Régimes à entreprises multiples	50	.145 – .149
Périodes intermédiaires – Régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes d'avantages complémentaires de retraite	50	
Regroupements d'entreprises	51	1580.45g)
Abandon d'activités et cession ou fermeture d'une partie d'une unité d'exploitation	51	.143 – .144
10 Informations à fournir	53	.152, .158
Principales conventions comptables	53	.153
Régimes à prestations déterminées	53	
Informations de base à fournir	54	.155 – .156
Informations supplémentaires	54	.157, .160, .163
<i>Tableau 8 : Exemple d'informations à fournir par les entités qui ne sont ni des sociétés ouvertes, ni des coopératives, ni des établissements de dépôt, ni des entreprises d'assurance vie</i>	56	
<i>Tableau 9 : Exemple d'informations à fournir par une société ouverte, une coopérative, un établissement de dépôt ou une entreprise d'assurance vie</i>	57	
Régimes à cotisations déterminées	58	.154
Régimes interentreprises	59	.161 – .162
11 Dispositions transitoires	61	.164 – .165
Soldes transitoires	61	.024, .166, .168
Application rétroactive des recommandations	61	.172
Application prospective des recommandations	61	.119, .167, .170 – .171,
Règles d'application particulières	62	.169
Variations de la provision pour moins-value à la date de mise en application des recommandations	63	

Définitions et champ d'application

Le chapitre 3461 définit les avantages sociaux futurs comme les « ... avantages gagnés par les salariés actifs qui, en vertu des engagements de l'entité envers ses salariés, leur seront fournis lorsqu'ils auront cessé d'être actifs ». Les avantages sont divisés en quatre catégories principales :

- ◆ les avantages comme les rentes de retraite, les prestations pour soins de santé, l'assurance vie et d'autres avantages divers dont les salariés jouissent après leur départ à la retraite;
- ◆ les avantages fournis après la période de service des salariés mais avant la date de leur départ à la retraite, comme les prestations d'invalidité à court terme et à long terme (y compris les indemnités pour accidents de travail), les indemnités de départ, le maintien du salaire, les prestations complémentaires de chômage, la formation de recyclage et les services de placement, ainsi que le maintien de certains avantages comme les prestations pour soins de santé et la couverture d'assurance vie; dans la norme, ces avantages sont appelés « avantages postérieurs à l'emploi »;
- ◆ les avantages fournis aux salariés actuels quand le service actif est interrompu, comme les congés parentaux, les congés sabbatiques qui permettent à des titulaires d'être absents du travail sans restriction en reconnaissance de services rendus antérieurement, ainsi que certains jours de vacances et de congés de maladie; dans la norme, ces avantages sont appelés « congés rémunérés »; et
- ◆ les prestations de cessation d'emploi, soit les avantages fournis aux salariés au moment de leur départ volontaire ou forcé.

Exclusions du champ d'application

La norme ne s'applique pas aux avantages sociaux fournis aux salariés au cours de leur « période d'emploi ». La définition de ce terme ne figure pas dans la norme, mais on y donne des exemples, reproduits ci-dessous, d'avantages sociaux fournis au cours de la période d'emploi :

- ◆ les salaires, traitements, primes, gratifications et autres éléments semblables qui sont fournis par l'employeur dans l'exercice considéré, ou dans les douze mois suivants, en contrepartie des services rendus par les salariés au cours de l'exercice considéré;
- ◆ les congés de maladie occasionnels et les jours de vacances qui ne s'accumulent pas ou ne s'acquièrent pas au-delà de douze mois suivant la date de clôture de l'exercice considéré; et
- ◆ les avantages fournis en vertu de régimes d'intéressement au capital. Un régime d'intéressement au capital est un régime en vertu duquel un ou plusieurs employés reçoivent des actions, des options d'achat d'actions ou d'autres instruments de capitaux propres, ou en vertu duquel l'entité est tenue de verser aux salariés des montants établis en fonction de la valeur des actions de l'entité.

Le premier exemple illustre le concept qu'un « avantage social futur » existe uniquement si le versement des prestations est conditionnel au départ de l'employé. Précisons cet exemple. Imaginons qu'un salarié gagne une prime en vertu d'un régime qui en exige le versement deux ans après qu'elle a été gagnée. Si le versement de la prime est aussi conditionnel au départ à la retraite ou à la cessation d'emploi du salarié, la norme s'appliquerait. Toutefois, si la prime doit être versée que le salarié soit actif ou non, la norme ne s'applique pas.

Le deuxième exemple montre que les avantages fournis au cours d'une brève période d'absence, comme les vacances, ne sont pas considérés comme des avantages sociaux futurs. En réalité, ces avantages sont réputés faire partie de la rémunération courante. Par contre, si les avantages pour ces périodes d'absence sont acquis ou s'ils s'accumulent au-delà de douze mois après la période au cours de laquelle ils ont été gagnés, ils sont considérés comme des avantages sociaux futurs auxquels la norme s'applique.

Le troisième exemple écarte tous les avantages payables en vertu de régimes d'intéressement au capital qui sinon pourraient tomber sous le coup de la norme.

Régimes d'avantages sociaux – Le point de départ

L'une des caractéristiques fondamentales des avantages sociaux futurs est d'être fournis « en vertu des engagements de l'entité envers ses salariés ». Le chapitre 3461 décrit ces engagements comme des « régimes d'avantages sociaux » et les définit de façon à y inclure :

« ... toute entente conclue entre l'entité et ses salariés, en vertu de laquelle l'entité s'engage, en échange des services rendus par les salariés, à fournir des avantages à ces derniers après leur période d'emploi. Les avantages peuvent être versés immédiatement après la cessation ou la suspension d'emploi, ou ils peuvent être différés jusqu'à ce que les salariés atteignent un âge déterminé. »

En général, cette entente conclue entre un employeur et ses salariés est consignée officiellement par écrit; il est toutefois précisé dans la norme que les dispositions de fond d'un régime peuvent être établies de différentes manières. Par exemple, un employeur peut communiquer verbalement les conditions du régime ou encore, l'existence d'un régime peut être implicite en raison d'une pratique bien établie de versement de prestations.

Le chapitre 3461 stipule qu'à moins de preuve du contraire, un employeur qui fournit actuellement des avantages sociaux à ses salariés est réputé s'être engagé à leur fournir ces avantages au cours de leurs années de service restantes. Cette hypothèse s'applique même si un régime consigné par écrit stipule que l'employeur n'est pas obligé de fournir des avantages sociaux après une certaine date. Par exemple, les termes d'une convention collective peuvent indiquer implicitement ou explicitement que les avantages sociaux sont ouverts à la renégociation à l'expiration de la convention en cours. Lorsqu'il comptabilise ces avantages, l'employeur doit présumer que ces avantages continueront d'être fournis au-delà de la période visée par l'entente. Cette hypothèse est invalide uniquement s'il est indiqué explicitement dans l'entente que les avantages sociaux cesseront d'être fournis à l'expiration du contrat et que les parties en ont convenu.

Engagement actuel à modifier les dispositions du régime

Pour un régime dont les dispositions sont consignées par écrit, il faut déterminer si l'employeur s'est engagé à fournir, en échange de services, des avantages sociaux plus importants que ceux qui sont prévus par le régime. Si c'est le cas, la comptabilisation du régime doit se faire en fonction de l'hypothèse que cet engagement fait partie intégrante des dispositions de fond du régime.

Le chapitre 3461 stipule que l'engagement de l'entité à modifier le régime d'avantages sociaux peut être dénoté par :

- ◆ la pratique suivie par le passé d'apporter des modifications au régime, par exemple l'augmentation régulière, par le passé, de la valeur monétaire de certains avantages;
- ◆ la formulation de stratégies visant la mise en œuvre des modifications futures; et
- ◆ la probabilité de la mise en œuvre de ces modifications à la lumière des coûts économiques et sociaux prévus.

Il faut bien évaluer tous les faits afin de déterminer si les parties ont convenu de modifications futures au régime.

Le chapitre 3461 ne fait mention que de modifications prévues aux avantages pécuniaires (par exemple un montant déterminé de prestations ou un pourcentage déterminé du salaire). Bien que cela ne soit pas déclaré explicitement dans la norme, nous ne croyons pas qu'il serait opportun de comptabiliser des modifications prévues aux avantages fournis « en nature », comme les services de soins de santé. Cette interprétation est conforme aux exigences du SFAS 106, *Employer's Accounting for Postretirement Obligations*.

Régimes à prestations déterminées et régimes à cotisations déterminées

Dans le chapitre 3461, on définit deux grandes catégories de régimes d'avantages sociaux, soit les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées, et les exigences comptables pour chaque type de régime y sont exposées.

Régimes à prestations déterminées

Un régime à prestations déterminées est un régime dans lequel est précisé soit le montant des prestations que recevront les salariés, soit le mode de calcul du montant de ces prestations. De façon générale, le montant des prestations est exprimé en fonction d'une ou de plusieurs variables comme l'âge, le nombre d'années de service ou la rémunération (par exemple une assurance vie de 10 000 \$ ou une rente de retraite annuelle égale à 1,5 % de la moyenne des salaires touchés par le salarié durant ses cinq dernières années de service, multiplié par le total des années de service). Avec ce type de régime d'avantages sociaux, l'employeur ne connaît pas d'avance le montant des versements périodiques à effectuer aux salariés ni la durée des versements (risque actuariel). Dans le cas de régimes par capitalisation, l'employeur risque également que le rendement de l'actif constitué pour payer les prestations soit insuffisant pour payer les prestations (risque d'investissement).

Régimes à cotisations déterminées

Un régime à cotisations déterminées est un régime dans lequel est précisée la façon dont les cotisations sont établies, plutôt que le montant des prestations que recevront les salariés. À titre d'exemple, les dispositions d'un régime à cotisations déterminées peuvent stipuler que l'employeur doit verser au régime des cotisations égales à 3 % du revenu avant impôt, montant qui sera attribué aux participants de la manière prévue par le régime. Les participants recevront le montant des cotisations, rajusté du montant des revenus gagnés sur les cotisations au régime (ou des frais), à compter de la date de cotisation jusqu'à la date du versement des prestations. Dans un régime à cotisations déterminées, l'employeur n'assume ni le risque actuariel ni le risque d'investissement.

Classification des régimes

Les régimes d'avantages sociaux doivent être classés comme un régime à prestations déterminées ou un régime à cotisations déterminées, selon une évaluation de la nature des risques assumés par l'employeur relativement au régime. Les paragraphes suivants traitent du classement des régimes dont les caractéristiques ne permettent pas d'établir clairement l'appartenance à l'une ou l'autre des deux grandes catégories.

Régimes à prestations visées

Dans un régime à prestations visées, l'employeur applique une formule de calcul des prestations pour déterminer le montant des prestations visées. Le montant des cotisations est établi de manière à atteindre le montant des prestations visées, sans toutefois qu'il y ait d'engagement à verser ce montant. Bien que ce régime ait l'apparence d'un régime à cotisations déterminées, il peut s'agir en réalité d'un régime à prestations déterminées. Les facteurs indiquant qu'il serait approprié de classer un régime à prestations visées comme un régime à prestations déterminées sont les suivants :

- ◆ Dans les faits, l'employeur décide de la politique d'investissement, de sorte que les salariés ne peuvent pas décider de la façon dont le solde de leur compte sera investi (par exemple, ils ne peuvent pas choisir parmi différents genres de placements, comme les fonds d'actions, les fonds à revenu fixe ou les fonds du marché monétaire).
- ◆ L'employeur rajuste régulièrement le niveau des prestations visées ou prend d'autres mesures destinées à faire assumer le risque d'investissement par l'employeur plutôt que par les salariés.
- ◆ On applique un faible taux d'actualisation pour établir le niveau des prestations visées, de façon à assurer dans les faits un niveau de prestations minimal.

Régimes à versement unique en espèces et autres régimes hybrides

Les régimes à versement unique en espèces, parfois appelés « régimes hybrides », « plans de retraite individuels », ou « régimes de retraite à prestations forfaitaires », possèdent les caractéristiques suivantes :

- ◆ Il est prévu que les prestations seront essentiellement versées en un montant forfaitaire.
- ◆ Les salariés sont régulièrement informés des cotisations de l'employeur à des « comptes distincts » et du solde du compte; toutefois, il n'y a pas dans les faits de comptes d'investissement distincts – les « comptes distincts » existent sur papier seulement et sont crédités des revenus de placement à un taux garanti.
- ◆ Lorsque les revenus de placement réels sont inférieurs au taux garanti, l'employeur doit combler la différence; lorsqu'ils sont supérieurs au taux garanti, l'excédent sert à réduire les coûts de l'employeur.

Ces régimes sont classés comme des régimes à prestations déterminées parce que l'employeur assume les risques actuariels et les risques d'investissement associés aux avantages fournis dans le cadre du régime.

Régimes à prestation plancher

Certaines ententes peuvent lier deux régimes qui sont juridiquement distincts – un régime à cotisations déterminées et un régime à prestations déterminées qui garantit des prestations minimales. En vertu de ce type d'entente, que l'on appelle généralement « régime à prestation plancher », les prestations doivent être prélevées dans le régime à prestations déterminées seulement si le solde du régime à cotisations déterminées est insuffisant pour couvrir les prestations minimales prévues en vertu du régime à prestations déterminées. De plus, les dispositions du régime à prestations déterminées peuvent prévoir que les obligations de l'employeur en vertu de ce régime sont réduites dans la mesure où le solde du compte du participant dans le cadre du régime à cotisations déterminées est utilisé pour payer les prestations prévues par le régime à prestations déterminées.

Étant donné que ces régimes sont liés, on peut se demander s'il faut les traiter comme un seul régime aux fins de la comptabilité (soit comme un régime à prestations déterminées, soit comme un régime à cotisations déterminées). Toutefois, la nature différente des obligations de l'employeur en vertu de chacun des régimes, y compris la manière dont il s'acquitte de ces obligations, et le fait que les actifs d'un régime à cotisations déterminées ne pourraient être légalement utilisés pour verser des prestations en vertu d'un régime à prestations déterminées (et inversement) font en sorte que nous ne pouvons pas considérer ces deux régimes comme n'en formant qu'un seul aux fins de la comptabilité.

Régimes combinés à prestations et à cotisations déterminées

Un même régime d'avantages sociaux peut être à la fois un régime à prestations déterminées et un régime à cotisations déterminées. Cette situation se produit le plus souvent lorsqu'un employeur modifie un régime à prestations déterminées pour laisser aux salariés le choix de continuer à participer au régime à prestations déterminées ou d'opter pour un régime à cotisations déterminées. Le régime à cotisations déterminées n'est pas constitué comme un régime distinct, mais demeure combiné au régime à prestations déterminées aux fins de la capitalisation. Dans ces circonstances, la composante « prestations déterminées » du régime est comptabilisée comme un régime à prestations déterminées, et la composante « cotisations déterminées » est comptabilisée comme un régime à cotisations déterminées.

Le modèle fondamental – Régimes de retraite à prestations déterminées

Nous examinons dans le présent chapitre le modèle fondamental appliqué dans le chapitre 3461 aux fins de la comptabilisation des régimes à prestations déterminées. Pour ce faire, nous nous pencherons sur l'application du modèle à la forme la plus répandue d'avantages sociaux futurs, à savoir les prestations de retraite. Bien que ce modèle convienne également à d'autres types d'avantages à prestations déterminées, comme les avantages complémentaires de retraite, certains avantages postérieurs à l'emploi et les congés rémunérés, les caractéristiques particulières que revêtent ces avantages appellent un examen distinct. Les questions que soulèvent ces autres avantages seront abordées dans les chapitres suivants.

L'approche axée sur les avantages

La notion fondamentale qui sous-tend le chapitre 3461 est assez simple : les prestations promises aux salariés dans les années futures, alors qu'ils auront cessé de travailler pour l'entité, constituent une forme de rémunération différée. Cette rémunération doit être comptabilisée à titre de charge et de passif dans la période au cours de laquelle les salariés gagnent le droit aux prestations. Il ne convient pas d'appliquer d'autres modes de comptabilisation, comme la comptabilité de caisse (ou méthode de l'imputation fondée sur les sorties de fonds).

La norme se fonde sur l'approche dite des « avantages » aux fins de la constatation et de la mesure du coût des prestations. En vertu de cette approche, la charge au titre des prestations de retraite d'un exercice quelconque correspond aux avantages gagnés par les salariés au cours de l'exercice et dont le paiement est prévu, ramenés à leur valeur actualisée pour tenir compte de la valeur temporelle de l'argent. Un exemple simplifié de l'approche axée sur les avantages est fourni dans le Tableau 1.

Tableau 1 : Exemple simplifié de l'approche axée sur les avantages

Le régime de retraite de la Société A prévoit une rente de 500 \$ pour chaque année de service, laquelle sera versée intégralement à la date de prise de retraite. Le tableau présenté ci-dessous illustre le calcul de l'obligation au titre des prestations de retraite et de la charge connexe de la Société A pour les années 14, 15 et 16 relativement à un salarié dont il est prévu qu'il fournira 20 années de service (c'est-à-dire qu'il gagnera des prestations totalisant 10 000 \$). La valeur actualisée des prestations de retraite est calculée à raison d'un taux de 6 %.

	Année		
	14	15	16
Valeur actualisée (VA) de 10 000 \$, calculée au taux de 6 %, au début de l'année	6 651 \$	7 050 \$	7 473 \$
Prestations gagnées en raison des services fournis à ce jour	65 %	70 %	75 %
Obligation, au début de l'exercice	4 323	4 935	5 605
VA des prestations gagnées au cours de l'exercice* (à savoir, 500 \$, actualisés au taux de 6 %; une autre solution consiste à appliquer 1/20 ^e à la valeur actualisée à la fin de l'année du paiement total prévu de 10 000 \$)	353	374	396
Intérêts débiteurs sur l'obligation, au taux de 6 %	259	296	336
Charge de l'exercice	612	670	732
Obligation, à la fin de l'exercice	4 935 \$	5 605 \$	6 337 \$

* Pour simplifier l'exemple, on suppose que les prestations ont été gagnées le dernier jour de l'exercice.

Le chapitre 3461 remplace l'actuel chapitre 3460 du *Manuel de l'ICCA*, COÛT ET OBLIGATIONS DÉCOULANT DES RÉGIMES DE RETRAITE. Même si les deux normes reposent sur le modèle fondamental illustré dans le Tableau 1, des différences importantes existent sur le plan de l'application. Ces différences sont résumées à la fin du présent chapitre dans le Tableau 4.

Éléments terminologiques importants du chapitre 3461

Dans le chapitre 3461, on a recours aux expressions qui suivent pour définir les notions importantes suivantes :

Obligation au titre des avantages sociaux futurs : La valeur actualisée à une date déterminée des avantages dont le versement est prévu aux salariés et aux retraités actuels en vertu d'un régime d'avantages sociaux. Dans le Tableau 1, l'obligation au titre des avantages sociaux futurs correspond à la valeur actualisée de 10 000 \$, au taux de 6 %.

Obligation au titre des prestations constituées : La valeur actualisée des prestations futures attribuées aux services rendus par les salariés jusqu'à une date déterminée. Dans le Tableau 1, l'obligation au titre des prestations constituées a été appelée « obligation, au début de l'exercice » et « obligation, à la fin de l'exercice ».

Coût des services rendus au cours de l'exercice : La part proportionnelle de l'obligation au titre des avantages sociaux futurs attribuée à une année de service déterminée, dont le montant est réduit pour tenir compte des cotisations versées par les salariés. Dans le Tableau 1, le coût des services rendus de l'exercice correspond à la « valeur actualisée des prestations gagnées au cours de l'exercice ».

Hypothèses actuarielles : Estimations concernant des faits futurs qui auront une incidence sur la mesure dans laquelle un employeur sera tenu de servir des prestations (par exemple taux de mortalité, taux de cessation d'emploi, taux d'invalidité, taux de rotation du personnel, âge de la retraite, décès, évolution future des niveaux des salaires, etc.). Les hypothèses actuarielles englobent également le taux d'actualisation des prestations futures prévues et le taux de rendement prévu des actifs du régime. Dans le Tableau 1, les seules hypothèses actuarielles posées concernent la durée de la période de service d'un salarié et le taux d'actualisation.

Gains et pertes actuariels : Variations de la valeur de l'obligation au titre des prestations constituées et des actifs du régime qui découlent du fait que les résultats réels diffèrent des prévisions établies et que des modifications sont apportées aux hypothèses actuarielles. Dans le Tableau 1, on suppose que les gains et pertes actuariels sont nuls.

Estimation des prestations qui devront être versées

Comme il est indiqué dans le Tableau 1, l'employeur doit établir le montant estimatif des prestations qui seront normalement versées aux salariés et ramener ces prestations à leur valeur actualisée au moyen d'un taux d'actualisation approprié, de manière à calculer la charge de retraite et le passif connexe.

Le calcul des prestations qui seront normalement versées s'appuie sur des hypothèses actuarielles (voir la définition dans la rubrique précédente) formulées au sujet de chaque fait futur susceptible d'avoir une incidence sur le montant et l'échelonnement de l'obligation au titre des avantages sociaux futurs. Même si, de toute évidence, les actuaires participeront au processus du choix des hypothèses, la responsabilité ultime relativement à ces hypothèses incombe à la direction. Il reviendra également aux actuaires d'effectuer les calculs détaillés exigés en vertu du chapitre 3461.

Le processus de détermination d'un montant estimatif des prestations qui repose sur des hypothèses précises formulées au sujet de ces faits futurs se nomme habituellement « méthode de l'approche explicite ». Il ne convient pas d'avoir recours à d'autres méthodes d'estimation. Par exemple, il ne serait pas approprié de tenir compte de l'incidence totale de plusieurs hypothèses qui, prises individuellement, ne constituent pas l'estimation la plus probable de la direction concernant les résultats futurs du régime au regard de ces hypothèses. Il faut appliquer l'approche explicite même s'il est probable que l'approche « exhaustive » donnera à peu près les mêmes résultats.

De façon générale, les hypothèses sont prises en compte en les appliquant à chacun des participants du régime plutôt qu'à l'ensemble d'entre eux. Ce résultat est atteint en ayant recours à des « pondérations » qui seront appliquées au total des prestations normalement gagnées par les participants pris individuellement. Par exemple, s'il est prévu que 40 % de l'ensemble des participants recevront des prestations de retraite en vertu

du régime, l'évaluation actuarielle sera établie en tenant compte du fait que chacun des participants recevra 40 % du montant estimatif des prestations.

Aux fins de l'établissement des hypothèses les plus probables, la direction doit faire en sorte que l'ensemble des hypothèses soit cohérent, en ce sens que chacune des hypothèses tienne compte des mêmes conditions économiques futures prévues. Par exemple, les hypothèses relatives aux niveaux de salaires futurs doivent tenir compte de l'estimation des niveaux de salaires futurs réels des participants en cause, en prenant en considération notamment les modifications attribuables à la productivité, à l'ancienneté et aux promotions, ainsi que le niveau d'inflation générale. S'il a été observé par le passé que les coûts de main-d'œuvre d'un employeur sont fortement corrélés aux variations des taux d'inflation et qu'il est prévu que cette situation se maintiendra dans l'avenir, les hypothèses concernant les niveaux futurs de salaires doivent tenir compte des modifications des taux d'inflation prévus inhérentes aux taux d'intérêt courants.

Les estimations doivent découler des évaluations actuarielles officielles relatives au régime de retraite établies en fonction des hypothèses et des données démographiques appropriées à la date d'évaluation. Pour les années comprises entre deux évaluations actuarielles, les estimations doivent être établies par extrapolation de l'évaluation actuarielle la plus récente, en tenant compte notamment des éléments suivants : les changements touchant le régime, les hypothèses actuarielles, les changements touchant le groupe de salariés et le taux de rendement des actifs du régime. Si un changement a une incidence significative, il faudra procéder à une nouvelle évaluation actuarielle.

Actualisation des avantages futurs prévus

La norme permet d'appliquer l'un ou l'autre des deux taux suivants aux fins de la détermination de la valeur actualisée des avantages futurs prévus :

- ◆ le taux d'intérêt du marché à la date de l'évaluation pour des titres de créance de qualité supérieure dont les flux de trésorerie correspondent à l'échelonnement et au montant des versements prévus au titre des prestations; ou
- ◆ le taux d'intérêt inhérent à un contrat de rentes ou à d'autres types de contrats d'assurance en vertu desquels on transfère à un tiers assureur les risques significatifs découlant de l'obligation au titre des prestations constituées, pour autant qu'il soit possible d'effectuer le règlement dans cette situation (« le taux de règlement »).

Le fait d'appliquer un taux d'intérêt du marché pour des titres de créance de qualité supérieure a pour but de déterminer le montant unique qui, s'il était placé à la date de l'évaluation dans un portefeuille de titres de créance de qualité supérieure, fournirait à l'échéance les flux de trésorerie avant impôt nécessaires au paiement des prestations constituées. Idéalement, le taux d'actualisation serait établi en fonction d'un portefeuille d'obligations à coupon zéro. Si on utilise un portefeuille constitué de titres autres que des obligations à coupon zéro, il importe que le taux d'actualisation tienne compte des taux de réinvestissement prévus qui prévaudront dans l'avenir. Ces taux sont fixés à partir d'une extrapolation de la courbe des rendements observés à la date de l'évaluation.

Les sociétés inscrites auprès de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis doivent noter que les permanents de la SEC ont indiqué que les titres de créance à taux fixe ayant reçu l'une ou l'autre des deux cotes les plus élevées accordées par une agence d'évaluation reconnue sont tenus pour être de qualité supérieure. Pour la plupart des sociétés américaines, cette directive de la SEC s'est traduite par l'utilisation d'indices publiés relatifs aux obligations ayant reçu la cote « AA » aux fins du choix d'un taux d'actualisation.

Les taux d'intérêt varient généralement en fonction de l'échéance des obligations. En conséquence, il faudra calculer un taux moyen pondéré ou un taux composite en fonction des taux d'actualisation individuels applicables aux différentes échéances jusqu'à la date prévue du versement des prestations. Selon la courbe des rendements observés, le taux d'actualisation applicable à un régime qui ne concerne que des salariés retraités sera différent d'un taux d'actualisation applicable à un régime visant un effectif relativement jeune.

Si les échéances des obligations de qualité supérieure ne s'étendent pas assez loin pour correspondre à la période entière au cours de laquelle il est prévu que les prestations seront versées, il faut alors utiliser les taux des obligations émises par les gouvernements pour cette période manquante. Lorsque les dates de versement des prestations sont plus lointaines que l'échéance de toute obligation émise par les gouvernements, il faut

utiliser le taux pratiqué sur l'obligation à plus long terme émise par le gouvernement aux fins de l'actualisation de ces prestations.

Si les taux d'intérêt varient, il faut également que le taux d'actualisation varie. Il ne serait pas indiqué d'adopter des politiques ayant pour effet de minimiser l'incidence des fluctuations des taux d'intérêt. Par exemple, il ne conviendrait pas d'appliquer dans le futur le taux d'intérêt de l'année précédente, si celui-ci s'inscrit dans une fourchette de taux courants, ou de choisir de façon arbitraire le taux d'actualisation dans cette fourchette de taux.

Les employeurs peuvent utiliser le taux de règlement aux fins de la détermination de la valeur actualisée des prestations s'il est possible de régler l'obligation au titre des prestations constituées dans cette situation. Habituellement, le taux de règlement sera inférieur au taux d'intérêt pratiqué sur les titres de créance de qualité supérieure. Cette situation est attribuable au fait que le taux de règlement comprendra le coût de l'assureur et une marge bénéficiaire afin de tenir compte de la prise en charge des risques actuariels et des risques de taux d'intérêt.

Dans la mesure où les circonstances ne le justifient pas, il ne conviendrait pas généralement de modifier la méthode utilisée aux fins de l'estimation des taux d'actualisation hypothétiques (par exemple en tenant compte une année des taux d'intérêt sur les obligations de qualité supérieure et, dans l'année suivante, des taux d'intérêt relatifs aux contrats de rentes). Une baisse généralisée des taux d'intérêt qui n'a pas encore été prise en compte dans la détermination des taux inhérents au prix des contrats de rentes constituerait un exemple d'un changement de circonstances. Il n'est pas approprié d'appliquer des méthodes différentes à seule fin d'éviter l'incidence des fluctuations des taux d'intérêt.

Date d'évaluation des estimations

Les estimations de la valeur actualisée des prestations futures prévues doivent être établies à la date de fin d'exercice de l'employeur ou, si l'entité choisit d'appliquer ce procédé à titre de convention comptable, à une date qui se situe dans les trois mois précédant la date des états financiers annuels. Par exemple, le 30 septembre constitue la date la plus reculée à laquelle une entreprise, dont l'exercice coïncide avec l'année civile, peut établir ses estimations relatives aux prestations futures prévues. Une fois arrêtée, la date d'évaluation doit être appliquée de façon uniforme d'un exercice à l'autre.

Le choix de la « date d'évaluation » débouche sur une convention comptable. Il peut s'avérer difficile de justifier un changement de la date d'évaluation, de la date des états financiers annuels à une date antérieure, sauf si le fait d'utiliser une date antérieure produit des résultats plus précis (par exemple s'il est possible d'obtenir des chiffres plus précis au titre de la valeur des actifs et des obligations au 30 septembre, par rapport au 31 décembre).

Certaines informations relatives au régime peuvent être établies avant la date d'évaluation et extrapolées jusqu'à cette date. Par exemple, la valeur de l'obligation peut être déterminée en extrapolant les données relatives à une évaluation effectuée avant la date d'évaluation. Cette extrapolation prendrait en compte les prestations gagnées, les prestations versées, les cotisations et les modifications apportées à l'effectif.

Calcul de la charge de retraite

Le chapitre 3461 prescrit une démarche axée sur les « composantes » aux fins du calcul de la charge de retraite. Pour un exercice, la charge de retraite est constituée de la somme des éléments suivants :

- ◆ le coût des services rendus au cours de l'exercice;
- ◆ les intérêts débiteurs sur l'obligation au titre des prestations constituées;
- ◆ le rendement prévu des actifs du régime;
- ◆ l'amortissement du coût des services passés;
- ◆ l'amortissement de tout gain ou perte actuariel net;
- ◆ les variations de la provision pour moins-value qu'il est nécessaire d'établir afin de ramener à sa valeur recouvrable tout actif au titre des prestations constituées; et
- ◆ l'amortissement du solde transitoire (voir le chapitre 11).

Les calculs relatifs à ces composantes sont illustrés dans le Tableau 2.

Coût des services rendus au cours de l'exercice

Comme il a été indiqué précédemment, le coût des services rendus au cours d'un exercice déterminé est constitué de la valeur actuarielle des prestations futures prévues attribuées à cet exercice. Le coût des services rendus au cours de l'exercice est calculé au début de l'exercice en fonction des estimations et des hypothèses actuarielles qui ont cours à cette date.

Le chapitre 3461 prévoit que les prestations seront attribuées selon les deux étapes suivantes :

- ◆ En premier lieu, il faut établir la fraction de la période de service d'un salarié sur laquelle il faut comptabiliser la totalité des prestations qui lui seront normalement versées au cours de sa retraite (c'est-à-dire, d'un point de vue plus technique, la période sur laquelle on passera en charge l'« obligation au titre des avantages sociaux futurs »). Dans le chapitre 3461, cette période est appelée « période d'attribution ». Il est important de souligner que les directives n'ont pas pour effet d'étaler systématiquement l'obligation sur l'ensemble de la période de service d'un salarié. Comme on l'explique de façon plus détaillée ci-dessous, il se peut fort bien que certaines années de service échappent à la répartition du coût, de sorte que la charge de retraite totale sera comprimée sur une période inférieure à la durée totale de la période de service d'un salarié.
- ◆ En deuxième lieu, il faut attribuer le coût à chaque année de service comprise dans la période d'attribution.

La norme repose sur la règle générale selon laquelle les prestations doivent être attribuées en fonction des « dispositions du régime », à savoir les dispositions du régime qui prévoient la manière dont le salarié acquiert les droits aux prestations (les années de service, l'âge devant être atteint au cours de la période de service ou une combinaison des deux). Cette exigence est justifiée du fait que les dispositions du régime constituent la meilleure preuve de l'entente conclue avec les salariés au sujet de la manière de gagner les prestations et du moment où celles-ci sont gagnées. Par conséquent, il faut s'en remettre aux dispositions du régime sauf s'il est évident qu'elles ne traduisent pas la substance de l'entente conclue.

La période d'attribution

Le chapitre 3461 indique que la période d'attribution commence à la date d'engagement du salarié, à moins que les dispositions du régime prévoient que les services des salariés ne seront validés qu'à partir d'une date ultérieure. La période d'attribution prend fin à la « date d'admissibilité intégrale », à savoir la date à laquelle un salarié a rendu tous les services requis pour gagner le droit à la totalité des avantages prévus qui devront lui être versés. Dans le cas d'un régime de retraite, la date d'admissibilité intégrale coïncide habituellement avec la date prévue de la prise de retraite d'un salarié. Toutefois, si on prévoit qu'un salarié aura satisfait aux exigences relatives à l'admissibilité intégrale au régime avant la date de prise de retraite, la date d'admissibilité intégrale correspondra à la date à laquelle l'admissibilité intégrale est atteinte.

Dans l'exemple simplifié présenté dans le Tableau 1, la période d'attribution totalise 20 ans, soit la durée de la période de service prévue du salarié. Cela est attribuable au fait que le régime vise à attribuer le coût découlant d'une prestation de 500 \$ accordée à l'égard de chaque année de service. Toutefois, si la période de service validée en vertu du régime de retraite commence deux ans après la date d'engagement, aucun coût ne sera attribué aux deux premières années de service du salarié. Par ailleurs, si la période de service prévue d'un salarié totalise 25 ans mais que les dispositions du régime prévoient un plafonnement des avantages à 20 années de service, les prestations estimatives totalisant 10 000 \$ seront passées en charges sur 20 ans. Aucune fraction du coût ne sera attribuée aux cinq dernières années de service.

Dans le cas de certains régimes, la période de service validée n'est pas significative par rapport au total des années de service précédant la date d'admissibilité intégrale. Par exemple, on suppose que les dispositions du régime figurant dans le Tableau 1 prévoient qu'aucune prestation n'est gagnée au cours des 19 premières années de service mais qu'une prestation de 10 000 \$ est gagnée dans la 20^e année. Essentiellement, un tel régime est identique à celui en vertu duquel un montant de 500 \$ par année est attribué pour chacune des 20 années, et l'acquisition des avantages survient au bout de 20 années de service. Dans le cas de tels régimes, la période d'attribution commence à la date d'engagement du salarié.

À quel moment considère-t-on que la période de service validée n'est pas significative? Le chapitre ne fournit aucune indication à ce sujet. Il faut donc s'en remettre au jugement.

Certains régimes peuvent fournir des avantages supplémentaires aux salariés en raison de la méthode de mesure des prestations. Par exemple, on suppose qu'un salarié gagne une prestation de retraite égale à 1 % du salaire touché en fin de carrière pour chaque année de service, sans dépasser un maximum de 20 ans, et que le salarié atteint l'admissibilité intégrale cinq ans avant sa date prévue de départ à la retraite. Dans la mesure où le salaire augmente au cours des cinq dernières années de service, le salarié recevra des prestations d'un montant supérieur même si ce dernier n'a pas gagné de droits additionnels aux prestations en vertu du régime au cours de cette période. Si les avantages supplémentaires sont importants, le chapitre 3461 permet aux employeurs, sans pour autant en faire une exigence, de retarder la date d'admissibilité intégrale de manière à inclure les périodes au cours desquelles les avantages supplémentaires sont gagnés.

Remarque : En vertu du SFAS 87, Employers' Accounting for Pensions, les avantages supplémentaires ne sont pas pris en compte aux fins de l'attribution des prestations de retraite.

Attribution des prestations aux années de service comprises dans la période d'attribution

Une fois la période d'attribution arrêtée, on détermine le coût des services rendus au cours de l'exercice en attribuant la valeur actualisée des prestations qui devront normalement être versées aux années de service prises individuellement.

De façon générale, les avantages sont attribués en fonction des dispositions du régime. Par exemple, si les dispositions du régime prévoient qu'une prestation de 500 \$ sera gagnée pour chaque année de service, et que la période de service prévue est de 20 ans, la valeur actuarielle de 500 \$ sera attribuée à chacune des années de service comprises dans la période d'attribution (voir l'exemple présenté dans le Tableau 1). Par contre, si les dispositions du régime prévoient qu'une prestation de 400 \$ sera gagnée pour chacune des années de service comprises dans les dix premières années et qu'une prestation de 600 \$ sera gagnée pour chacune des années comprises dans les dix dernières, la prestation annuelle attribuée à chaque année de service dans les dix premières années sera différente de celle attribuée dans les dix dernières.

Il y a certaines exceptions à la règle de la conformité aux dispositions du régime. L'attribution devrait procéder selon la méthode linéaire si les dispositions du régime ne rattachent pas de prestations à des années déterminées ou si ces dispositions ne sous-entendent pas de méthode de calcul des prestations. Il faut également utiliser la méthode linéaire si l'application des dispositions du régime aboutit à l'attribution d'un montant de prestations significativement plus élevé dans les dernières années de service, par rapport aux premières années (par exemple on attribue 1 \$ par année de service validée aux 19 premières années de service et 9 981 \$ à la 20^e année). Autrement dit, les dispositions du régime prévoient une courbe d'attribution des prestations fortement croissante (en anglais, *back-end loading*).

Il faut faire preuve de jugement pour déterminer si l'attribution des prestations est effectuée de la manière décrite ci-dessus. Si les prestations bonifiées attribuées à un salarié au cours de ses dernières années de service tiennent compte de la valeur accrue des services rendus par le salarié au cours de ces années, on ne considère pas que la courbe d'attribution des prestations est fortement croissante.

La norme ne prévoit pas de règles particulières dans la situation où les prestations sont attribuées selon une courbe décroissante (en anglais, *front-end loading*) (c'est-à-dire que les dispositions du régime prévoient l'attribution aux premières années de service d'un montant significativement plus élevé de prestations qu'aux dernières années de service). Les régimes qui procèdent de cette manière doivent être comptabilisés conformément à leurs dispositions.

Intérêts débiteurs sur l'obligation au titre des prestations constituées

L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations futures attribuées aux services rendus par les salariés jusqu'à une date déterminée. Comme il s'agit d'un chiffre actualisé, il est nécessaire d'« annuler l'actualisation » en portant au débit de la charge de retraite de chaque exercice des intérêts débiteurs, comme il est illustré dans le Tableau 1. Les intérêts débiteurs sont calculés au début de l'exercice en tenant compte des estimations et des hypothèses qui ont cours à cette date.

Les intérêts débiteurs sont déterminés en appliquant le taux d'actualisation au début de l'exercice à l'« obligation au titre des prestations constituées de l'exercice ». Cette obligation correspond à l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, redressée en fonction de la méthode de la moyenne pondérée pour tenir compte des montants prévus au cours de l'exercice relativement au coût des services rendus, au coût des services passés, aux cotisations versées et aux prestations payées.

Le chapitre 3461 indique que les employeurs doivent déterminer l'obligation au titre des prestations constituées en appliquant l'une ou l'autre de deux méthodes actuarielles. La « méthode de répartition des prestations au prorata des services » est utilisée lorsque l'évolution future des niveaux de salaires a une incidence sur le montant des avantages sociaux futurs. En ce qui a trait à la « méthode de répartition des prestations constituées », celle-ci s'applique lorsque l'évolution future des niveaux de salaires n'a pas d'incidence sur le montant des avantages sociaux futurs. Selon la première méthode, on attribue une part égale du total estimatif des prestations futures (établie au moyen d'une projection des salaires) à chaque année de service. Selon la deuxième méthode, les avantages gagnés à une date donnée sont établis à partir des dispositions du régime et de certains facteurs concernant le passé du salarié jusqu'à cette date, soit l'évolution de son salaire, de ses années de service ou d'autres facteurs à la date de détermination.

L'exigence concernant l'utilisation de la méthode de répartition au prorata des services aux fins de la détermination de l'obligation au titre des prestations constituées est en contradiction avec l'exigence énoncée dans la norme visant à attribuer des avantages aux années de service prises individuellement en fonction des dispositions du régime (sauf si ces dispositions prévoient l'attribution des avantages selon la méthode linéaire sur la totalité de la période de service du salarié). Selon des discussions tenues avec le personnel de l'ICCA, il apparaît que l'obligation au titre des prestations constituées doit être calculée selon la même méthode que celle appliquée aux fins de l'attribution des prestations aux années de service. Autrement dit, l'obligation au titre des prestations constituées à une date déterminée est égale à la somme des avantages attribués à chacune des années de service fournies jusqu'à cette date.

Rendement prévu des actifs du régime

Le rendement prévu des actifs du régime est égal au « taux de rendement prévu à long terme des actifs du régime », multiplié par « la valeur des actifs du régime » de l'exercice. Le rendement prévu des actifs du régime d'un exercice quelconque est calculé au début de l'exercice en fonction des estimations et des hypothèses ayant cours à cette date.

Taux de rendement prévu à long terme des actifs du régime

Le taux de rendement prévu à long terme des actifs du régime équivaut au taux estimatif de rendement qui sera gagné sur la période prenant fin au moment où toutes les prestations en vertu du régime auront été versées. Ce chiffre estimatif devrait être établi en tenant compte de la nature des investissements effectués par le régime, de la stratégie de placement du régime, des taux de rendement passés excédant l'inflation et des taux d'inflation futurs prévus.

Il est possible d'utiliser plusieurs taux selon la nature du régime pour en arriver à un taux de rendement moyen. Par exemple, les titres obligataires évalués en fonction des valeurs du marché ayant un rendement réel de 8 % peuvent constituer 60 % du portefeuille; la fraction restante de 40 % peut être constituée d'actions ordinaires pour lesquelles le taux de rendement prévu à long terme s'établit à 12 % (dividende et plus-value). Il serait approprié d'utiliser le taux moyen de 9,6 % à titre de taux de rendement prévu à long terme des actifs du régime.

La valeur des actifs du régime

La valeur des actifs du régime est constituée de la valeur des actifs au début de l'exercice, redressée selon la méthode de la moyenne pondérée pour tenir compte des montants prévus au titre des cotisations versées et des prestations payées au cours de l'exercice.

La valeur des actifs du régime est établie en fonction soit de la « juste valeur » des actifs, soit de leur « valeur liée au marché ». Dans le chapitre 3461, la juste valeur s'entend du montant de la contrepartie dont conviendraient des parties compétentes agissant en toute liberté dans des conditions de pleine concurrence. La juste valeur des actifs du régime correspond normalement à la valeur du marché. Pour les actifs, comme les

placements immobiliers, dont la valeur du marché n'est pas facile à déterminer, il faut appliquer une méthode qui permet d'obtenir une approximation de cette valeur, comme des expertises ou un examen de la valeur du marché de biens semblables. La norme précise, au sujet de l'établissement de la juste valeur, qu'il faut s'en remettre aux directives énoncées dans le chapitre 3860 du *Manuel de l'ICCA*, États financiers — informations à fournir et présentation.

On entend par valeur liée au marché un montant dont le calcul tient compte des variations de la juste valeur des actifs du régime d'une manière logique et systématique sur une période ne dépassant pas cinq ans. Le chapitre 3461 permet d'utiliser les valeurs liées au marché comme solution de rechange à la juste valeur aux fins de l'évaluation du rendement prévu des actifs du régime pour tenir compte des préoccupations relatives aux oscillations de la charge de retraite qui pourraient découler de l'évaluation des actifs à leur juste valeur. Les valeurs liées au marché ne doivent tenir compte que des variations de la juste valeur des actifs du régime entre deux dates (ainsi, il ne convient pas de combiner l'incidence d'autres montants liés au régime de retraite, comme l'incidence des modifications des taux d'actualisation, dans le but de niveler leur incidence sur le résultat).

Aux fins de la détermination des valeurs liées au marché, il est possible d'appliquer des méthodes différentes aux diverses catégories d'actifs. Par exemple, l'entité peut utiliser la juste valeur du jour dans le cas des titres obligataires et utiliser plutôt une moyenne mobile sur cinq ans dans le cas des titres de participation. On ne précise aucune limite quant au nombre de catégories fixées aux fins de la répartition des actifs du régime; toutefois, une fois la méthode arrêtée, celle-ci doit être appliquée uniformément d'un exercice à l'autre. Tout changement touchant à la catégorie ou à la méthode d'évaluation constitue une modification de convention comptable.

Un employeur parrainant plusieurs régimes de retraite différents comportant des actifs semblables devrait appliquer le même classement et les mêmes méthodes d'évaluation des actifs à chaque régime. Il conviendrait d'appliquer des méthodes différentes seulement si les faits et la situation inhérents justifiaient le recours à une méthodologie différente.

Actifs du régime

On considère que les actifs d'un régime se limitent aux actifs qui sont séparés et affectés au versement des prestations sociales futures aux salariés, et qui sont habituellement détenus par une fiducie ou par une autre entité juridique distincte. Pour répondre à la définition des actifs du régime, les conditions suivantes doivent être réunies :

- ◆ Les actifs de l'entité distincte ne peuvent servir qu'au règlement des prestations constituées afférentes aux avantages sociaux futurs, ne peuvent être touchés par les créanciers de l'employeur et ne peuvent être retournés à l'employeur que dans la mesure où les actifs résiduels de la fiducie demeurent suffisants pour régler les obligations découlant du régime.
- ◆ L'employeur n'est pas tenu de verser directement les prestations futures connexes aux salariés si les actifs du régime suffisent à cette fin.

Les actifs du régime englobent tous les instruments financiers émis par l'employeur et détenus par une fiducie ou d'autres entités juridiques distinctes. Ils ne comprennent pas les sommes détenues par l'employeur qui n'ont pas encore été versées au régime.

Amortissement du coût des services passés

Le coût des services passés découle des modifications apportées au régime (y compris de sa mise en place). Il est évalué en fonction de l'augmentation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable aux services rendus antérieurement par un salarié.

Exigences relatives à l'amortissement minimal

Au minimum, il faut amortir le coût des services passés découlant de la mise en place ou d'une modification d'un régime en affectant un montant égal à chacune des années de service restantes comprises dans la période prévue jusqu'à la date d'admissibilité intégrale de chaque salarié qui était actif au moment de la mise en place ou de la modification, mais qui n'était pas pleinement admissible aux avantages à cette date. L'amortissement du coût découlant des modifications du régime se justifie du fait que l'employeur prévoit en tirer des avantages

économiques au cours des exercices futurs. La période d'amortissement commence à la date de l'adoption de la modification du régime (et non à la date d'entrée en vigueur de la modification), même si celle-ci survient en cours d'exercice. Les coûts découlant de chaque modification du régime doivent être amortis séparément.

Remarque : *L'amortissement du coût des services passés donne lieu à une différence sur le plan conceptuel entre le chapitre 3461 et le SFAS 87. Ainsi, le chapitre 3461 recommande que la période d'amortissement prenne fin à la date d'admissibilité intégrale, alors que le SFAS 87 exige que la période d'amortissement corresponde à la durée résiduelle d'activité des salariés. En outre, le SFAS 87 indique que ces coûts ne doivent être répartis qu'entre les salariés qui devraient normalement toucher des prestations en vertu du régime. Il n'apparaît pas clairement qu'une pareille exigence s'applique dans le cas du chapitre 3461. À notre avis, il est approprié que le calcul de l'amortissement ne tienne compte que des participants qui devraient normalement toucher des prestations.*

Une fois arrêté, le calendrier d'amortissement ne doit pas être redressé pour tenir compte des modifications normales apportées aux durées estimatives d'activité des salariés. Toutefois, il sera nécessaire d'apporter un redressement pour tenir compte des faits entraînant une réduction significative des années de service futures prévues ou des prestations qui devraient normalement être touchées par les salariés (voir l'examen des questions relatives aux compressions dans le chapitre 6).

Autres méthodes d'amortissement

Les exigences relatives à l'amortissement contenues dans le chapitre 3461 donnent lieu à des montants établis selon la méthode de l'amortissement décroissant (du fait que la durée d'activité prévue des salariés diminuera progressivement). Le chapitre 3461 permet d'avoir recours à toute autre méthode d'amortissement qui, sur le plan arithmétique, aura pour effet d'amortir plus rapidement le coût des services passés qu'en appliquant la méthode décrite ci-dessus, par exemple, en appliquant la méthode de l'amortissement linéaire sur la durée résiduelle moyenne d'activité, jusqu'à la date d'admissibilité intégrale, du groupe de salariés actifs. Une fois adoptée, cette autre méthode doit être appliquée uniformément d'un exercice à l'autre.

Le chapitre 3461 exige l'utilisation d'une période d'amortissement plus courte si les avantages économiques découlant de la modification du régime seront réalisés plus rapidement que la durée résiduelle d'activité des salariés touchés par la modification (par exemple du fait que le régime a été modifié régulièrement par le passé dans le cadre des négociations de conventions collectives). Dans cette situation, le coût des services passés devrait être amorti sur la période au cours de laquelle ces avantages seront réalisés. Il importe d'examiner l'historique du régime et d'autres indices afin de déterminer la période au cours de laquelle un employeur prévoit retirer des avantages économiques.

Lorsque la totalité, ou la quasi-totalité, des salariés ne sont plus actifs, l'entité devrait amortir le coût des services passés selon la méthode de l'amortissement linéaire sur l'espérance de vie moyenne des anciens salariés. Il n'existe pas de seuil précis pour la mise en application de cette méthode d'amortissement; il importe de faire preuve de jugement, en fonction d'une évaluation des circonstances propres au régime en particulier. Toutefois, de façon générale, nous estimons que le recours à cette autre méthode d'amortissement n'est justifié que dans la mesure où 90 % ou plus des participants sont inactifs.

Modifications défavorables du régime

Il se peut qu'une modification du régime entraîne une réduction de l'obligation au titre des prestations constituées plutôt qu'une augmentation. Dans cette situation, le montant de la réduction de l'obligation au titre des prestations constituées sert d'abord à éliminer tout coût non amorti des services passés, puis toute obligation transitoire non amortie. (Voir le chapitre 11.)

Au cours des exercices antérieurs, il se peut que l'entreprise ait modifié le régime à plusieurs reprises et que, ce faisant, les coûts totaux non amortis excèdent le montant relatif à la modification défavorable du régime. À l'exception des situations dans lesquelles une modification défavorable annule une modification antérieure, il est permis d'appliquer toute méthode logique et systématique aux fins de la répartition de l'incidence de la modification défavorable (par exemple épuisement successif, épuisement à rebours ou au prorata).

Remarque : Le SFAS 87 n'exige pas qu'une fraction de la réduction de l'obligation au titre des prestations constituées soit portée en diminution de toute obligation transitoire non amortie.

Gains et pertes actuariels

Invariablement, les résultats réels seront différents des résultats prévus aux fins de la comptabilité et les hypothèses seront appelées à changer. Le chapitre 3461 définit les variations de la valeur de l'obligation au titre des prestations constituées et des actifs du régime qui découlent de ces facteurs comme des « gains ou pertes actuariels ». Comme il est expliqué ci-dessous, le chapitre recommande que ces gains et pertes soient pris en compte dans la détermination de la charge de retraite pourvu que certaines conditions soient respectées.

Un gain ou une perte actuariel sur l'obligation au titre des prestations constituées s'entend de l'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées évaluée à la fin de l'exercice en fonction des hypothèses ayant cours à la date d'évaluation la plus récente, et l'obligation au titre des prestations constituées prévue à cette date en fonction des hypothèses actuarielles ayant cours au début de l'exercice.

Un gain ou une perte actuariel sur les actifs du régime s'entend de l'écart entre le rendement réel des actifs du régime, établi en fonction de la juste valeur des actifs du régime à la date d'évaluation, et le rendement prévu des actifs du régime de l'exercice. Le rendement réel des actifs du régime est calculé en fonction de la juste valeur des éléments d'actif même si leur rendement prévu est déterminé en fonction des valeurs liées au marché.

Constataion des gains ou pertes actuariels : la « méthode du couloir »

Du point de vue de la comptabilité, il ne faut constater les gains et pertes actuariels que si leur montant se situe à l'extérieur d'un « couloir » défini comme le plus élevé des deux montants suivants : a) 10 % de l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et b) 10 % de la juste valeur, ou la valeur liée au marché, des actifs du régime au début de l'exercice. La « méthode du couloir » a été proposée afin d'atténuer les fluctuations découlant des mouvements du marché à court terme et d'autres mouvements en permettant dans une mesure raisonnable que les gains ou pertes s'annulent au fil des années.

Si les gains et pertes actuariels se situent à l'extérieur du couloir dans un exercice, l'entité est tenue d'amortir l'excédent dans l'exercice suivant celui de la détermination de ce résultat. L'amortissement minimal correspond au montant de cet excédent divisé par la durée résiduelle moyenne d'activité du groupe de salariés actifs qui devraient normalement toucher des prestations en vertu du régime. Toutefois, lorsque la totalité, ou la quasi-totalité, des salariés ne sont plus actifs, l'entité doit fonder l'amortissement sur l'espérance de vie moyenne des anciens salariés. De façon générale, on considère que la « totalité ou la quasi-totalité » équivaut à 90 % ou plus des participants du régime.

Comme il est expliqué ci-dessus, les gains et pertes actuariels sur les actifs du régime correspondent à l'écart entre leur rendement réel de l'exercice et leur rendement prévu. Le rendement réel des actifs du régime est déterminé en fonction de leur juste valeur. Lorsqu'un employeur utilise la valeur liée au marché pour calculer le rendement prévu des actifs du régime, le gain ou la perte actuariel non encore pris en compte dans la valeur liée au marché des actifs du régime n'est amorti qu'à compter du moment où ce montant (gain ou perte) est pris en compte dans la valeur liée au marché des actifs du régime.

Comme solution de rechange à la « méthode du couloir », il est possible d'utiliser toute autre méthode systématique d'amortissement des gains et pertes actuariels, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- ◆ l'amortissement minimal est constaté dans tout exercice au cours duquel ce montant excède l'amortissement déterminé selon l'autre méthode;
- ◆ la méthode est appliquée de façon uniforme d'un exercice à l'autre (tout changement sur le plan de la méthode appliquée constituerait une modification de convention comptable);
- ◆ la méthode est appliquée de la même façon aux gains et aux pertes; et
- ◆ des informations sont fournies au sujet de la méthode appliquée.

Il est permis de constater le montant total des gains et pertes actuariels dans l'exercice où ils surviennent. Toutefois, l'application d'une telle convention entraînerait pour l'employeur le risque de fluctuations considérables du montant au titre de la charge de retraite.

Exemple de calcul de la charge de retraite

Un exemple détaillé du calcul de la charge de retraite est présenté dans l'Annexe A du chapitre 3461 du *Manuel*. Le Tableau 2 du présent chapitre contient un exemple simplifié qui met en relief le calcul des composantes de la charge de retraite.

Tableau 2 : Exemple du calcul relatif aux composantes de base de la charge de retraite

La Société X a mis en place un régime de retraite le 1^{er} janvier 2000. À cette date, la Société a accordé aux salariés des prestations au titre des services passés pour une valeur actuarielle de 10 millions de dollars, laquelle a été capitalisée sur-le-champ. Ce montant est amorti selon la méthode de l'amortissement linéaire sur 20 ans (c.-à-d. 500 000 \$ par année). Au cours des exercices 2000 et 2001, aucune cotisation n'a été versée par les salariés ou par l'employeur au régime, et aucune prestation n'a été payée. La Société constate, aux fins de la détermination de sa charge de retraite, l'amortissement annuel minimal exigé relativement aux gains et pertes actuariels. Le rendement prévu des actifs du régime est déterminé en fonction de la juste valeur des actifs. La date d'évaluation est le 31 décembre. Les autres hypothèses et calculs s'énoncent comme suit :

	2000	2001
Taux d'actualisation, au début de l'exercice	6 %	5 %
Taux de rendement prévu des actifs du régime, au début de l'exercice	7 %	7 %
Coût des services rendus au cours de l'exercice	1,0 \$	1,5 \$
Gains actuariels (pertes actuarielles) – actifs du régime		
Rendement réel, par hypothèse	1,2 \$	1,0 \$
Rendement prévu a)	0,7	0,8
	0,5 \$	0,2 \$
Obligation au titre des prestations constituées :		
Solde au 31 décembre, par hypothèse	12,0 \$	15,0 \$
Solde prévu b)	11,6	14,1
	(0,4) \$	(0,9) \$

Le calcul de la charge de retraite pour les exercices 2000 et 2001 se détaille comme suit :

Charge de retraite :

Coût des services rendus au cours de l'exercice	1,0 \$	1,5 \$
Amortissement du coût des services passés	0,5	0,5
Rendement prévu des actifs du régime a)	(0,7)	(0,8)
Intérêts débiteurs sur l'obligation c)	0,6	0,6
Amortissement des gains et pertes actuariels d)	--	--
	1,4 \$	1,8 \$

a) Actifs du régime au début de l'exercice multipliés par le taux de rendement prévu des actifs.

b) Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice plus coût des services rendus au cours de l'exercice et intérêts débiteurs sur l'obligation.

c) Obligation au titre des prestations constituées de l'exercice multipliée par le taux d'actualisation. L'obligation au titre des prestations constituées de l'exercice correspond à la moyenne pondérée de l'obligation au titre des prestations constituées prévue pour l'exercice (c.-à-d. l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice plus 1/2 du coût des services rendus au cours de l'exercice).

d) Le tableau suivant présente l'évolution du solde des gains et pertes actuariels nets non amortis :

	2000	2001
Solde, au début de l'exercice	-- \$	0,1 \$
Gain actuariel sur actifs	0,5	0,2
Perte actuarielle sur obligation au titre des prestations constituées	(0,4)	(0,9)
Amortissement de l'exercice	--	--
Solde, à la fin de l'exercice	0,1 \$	(0,6) \$

L'entité n'est tenue d'amortir les gains et pertes actuariels que dans la mesure où le solde des gains et pertes actuariels nets non amortis au début de l'exercice excède 10 % du montant le plus élevé de l'obligation au titre des prestations constituées ou de la juste valeur des actifs du régime. Comme il n'y avait ni gain ni perte actuariels avant le 31 décembre 2000, ce calcul ne s'applique pas en ce qui a trait à l'exercice clos à cette date. En 2001, le solde au début de l'exercice des gains et pertes actuariels nets non amortis, qui s'élève à 0,1 \$, est comparé à l'obligation au titre des prestations constituées puisqu'il s'agit du montant le plus élevé des deux; ce dernier montant, multiplié par 10 %, donne 1,2 \$. Compte tenu du fait que les gains et pertes actuariels non amortis au 31 décembre 2000 totalisent 0,1 \$, aucun amortissement n'est requis pour l'exercice 2001.

(suite à la page suivante)

Tableau 2 : Exemple du calcul relatif aux composantes de base de la charge de retraite

(suite)

	1 ^{er} janvier 2000	31 décembre 2000	31 décembre 2001
Rapprochement de l'obligation non capitalisée et du montant porté au bilan :			
Actifs du régime, à la juste valeur	10,0 \$	11,2 \$	12,2 \$
Obligation au titre des prestations constituées	(10,0)	(12,0)	(15,0)
Obligation non capitalisée	--	(0,8)	(2,8)
Coût des services passés non constaté	10,0	9,5	9,0
Perte actuarielle nette non constatée (gain actuariel net non constaté)	--	(0,1)	0,6
Montant porté au bilan	10,0 \$	8,6 \$	6,8 \$

Il sera nécessaire de passer les écritures de journal suivantes :

	2000	2001
Dt Actif au titre des prestations constituées	10,0 \$	--
Ct Encaisse		--
10,0 \$		
Pour comptabiliser la capitalisation du coût des services passés, au 1 ^{er} janvier 2000		
Dt Charge de retraite	1,0 \$	1,5 \$
Ct Actif au titre des prestations constituées		1,5 \$
1,0 \$		
Pour comptabiliser le coût des services rendus au cours de l'exercice		
Dt Charge de retraite	0,5 \$	0,5 \$
Ct Actif au titre des prestations constituées		0,5 \$
0,5 \$		
Pour comptabiliser l'amortissement du coût des services passés		
Dt Charge de retraite	0,6 \$	0,6 \$
Ct Actif au titre des prestations constituées		0,6 \$
0,6 \$		
Pour comptabiliser les intérêts débiteurs prévus sur l'obligation au titre des prestations constituées		
Dt Actifs au titre des prestations constituées	0,7 \$	0,8 \$
Ct Charge de retraite		0,8 \$
0,7 \$		
Pour comptabiliser le rendement prévu des actifs du régime		

Montant présenté dans le bilan

Le montant présenté dans le bilan est constitué de la somme des charges au titre des prestations de retraite de l'exercice considéré et des exercices antérieurs, diminuée de la valeur cumulée des cotisations versées à la caisse du régime par l'employeur. Il s'agit d'un « passif au titre des prestations constituées » si les charges de l'exercice considéré et des exercices antérieurs excèdent les cotisations cumulées. Dans le cas contraire, il en résulte un « actif au titre des prestations constituées ».

***Remarque :** En vertu du SFAS 87, si la juste valeur des actifs du régime est inférieure à l'obligation au titre des prestations constituées (compte non tenu de l'incidence de l'évolution future des niveaux de salaires), l'écart doit être présenté à titre de passif dans le bilan de l'employeur. Si l'application des autres dispositions du SFAS 87 donne lieu à un montant inférieur au titre du passif à être présenté ou à un actif au titre des prestations constituées, l'entité est tenue de passer une écriture d'ajustement afin de compenser l'insuffisance. Ce résultat est atteint en portant au débit des actifs*

incorporels un montant à hauteur de tout coût non amorti des services passés. L'excédent, s'il en est, de l'insuffisance sur le coût non amorti des services passés est porté au débit des capitaux propres (et constitue un élément du résultat global). Le chapitre 3461 ne contient aucune exigence semblable.

Diminution de la valeur des actifs du régime

Comme il a été expliqué précédemment, l'entité constate un actif au titre des prestations constituées lorsque le montant total des cotisations versées par l'entité excède les charges au titre des prestations de retraite constatées depuis la mise en place du régime. Théoriquement, l'actif au titre des prestations constituées se compose des deux éléments suivants : a) tout excédent du régime aux fins de la comptabilité (à savoir, l'excédent de la valeur des actifs du régime sur l'obligation au titre des prestations constituées); b) toute fraction non amortie du coût des services passés, des gains et pertes actuariels et de l'actif ou de l'obligation transitoire.

Les actifs du régime constitués uniquement de soldes nets non amortis ne posent pas de problème particulier. Cette partie des actifs sera éliminée progressivement par application normale des dispositions relatives au calcul de la charge énoncées dans la norme. Il en va tout autrement cependant lorsque ces actifs sont constitués d'un excédent du régime. Dans une telle situation, l'employeur a de fait inscrit un montant à recevoir du régime. En raison de la possibilité que des restrictions de nature légale ou autres limitent la capacité de l'employeur à tirer avantage des actifs du régime, la norme prescrit que tout excédent constaté à titre d'actif doit faire l'objet d'un test de dépréciation.

Le test de dépréciation comporte les trois étapes suivantes :

- ◆ La première étape consiste à déterminer la fraction de l'actif au titre des prestations constituées qui se rapporte effectivement à l'excédent du régime. Ce résultat est obtenu en portant en diminution de cet actif l'excédent a) du total des soldes non amortis du coût des services passés, des pertes actuarielles et de l'obligation transitoire sur b) la somme des gains actuariels non amortis et de l'actif transitoire non amorti (voir le chapitre 11). Dans le chapitre 3461, ce montant est appelé « valeur ajustée de l'actif au titre des prestations constituées ».
- ◆ La deuxième étape consiste à déterminer la fraction de l'excédent du régime de laquelle l'employeur peut tirer avantage. Dans le chapitre 3461, ce montant est appelé « avantage futur escompté ». Le calcul de l'avantage futur escompté est expliqué ci-dessous.
- ◆ La dernière étape consiste à comparer l'avantage futur escompté avec la valeur ajustée de l'actif au titre des prestations constituées. Si le deuxième montant excède le premier, il est nécessaire de constater une provision pour moins-value. Le montant porté initialement à la provision pour moins-value et toute variation de ce solde déterminée par la suite seront constatés dans les résultats dans l'exercice au cours duquel ces montants sont établis.

L'avantage futur escompté

L'avantage futur escompté est calculé en opérant la somme des deux montants suivants : a) la valeur actualisée des prestations que l'entité prévoit devoir constituer annuellement pour des services qui seront rendus dans l'avenir par le nombre actuel de salariés actifs, diminuée des valeurs actualisées des cotisations que les salariés sont tenus de verser et des cotisations minimales que l'entité est tenue de verser même s'il existe un excédent du régime; et b) le montant de l'excédent du régime dont le retrait est permis en vertu des modalités actuelles du régime et des lois et règlements applicables.

La composante a) de l'avantage futur escompté traduit le fait que l'employeur peut tirer avantage d'un excédent en diminuant ou en omettant de verser les cotisations qu'il serait tenu de verser s'il n'y avait aucun excédent. La valeur actualisée des prestations que l'entité prévoit devoir constituer annuellement pour des services qui seront rendus dans l'avenir constitue une évaluation de cet avantage. Ces prestations qu'on prévoit devoir constituer annuellement doivent être déterminées d'une manière compatible avec celle qui est utilisée aux fins de la détermination de l'obligation au titre des prestations constituées à la date d'évaluation, et elles sont ramenées à leur valeur actualisée en appliquant le taux de rendement prévu des actifs du régime. Lorsque le régime paie des frais de gestion, ces montants doivent être pris en compte dans la détermination de l'avantage futur escompté.

Aux fins du calcul de la composante a) de l'avantage futur escompté, l'employeur peut supposer que le nombre actuel de salariés actifs et la composition démographique du groupe de salariés demeureront constants. Autrement dit, il est permis de poser l'hypothèse selon laquelle les participants sortant du régime seront remplacés par de nouveaux salariés. Toutefois, lorsqu'une entité a adopté des plans prévoyant des compressions de personnel importantes, elle en tient compte en réduisant le nombre de salariés utilisé dans le calcul du montant relatif à l'avantage futur escompté. Dans le cadre des anciennes dispositions sur la comptabilisation des régimes de retraite (selon l'interprétation fournie dans l'abrégé CPN-1 des délibérations du Comité sur les problèmes nouveaux de l'ICCA), il n'était pas permis de poser pareille hypothèse au sujet du remplacement des salariés.

Aux fins du calcul de la composante b) de l'avantage futur escompté, l'employeur tient compte des montants qu'il est capable de retirer des actifs du régime selon l'estimation de l'avantage futur escompté, pour autant que les deux conditions suivantes soient respectées : i) l'employeur possède un droit exécutoire de retrait de l'excédent et ii) l'employeur n'est pas tenu ou n'a pas l'intention de partager l'excédent avec les salariés. Lorsque le retrait d'un excédent exige l'accord des salariés ou l'approbation d'une autorité réglementaire compétente ou d'un tribunal, l'employeur exclut tout montant faisant l'objet d'une telle restriction dans son calcul de l'avantage futur escompté jusqu'à l'obtention d'une telle approbation, même s'il existe des précédents importants selon lesquels cette approbation sera obtenue.

Le chapitre 3461 contient, au paragraphe .110, un exemple visant à illustrer le test de dépréciation. Le Tableau 3 présente un exemple du calcul de l'avantage futur escompté en supposant que l'employeur n'est pas autorisé à retirer les actifs excédentaires du régime.

Tableau 3 : Calcul de l'avantage futur escompté

La Société Z a enregistré un excédent au titre du régime d'une valeur de 4 millions de dollars. Le taux d'actualisation hypothétique aux fins de la comptabilisation est fixé à 6 %. À la plus récente date d'évaluation, la valeur actualisée des prestations que l'entité prévoit devoir constituer annuellement pour des services qui seront rendus dans les cinq prochains exercices totalise 1 million de dollars par année. Le taux de rendement prévu des actifs du régime est établi à 8 %.

L'avantage futur escompté, compte tenu de l'hypothèse selon laquelle la société n'est pas tenue de verser de cotisations au régime au cours des cinq prochaines années, est déterminé comme suit :

Année	Prestations à constituer pour des services	VA au début de l'année 1, calculée à 8 %
1	1 060 \$	981 \$
2	1 124	963
3	1 191	945
4	1 262	928
5	1 338	910
		<u>4 727 \$</u>

Le calcul de l'avantage futur escompté a été limité aux cinq premiers exercices du fait que les prestations à constituer pour des services rendus au cours de la période sont suffisantes pour recouvrer la valeur de l'actif.

Comparaison des règles régissant la comptabilisation des régimes de retraite en vertu du chapitre 3460 et du chapitre 3461 du *Manuel de l'ICCA*

Le tableau suivant présente une comparaison des exigences contenues dans le chapitre 3461 du *Manuel de l'ICCA* et des anciennes règles relatives à la comptabilisation des régimes de retraite énoncées dans le chapitre 3460 du *Manuel*.

Tableau 4 : Comparaison des principales exigences contenues dans les chapitres 3460 et 3461		
	Chapitre 3460 du <i>Manuel</i>	Chapitre 3461 du <i>Manuel</i>
Valeur des actifs du régime	Valeur du marché ou valeur liée au marché	Juste valeur ou valeur liée au marché
Hypothèses	Hypothèses les plus probables — approche explicite	Hypothèses les plus probables — approche explicite
Taux d'actualisation	Taux d'actualisation compatible avec les autres hypothèses économiques	Taux d'intérêt courant sur les titres de créances de qualité supérieure ou « taux de règlement »
Méthodes actuarielles	Méthode de répartition des prestations au prorata des services	Méthode de répartition des prestations au prorata des services
Période d'attribution	Durée d'activité des salariés	Période de service validée
Méthode de base aux fins de l'attribution des prestations à chacune des années de service	Méthode linéaire	Dispositions du régime
Coût des services passés	Amorti sur la durée moyenne estimative du reste de la carrière active du groupe de salariés (DMERCA) ou une période plus courte au besoin	Amorti de manière à affecter un montant égal à chacune des années de service restantes jusqu'à la date d'admissibilité intégrale de chaque salarié qui était actif au moment de la modification du régime et qui devrait normalement toucher des prestations
Gains et pertes actuariels sur les actifs du régime et modifications des hypothèses actuarielles	De la même manière que le coût des services passés en ce qui concerne les gains et pertes actuariels; amortis sur la DMERCA dans le cas des modifications d'hypothèses	Constatation exigée seulement si les montants excèdent 10 % de la valeur des actifs du régime ou de l'obligation au titre des prestations constituées; constatation accélérée permise

Avantages complémentaires de retraite

Le présent chapitre porte sur la comptabilisation des avantages complémentaires de retraite. La forme probablement la plus répandue de régime d'avantages complémentaires de retraite consiste dans la promesse de fournir des services de soins de santé. Ces services peuvent comporter la promesse de rembourser aux retraités les paiements effectués au titre des services de soins de santé ou de fournir directement ces services aux prestataires. Les autres types d'avantages visés par la définition des avantages complémentaires de retraite comprennent l'assurance vie, les services juridiques et fiscaux, le soutien à la formation, les services de garderie et l'aide à l'habitation.

Le chapitre 3461 exige que les employeurs comptabilisent le coût des prestations accordées dans le cadre de régimes d'avantages complémentaires de retraite en utilisant le modèle applicable aux prestations de retraite décrit dans le chapitre précédent. Cependant, certaines ententes relatives aux avantages complémentaires de retraite revêtent des caractéristiques inhabituelles qui posent des problèmes comptables particuliers, notamment les suivants :

- ◆ l'estimation du coût des prestations qui dépendent de facteurs autres que ceux liés à l'écoulement du temps, par exemple dans le cas des avantages relatifs aux soins de santé;
- ◆ l'attribution des prestations à des années de service déterminées;
- ◆ la comptabilisation du coût des services passés;
- ◆ la prise en compte des dérogations temporaires à la substance du régime; et
- ◆ la comptabilisation des gains et des pertes actuariels.

Ces problèmes comptables sont examinés ci-dessous.

Estimation du coût des prestations relatives aux soins de santé et à d'autres avantages similaires

La comptabilisation des prestations de retraite a pour objet de déterminer le coût des prestations qui seront ultimement versées aux salariés au cours de leur retraite et de répartir ce coût entre les années de service aux cours desquelles ces prestations sont gagnées. L'objectif demeure le même au chapitre de la comptabilisation des prestations relatives aux soins de santé et à d'autres avantages similaires; toutefois, on y arrive plus difficilement. Contrairement aux prestations de retraite, le montant des prestations à fournir aux retraités est fonction de la fréquence des demandes de règlement effectuées par les retraités au titre de la couverture des soins. En outre, il arrive souvent que les régimes d'avantages complémentaires de retraite exigent que les participants partagent le coût du service des prestations selon un taux variable dans le temps. Par conséquent, ces caractéristiques compliquent singulièrement le processus d'estimation.

Le chapitre 3461 fournit peu de directives au sujet de l'établissement des estimations relatives aux prestations futures de soins de santé et à d'autres avantages semblables. On y indique seulement que les estimations doivent se fonder sur le coût par participant selon l'âge et le type de prestations. La section qui suit présente des indications plus détaillées qui s'inspirent des exigences contenues dans le SFAS 106.

Méthodologie d'estimation des prestations

- ◆ Établissement d'une année de référence relativement au « coût des demandes d'indemnisation par participant » pour chaque tranche d'âge suivant la prise de retraite. Par exemple, si le départ à la retraite survient à l'âge de 60 ans, il faut calculer la moyenne des demandes d'indemnisation des participants âgés de 61 ans dans l'année de référence, la moyenne des demandes d'indemnisation des retraités âgés de 62 ans, et ainsi de suite.
- ◆ Estimation d'un « taux annuel de croissance ou de décroissance du coût des soins de santé » pour chaque année future jusqu'à la dernière année au cours de laquelle le plus jeune participant ou la

personne à charge devrait normalement toucher des prestations. Le taux de croissance ou de décroissance du coût des soins de santé s'entend d'une hypothèse concernant le taux annuel de variation du coût des prestations au titre des soins de santé fournies actuellement par le régime, variation attribuable à des facteurs autres que des modifications survenues dans la composition de la population des participants au régime en fonction de l'âge et du nombre de personnes à charge. Une hypothèse est formulée à l'égard de chaque année à partir de la date d'évaluation jusqu'à la fin de la période au cours de laquelle des prestations devraient normalement être versées.

- ◆ Multiplication des taux de croissance ou de décroissance du coût des soins de santé par le coût par participant, dans le but de calculer un « coût estimatif des demandes d'indemnisation par participant » pour chacune des années comprises dans la période de retraite. Ce chiffre reflète le coût estimatif des prestations futures accordées aux participants actuels, pour chaque année comprise dans la période de retraite. Par exemple, aux fins de la détermination du coût des prestations pour soins de santé versées à 70 ans afférent à un salarié âgé de 45 ans en 1999, il faut multiplier les taux de croissance ou de décroissance du coût des soins de santé de 1999 à 2024 par le coût par participant de 1999 relativement à une personne âgée de 70 ans.
- ◆ Calcul du coût total des prestations futures qui devraient normalement être versées aux salariés au cours de leur retraite. Habituellement, ce montant est appelé « charge admissible brute ».
- ◆ Calcul de la part de l'employeur du coût des prestations futures au titre des avantages complémentaires de retraite, en portant en diminution du coût des demandes d'indemnisation par participant et par tranche d'âge les prestations couvertes par des programmes gouvernementaux ou pris en charge par d'autres fournisseurs de soins de santé, l'incidence des dispositions en matière de partage des coûts et les cotisations versées par les retraités. L'application de ces éléments à la population des participants au régime produit le « coût net des demandes d'indemnisation ».
- ◆ Calcul de la valeur actualisée du coût net des demandes d'indemnisation à la date d'évaluation afin de déterminer l'« obligation au titre des avantages sociaux futurs », et attribution de la valeur de cette obligation aux salariés selon chaque année de service, conformément aux règles fondamentales d'attribution énoncées dans la norme et qui sont décrites au chapitre 3 du présent document.

Coût des demandes d'indemnisation par participant

Le coût des demandes d'indemnisation par participant s'entend du coût actuel des prestations au titre des avantages complémentaires de retraite pour chaque année par tranche d'âge, du plus jeune au plus âgé, sur la période au cours de laquelle les participants au régime devraient normalement toucher des prestations. Par exemple, si l'âge le plus bas à partir duquel un salarié peut prendre sa retraite est de 60 ans, il faut alors calculer le coût estimatif des demandes d'indemnisation par participant pour chaque année comprise entre 60 ans et l'âge au décès du salarié.

Les facteurs concernant l'importance relative auront une incidence sur le niveau de détail qui sera appliqué aux fins de la détermination du coût des demandes d'indemnisation par participant pour l'année de référence. Il peut se révéler nécessaire de déterminer ce coût selon le sexe, l'emplacement géographique et les types de services offerts (hospitalisation, services d'un médecin et médicaments).

La production de données démographiques relatives aux participants est une partie intégrante du processus d'estimation du coût des avantages complémentaires de retraite. Les employeurs devront nécessairement colliger des informations au sujet des salariés et des retraités selon des catégories conformes aux données relatives au coût des demandes d'indemnisation par participant. Il importe d'établir une liste complète des personnes qui devraient normalement être admissibles aux prestations en vertu du régime, y compris les salariés actifs qui devraient normalement être admissibles, les anciens salariés qui sont admissibles aux prestations en vertu du régime d'avantages complémentaires de retraite et les retraités. Certaines de ces données démographiques peuvent déjà avoir été colligées dans le cadre du régime de retraite, notamment les suivantes :

- ◆ date de naissance;
- ◆ sexe;
- ◆ date d'engagement;

- ◆ unité d'exploitation;
- ◆ taux horaire ou salaire annuel;
- ◆ état civil et date de naissance du conjoint (si le conjoint est couvert);
- ◆ date de départ à la retraite;
- ◆ salaire (si les prestations sont établies en fonction des niveaux de salaires).

Il peut être nécessaire de recueillir d'autres données qui seront probablement particulières au régime d'avantages complémentaires de retraite, notamment les suivantes :

- ◆ option choisie au titre du régime;
- ◆ couverture par l'entremise du régime du conjoint ou d'un autre régime;
- ◆ personnes à charge et date de naissance de chacune (si les personnes à charge sont couvertes);
- ◆ emplacement géographique des salariés et des retraités.

Il est possible qu'on ne soit pas en mesure d'obtenir certaines des données démographiques se rapportant aux avantages complémentaires de retraite. Par exemple, les informations relatives aux personnes à charge ou à leur date de naissance, ou l'existence d'une couverture par l'entremise du régime du conjoint peuvent ne pas être à jour dans les dossiers de l'employeur. Selon la nature et le degré de couverture des avantages complémentaires de retraite, certaines de ces données pourraient revêtir de l'importance aux fins du calcul des avantages complémentaires de retraite. S'il n'est pas possible de se procurer facilement ces données, celles-ci devront faire l'objet d'une estimation actuarielle.

Taux de croissance ou de décroissance du coût des soins de santé

Aux fins de l'estimation des taux de croissance ou de décroissance futurs, l'employeur procède en premier lieu à une analyse des données historiques concernant sa propre expérience. Si les estimations relatives au coût estimatif des demandes d'indemnisation par participant concernent différentes catégories de services de soins de santé, par exemple les services d'hospitalisation et les soins dentaires, des taux distincts seront calculés pour chacune de ces catégories. Normalement, l'analyse des données historiques sera effectuée en s'appuyant sur les mêmes sources que celles ayant été utilisées dans la détermination du coût des demandes d'indemnisation par participant pour l'année de référence, qui a été examinée précédemment. Toutefois, compte tenu du fait que le coût des demandes d'indemnisation par participant en fonction d'une année de référence n'est établi qu'en s'appuyant sur quelques années, il est possible que les employeurs procédant à l'analyse des tendances passées jugent à propos d'examiner des données pour des années additionnelles. Par ailleurs, l'utilité des données historiques peut être réduite en raison de modifications récentes apportées au régime.

Dans certaines situations, par exemple lorsque les données historiques ne sont pas disponibles, qu'elles ne sont pas réputées fiables ou qu'elles ne sont pas représentatives des résultats prévus du régime, les taux de croissance ou de décroissance peuvent être calculés en s'appuyant sur le coût par participant des autres employeurs, ajusté afin de refléter le plus possible les dispositions du régime offert par l'employeur et la composition démographique des participants.

Le chapitre 3461 précise que les données historiques doivent être ajustées s'il existe des informations fiables montrant que les tendances passées ne se maintiendront pas. Aux fins de l'estimation des tendances futures, il est important de comparer des estimations préliminaires à l'inflation générale ou aux estimations relatives à la productivité afin de procurer l'assurance que le lien logique entre le coût des soins de santé et les autres secteurs économiques est maintenu.

Les taux de croissance du coût des soins de santé relevés par le passé et prévus dans le futur varieront d'un salarié à l'autre dans l'entreprise et d'un régime à l'autre en fonction de certains facteurs, notamment les suivants :

- ◆ types de soins de santé couverts;
- ◆ catégories particulières des services couverts;
- ◆ données démographiques relatives au groupe couvert (par exemple âge, sexe et emplacement géographique);

- ◆ efficacité des contrôles relatifs au coût et à l'utilisation (par exemple contrats conclus avec des fournisseurs en particulier, gestion des sinistres); et
- ◆ interprétation de l'employeur concernant ses résultats passés et ses prévisions des taux de variation des coûts concernant les années futures.

Il peut se révéler nécessaire de procéder à un certain nombre d'essais avant d'aboutir aux hypothèses les plus probables concernant les taux de croissance ou de décroissance du coût des soins de santé. Ces autres scénarios peuvent différer selon la durée au cours de laquelle on prévoit que la tendance à court terme se maintiendra ainsi que le moment et le degré concernant le déclin progressif donnant lieu au taux de croissance ou de décroissance ultime. Il peut être réaliste de supposer qu'à un moment donné, le taux de croissance ou de décroissance coïncidera avec le taux prévu du niveau d'inflation générale.

Prestations couvertes par des programmes gouvernementaux ou par d'autres fournisseurs

Aux fins du calcul des estimations, on pose l'hypothèse que les prestations couvertes par des programmes gouvernementaux seront maintenues comme prévu dans les lois en vigueur actuellement ou dans les régimes actuels des autres fournisseurs de soins de santé. Les modifications législatives adoptées ou les modifications apportées aux régimes des autres fournisseurs de soins de santé qui entreront en vigueur au cours d'un exercice futur ne sont prises en compte que dans cet exercice futur.

Partage des coûts avec les participants au régime

À titre d'exemples de dispositions relatives au partage des coûts contenues dans les régimes d'avantages complémentaires de retraite, on peut mentionner notamment les suivants :

- ◆ franchises : le montant qu'un retraité est tenu de payer avant que le paiement ne soit assumé par le régime (par exemple 200 \$ pour une personne seule ou 500 \$ par famille);
- ◆ coassurance : le montant qu'un retraité est tenu de payer pour chaque coût couvert (après avoir satisfait aux exigences relatives à la franchise) (par exemple 20 % pour les soins de santé, 50 % pour les soins dentaires);
- ◆ plafond annuel de frais non remboursables : la somme maximale qu'un retraité ou les membres de sa famille sont tenus de verser au cours d'une année avant que le régime ne paie 100 % des coûts couverts;
- ◆ plafond à vie : la somme maximale versée par un régime à l'égard de chaque retraité (et des personnes à sa charge, le cas échéant) au cours de sa vie; et
- ◆ cotisations exigibles des retraités : les cotisations versées par les retraités au titre de la couverture en vertu du régime (par exemple 20 \$ par mois relativement à la couverture d'une personne âgée de moins de 65 ans).

Dans le cas des régimes prévoyant des dispositions relatives au partage des coûts, il faut déterminer l'hypothèse concernant le niveau de partage des coûts aux fins de l'estimation du montant des prestations futures qui devraient normalement être versées aux participants au régime. Cette tâche pourra être d'autant plus difficile du fait que les dispositions écrites du régime peuvent ne pas être précises et que l'employeur dispose d'un droit illimité de modifier le niveau de partage des coûts. À titre d'exemple, une société peut être passée, il y a dix ans, d'un régime de soins de santé non contributif à un régime en vertu duquel les retraités devaient verser une cotisation égale à 5 % du coût total il y a cinq ans et à 7 % du coût total il y a deux ans. À l'heure actuelle, le coût du régime est partagé à raison de 90 % pour la société et 10 % pour les retraités, mais la société a adopté une politique visant à augmenter les cotisations versées par les retraités de telle sorte que la quote-part des coûts payés par la société soit de 80 % et celle des retraités s'établisse à 20 %. L'augmentation des cotisations versées par les retraités a été obtenue en demandant à ces derniers de verser des cotisations mensuelles supérieures, en augmentant le montant des franchises et en fixant des plafonds au titre des paiements maximaux. La question qui se pose est la suivante : Aux fins de l'estimation des prestations futures, doit-on tenir compte de l'entente en vigueur actuellement concernant le partage des coûts ou de la nouvelle politique adoptée par la société?

Le chapitre 3461 énonce que des dispositions différentes relatives au partage des coûts par rapport à celles contenues dans les dispositions écrites du régime doivent constituer un élément de la substance du régime dans la mesure où :

- ◆ par le passé, l'entité a eu pour pratique a) soit de maintenir un niveau constant de partage des coûts entre elle et ses salariés, b) soit d'augmenter ou de diminuer systématiquement sa part du coût des avantages garantis, en apportant des modifications à tout ou partie des éléments suivants : cotisations exigibles des salariés au titre des avantages, franchises, dispositions de coassurance, plafond des frais remboursables; ou
- ◆ l'entité a la possibilité d'adopter des dispositions différentes en matière de partage des coûts à une date précise ou lorsque certaines conditions se présentent (par exemple lorsque les augmentations du coût des soins de santé dépassent un certain niveau), et elle fait savoir aux salariés concernés et à leurs bénéficiaires qu'elle a l'intention de le faire.

Le fait que l'entité a eu pour pratique par le passé soit de maintenir un niveau constant de partage des coûts entre elle et ses salariés, soit d'augmenter ou de diminuer systématiquement sa part du coût des avantages garantis, ne constitue pas un élément de la substance du régime d'avantages sociaux si cette pratique s'accompagnait de modifications compensatoires identifiables portant sur d'autres avantages ou éléments de rémunération, ou si l'entité a engagé des frais considérables, comme ceux découlant d'arrêts de travail, pour appliquer cette politique de partage des coûts. Par exemple, le fait d'avoir eu pour pratique d'augmenter annuellement les cotisations exigées des retraités par application d'une formule de calcul précise ou d'un indice particulier pourrait indiquer que la substance du régime tient compte d'une indexation déterminée des cotisations versées par les retraités au régime. Toutefois, si cette pratique s'accompagnait de modifications compensatoires identifiables portant sur d'autres avantages ou éléments de rémunération, ces modifications compensatoires pourraient indiquer que la substance du régime tient compte du niveau actuel stipulé dans les dispositions relatives au partage des coûts. Ainsi, les augmentations ou les diminutions futures touchant les dispositions relatives au partage des coûts ne seraient pas prises en compte aux fins du calcul des estimations.

En outre, le fait que l'employeur communique son intention ne constitue pas un élément de la substance du régime si les salariés ne sont pas disposés à accepter la modification, ce qui pourrait entraîner des conséquences défavorables sur l'exploitation de l'entité, ou s'il est nécessaire de fournir des compensations, y compris d'autres modifications d'avantages prévus dans le régime, pour obtenir l'accord des salariés.

Aux fins de l'estimation des avantages, on ne devrait pas tenir compte des modifications prévues touchant aux autres dispositions du régime, comme celles visant à modifier le type d'avantages couverts par le régime ou l'admissibilité des participants. Par exemple, un employeur peut avoir une pratique établie visant à limiter l'augmentation annuelle du coût des prestations de soins de santé aux retraités à 5 %, par application de différentes méthodes, notamment en plafonnant les coûts d'hospitalisation couverts, en éliminant certaines chirurgies de la définition des opérations couvertes, en réduisant la couverture des personnes à charge et en modifiant les dispositions relatives au partage des coûts du régime. Il n'est pas possible d'effectuer des prévisions raisonnables au sujet de la capacité de l'employeur de maintenir ce niveau d'augmentation des coûts en ayant recours à ces moyens du fait qu'on ne peut procéder indéfiniment à des diminutions des catégories de risques couverts et du nombre de participants admissibles. Ainsi, aux fins du calcul de l'obligation relative aux avantages complémentaires de retraite, il ne peut être présumé que l'augmentation annuelle du coût assumé par l'employeur au titre des prestations pour soins de santé sera toujours plafonnée à 5 %.

Attribution des prestations aux services rendus par les salariés

La période d'attribution

Comme dans le cas des régimes de retraite, l'employeur constatera le coût des avantages complémentaires de retraite accordés à un salarié sur la période d'attribution. La période d'attribution commence à la date d'engagement à moins que les dispositions du régime prévoient que les services des salariés ne seront validés qu'à partir d'une date ultérieure à la date d'engagement; cette période prend fin à la « date d'admissibilité intégrale », soit la date à laquelle un salarié a rendu tous les services requis pour gagner le droit à la totalité des avantages prévus pour lui-même.

Dans le cas des régimes de retraite, la période d'attribution commence généralement à la date d'engagement ou peu de temps après. Il n'en va pas toujours ainsi dans le cas des avantages complémentaires de retraite. Par exemple, dans le cas d'un régime qui vise à accorder des prestations aux salariés qui travaillent pendant au moins 20 ans à compter de l'âge de 35 ans, le coût prévu des prestations au titre des avantages complémentaires de retraite sera attribué aux 20 premières années de service du participant ayant atteint 35 ans ou après la date d'engagement s'il est âgé de plus de 35 ans. Toutefois, si la période de service validée n'est pas significative par rapport au total des années de service, la norme prescrit que la période d'attribution commence à la date d'engagement.

Dans certaines situations, les dispositions du régime ne précisent pas la date à compter de laquelle on commence à accorder des services validés; il sera alors nécessaire d'utiliser la date d'engagement aux fins de l'attribution du coût des prestations. À titre d'exemple, on suppose qu'un employeur apporte les modifications suivantes aux exigences relatives à l'admissibilité : la période de service validée en vertu des dispositions du régime passe de 25 années de service à compter de l'âge de 40 ans à 15 années en respectant les deux conditions suivantes : a) avoir atteint l'âge de 50 ans et b) compter 10 années de service. Avant la modification, la période d'attribution commençait à l'âge de 40 ans pour les salariés qui étaient âgés de moins de 40 ans à la date d'engagement. La modification a pour effet de faire commencer la période d'attribution à la date d'engagement du fait que le régime modifié ne définit plus de période de service déterminée sur laquelle on attribue le coût des prestations. Il accorde des services validés totalisant 10 années de service avant l'âge de 50 ans et ces années de service ne sont pas définies. Ainsi, pour les salariés âgés de moins de 40 ans, la période d'attribution sera plus longue.

Contrairement aux règles relatives à la comptabilisation des prestations de retraite, les dispositions des régimes qui accordent des avantages supplémentaires en raison de la façon dont les avantages sont mesurés entraînent la prolongation de la période d'attribution, à moins que ces avantages supplémentaires soient négligeables. À titre d'exemple, on suppose qu'un salarié est admissible à des prestations complémentaires de retraite au titre de l'assurance vie après avoir rendu 10 années de service et atteint l'âge de 55 ans; toutefois, le montant des prestations gagnées au titre de l'assurance vie en vertu du régime est établi en fonction du salaire final au moment de la retraite. L'âge prévu du départ à la retraite de ce salarié est de 62 ans. Même si le salarié satisfait aux exigences relatives à l'âge et aux années de service à 55 ans, la date d'admissibilité intégrale n'est atteinte qu'à compter de 62 ans du fait que le salarié gagne des avantages supplémentaires en vertu du régime en fonction de chaque année d'augmentation de salaire, jusqu'au moment du départ à la retraite.

Attribution à des années particulières et services rendus à une date déterminée

Les règles relatives à l'attribution du coût des prestations prévues à des années de service particulières sont les mêmes, qu'il s'agisse d'avantages complémentaires de retraite ou de prestations de retraite : il faut s'en remettre aux dispositions du régime, sauf s'il n'est pas possible d'attribuer les prestations de cette façon ou que ces dispositions donnent lieu à l'attribution d'un montant de prestations significativement plus élevé dans les dernières années par rapport au montant attribué au cours des premières années. Dans les situations où il n'est pas possible de s'en remettre aux dispositions du régime, le coût prévu doit être attribué à chaque année selon la méthode de l'amortissement linéaire.

Dans le cas de nombreux régimes d'avantages complémentaires de retraite afférents aux soins de santé, il peut se révéler particulièrement difficile d'attribuer des prestations aux années de service en fonction des dispositions du régime. Les dispositions du régime peuvent ne pas être claires et être particulièrement difficiles à appliquer aux dates situées entre le début et la fin de la période d'attribution. Quoi qu'il en soit, le chapitre 3461 impose une obligation positive aux employeurs de déterminer la mesure dans laquelle les prestations peuvent être attribuées en fonction des dispositions du régime.

***Remarque :** Le SFAS 106 exige que les prestations soient attribuées selon la méthode de l'amortissement linéaire, quelles que soient les dispositions du régime. (L'unique exception concerne les régimes en vertu desquels une part considérable du coût des prestations prévues est attribuée aux premières années de service d'un salarié (régime à courbe « décroissante »); dans ce cas, les dispositions du régime*

doivent être suivies.) La méthode linéaire vise surtout à éliminer la complexité inhérente à l'application des dispositions du régime.

Coût des services passés

En vertu du chapitre 3461, le coût des services passés est comptabilisé de la même manière que dans le cas des prestations de retraite : si un employeur modifie les prestations, le coût des services passés traduit l'augmentation de l'obligation au titre des prestations constituées se rapportant aux services rendus antérieurement. Les modifications touchant les services futurs sont prises en compte dans le calcul du coût des services rendus au cours de l'exercice et n'ont donc aucune incidence sur le calcul du coût des services passés. Comme il est expliqué ci-dessous, ce traitement diffère des exigences contenues dans le SFAS 106.

Remarque : En vertu du SFAS 106, si un employeur bonifie les prestations relatives aux services futurs, l'incidence de la bonification sur le participant au régime doit être attribuée à chacune des années de service comprises dans la période d'attribution de ce participant, y compris les années de service déjà rendues par celui-ci. Par conséquent, toute augmentation des prestations futures donne lieu automatiquement à un coût des services passés. Lors de la mise en place d'un régime, dans la mesure où les prestations accordées ne se rapportent qu'aux services rendus par les salariés après la date de mise en place ou une date future, aucune partie de l'obligation n'est attribuée aux années de service antérieures du fait que, dans cette situation, la période de service validée des salariés actuels qui devraient normalement toucher des prestations en vertu du régime commence à la date de la mise en place du régime ou à la date future.

Dérogations temporaires à la substance du régime

Le chapitre 3461 contient des dispositions qui, de façon générale, ne s'appliquent pas aux régimes de retraite et en vertu desquelles un employeur déroge temporairement aux dispositions de la substance du régime d'avantages pour augmenter ou diminuer les prestations se rapportant à l'exercice considéré ou aux exercices antérieurs. Par exemple, certains régimes d'avantages complémentaires de retraite prévoient des dispositions (écrites ou effectives), en vertu desquelles les déficits (qui sont attribuables au fait que le total des paiements de prestations dépasse la somme de la cotisation patronale et des cotisations des participants) seront recouverts au moyen des cotisations versées par les participants au cours des années ultérieures, donnant lieu ainsi à un ajustement rétroactif. Si l'employeur renonce à exiger rétroactivement un montant pour un exercice quelconque, il faut constater l'incidence de cette décision à titre de perte dans l'exercice considéré plutôt que de reporter et d'amortir le montant en question. Si la modification est durable, par exemple si les faits indiquent que l'employeur a pris la décision de continuer à assumer le déficit dans les exercices futurs, l'incidence de cette modification sur l'obligation au titre des prestations constituées sera déterminée et comptabilisée à titre de modification du régime.

Gains et pertes actuariels

En vertu du chapitre 3461, les gains et pertes actuariels peuvent être constatés immédiatement dans les résultats. Si un employeur décide d'appliquer cette méthode aux fins de la comptabilisation des avantages complémentaires de retraite, les règles particulières suivantes s'appliquent :

- ◆ tout gain qui n'annule pas une perte constatée antérieurement dans les résultats est porté en diminution de toute obligation transitoire non amortie; et
- ◆ toute perte qui n'annule pas un gain constaté antérieurement dans les résultats est portée en diminution de tout actif transitoire non amorti.

Les actifs transitoires et les obligations transitoires sont examinés dans le chapitre 11. Le traitement décrit ci-dessus fait en sorte que les gains et les pertes actuariels ne sont pas constatés dans les résultats avant les obligations au titre des prestations constituées auxquelles ils sont rattachés.

Avantages postérieurs à l'emploi et congés rémunérés

Dans le chapitre 3461, on définit ainsi les avantages postérieurs à l'emploi : avantages que l'entité prévoit fournir aux salariés après la période de service mais avant la date de départ à la retraite. Ces avantages comprennent notamment les prestations d'invalidité à court et à long terme (y compris les indemnités pour accidents de travail), les indemnités de départ (voir le chapitre 7), le maintien du salaire, les prestations complémentaires de chômage, la formation de recyclage et les services de placement ainsi que le maintien de certains avantages comme les prestations pour soins de santé et l'assurance vie.

Les congés rémunérés sont les avantages fournis relativement à des congés temporaires dont on considère qu'ils ne font pas partie de la période d'emploi. Ces congés comprennent notamment les congés parentaux, les prestations d'invalidité et les jours de vacances ou les congés de maladie occasionnels qui s'acquièrent ou s'accumulent au-delà de douze mois suivant la période au cours de laquelle les avantages sont gagnés. Les congés sabbatiques qui permettent aux employés d'être absents du travail sans restriction en reconnaissance de services rendus antérieurement sont également considérés comme des congés rémunérés. Cependant, le congé sabbatique accordé à un employé uniquement s'il effectue des recherches ou rend des services à la communauté qui visent à rehausser la réputation de l'employeur ou à lui procurer un avantage quelconque n'est pas un congé rémunéré.

Constataion et mesure

La comptabilisation des avantages postérieurs à l'emploi et des congés rémunérés dépend de la question de savoir si les avantages « s'acquièrent ou s'accumulent ». En bref, un avantage s'acquiert si l'employé a le droit de profiter de l'avantage au moment où il quitte son emploi. Un avantage s'accumule si l'employé a le droit de le reporter en avant et de l'utiliser au cours de périodes futures (voir ci-dessous les explications données sur la signification des termes « s'acquérir » ou « s'accumuler »).

Avantages qui s'acquièrent ou s'accumulent

Lorsqu'un avantage s'acquiert ou s'accumule, on applique le modèle de base décrit au chapitre 3, c'est-à-dire que le coût prévu associé à l'avantage est comptabilisé à mesure que l'employé acquiert le droit à cet avantage. La seule exception concerne les jours de congé de maladie qui s'accumulent mais ne s'acquièrent pas. Pour des raisons pratiques, la norme permet aux employeurs de comptabiliser ces avantages de la même façon que les avantages qui ne s'acquièrent pas et ne s'accumulent pas.

Toutes les caractéristiques du modèle de base s'appliquent, à savoir :

- ◆ Le montant à comptabiliser est fondé sur les prestations que l'entité prévoit fournir, actualisées au taux actuel de règlement ou au taux actuel du marché qui prévaut à l'égard d'obligations de qualité supérieure. À cette fin, les prestations que l'entité prévoit fournir sont les prestations dont le paiement est probable, et dont le montant peut faire l'objet d'une estimation raisonnable.
- ◆ Les prestations prévues sont comptabilisées sur la « période d'attribution ». De façon générale, la comptabilisation du coût prévu associé à l'acquisition ou à l'accumulation des avantages commencera à la date où les services sont validés en vertu du régime. La comptabilisation prendra fin à la date prévue de réalisation du fait qui donne lieu au paiement des prestations. Par exemple, le coût prévu associé aux congés sabbatiques en vertu desquels on accorde un congé sans restriction, et auxquels les employés ont droit avec six années de service, serait comptabilisé sur la période de six ans au cours desquels les services sont rendus.
- ◆ Les règles spéciales concernant le report de la constatation des coûts des services passés et des gains et des pertes actuariels s'appliquent. Lorsqu'un employeur choisit de constater immédiatement les gains et pertes actuariels, tout gain qui n'annule pas une perte constatée antérieurement est d'abord porté en diminution de toute obligation transitoire non amortie, et toute perte qui n'annule pas un gain constaté antérieurement est d'abord portée en diminution de tout actif transitoire non amorti. Le chapitre 11 traite des actifs et obligations transitoires.

Avantages qui ne s'accumulent pas et ne s'acquièrent pas

Lorsqu'un avantage ne s'acquiert pas et ne s'accumule pas, le coût prévu associé aux prestations est entièrement passé en charges lorsque se produit le fait qui oblige l'entité à fournir les prestations. Ainsi, les prestations fournies aux employés en cas d'accident seraient comptabilisées lorsque l'accident survient. Il n'est pas permis de comptabiliser le coût prévu sur la période active des employés, même si le paiement de certaines prestations est probable et s'il peut faire l'objet d'une estimation raisonnable.

Si ce n'est pour le moment de la constatation, le modèle comptable de base dont il est question au chapitre 3 s'applique, sauf dans les cas suivants :

- ◆ Pour des raisons pratiques, nous croyons que le coût prévu ne doit pas être actualisé lorsque les prestations doivent être versées peu de temps après la réalisation du fait à l'origine de l'obligation.
- ◆ En vertu du chapitre 3461, un changement d'estimation (c'est-à-dire les gains et pertes actuariels) doit être constaté au moment où il a lieu ou être amorti sur la période relative au type d'avantage fourni. Il n'est pas permis de reporter la constatation des changements au motif qu'on prévoit qu'ils s'annuleront avec le temps (c'est-à-dire d'employer la « méthode du couloir »). Lorsque la méthode de constatation des gains et pertes actuariels est adoptée, elle doit être appliquée uniformément d'une année à l'autre. Si les gains et pertes actuariels sont immédiatement passés en résultats, il est nécessaire de les porter d'abord en diminution de l'actif ou de l'obligation transitoire, dans la mesure où ils n'annulent pas des gains ou des pertes constatés antérieurement.

Signification de « s'acquérir » ou de « s'accumuler »

Sur le plan technique, les avantages sociaux futurs s'acquièrent si, après une date déterminée ou déterminable, l'admissibilité aux prestations n'est plus tributaire du fait que l'employé demeure au service de l'entité. En d'autres mots, l'employé a le droit de recevoir les prestations, quelle que soit la partie qui amorce l'action qui donne lieu à la cessation d'emploi. Ainsi, un régime qui prévoit que l'employé a le droit de recevoir des prestations au titre des jours de vacances inutilisés s'il décide de quitter son emploi est un régime dont les prestations s'acquièrent.

Les avantages sociaux futurs s'accumulent s'ils sont gagnés mais inutilisés et s'ils peuvent être reportés sur un ou plusieurs exercices postérieurs à celui où ils sont gagnés, même si un plafond peut être imposé à l'égard du montant gagné. De façon générale, les avantages qui s'accumulent sont tous les avantages qui varient en fonction des périodes supplémentaires de service. Ainsi, lorsqu'un employé qui compte dix années de service reçoit une prestation plus élevée qu'un employé qui compte neuf années de service, et que ce dernier reçoit une prestation plus élevée que l'employé qui compte huit années de service, on considère que l'avantage s'accumule. Cependant, les prestations fondées uniquement sur les niveaux de rémunération ne s'accumulent pas. Par exemple, lorsqu'un employé qui compte cinq années de service et gagne 50 000 \$ a droit à la même prestation qu'un employé qui compte trois années de service et gagne également 50 000 \$, on considère que l'avantage ne s'accumule pas.

Aux fins de déterminer si une prestation s'accumule, il n'est pas important que l'augmentation des prestations résulte d'un avantage inutilisé reporté en avant. Les prestations qui s'accumulent ne correspondent pas toutes à des avantages inutilisés en ce sens que des employés qui avaient droit à ces prestations n'ont pas profité de ce droit. Mentionnons à titre d'exemple les congés sabbatiques qui doivent être comptabilisés sur la période où l'employé gagne l'avantage si le congé est accordé sans restriction pour services passés. Un employé qui doit travailler six ans pour prendre une année sabbatique n'a pas droit à un congé sabbatique de deux mois après avoir travaillé une année. En conséquence, même si le traitement comptable après une année de service consiste à retenir comme mesure $\frac{1}{6}$ du coût d'un congé sabbatique de douze mois, on n'est pas en présence d'un avantage inutilisé (un congé sabbatique de deux mois) qui est reporté en avant sur l'année suivante.

En outre, le fait que les prestations augmentent plus d'une fois, c'est-à-dire dans le cadre d'une série d'augmentations à mesure que des années de service s'ajoutent n'est pas important non plus aux fins de déterminer qu'un avantage s'accumule. Ce qui importe c'est que l'augmentation de l'avantage soit attribuable au nombre d'années de service. L'augmentation peut ne se produire qu'une fois. Par exemple, l'augmentation

pourrait n'être accordée qu'après une période de service minimum préétablie (par exemple après cinq ans de service la prestation actuelle augmente de 10 %), sans qu'il y ait d'autres augmentations au titre d'années de service supplémentaires.

Certains régimes peuvent contenir des critères d'admissibilité exprimés en années de service. Les critères d'admissibilité ne donnent pas lieu à un avantage accumulable. Par exemple, si un employé a droit à une indemnité de départ fixe après cinq ans de service, l'avantage ne s'accumule pas parce qu'il n'augmente pas avec chaque année de service.

Remarque : *Le SFAS 43, Accounting for Compensated Absences, et le SFAS 112, Employer's Accounting for Post-employment Benefits, ne contiennent pas de directives précises sur la mesure des obligations au titre des avantages postérieurs à l'emploi et des congés rémunérés. Le SFAS 112 énonce toutefois que dans la mesure où les questions dont les SFAS 87 et 106 traitent s'apparentent aux questions que posent les avantages postérieurs à l'emploi, les employeurs peuvent se reporter à ces deux prises de position pour obtenir des directives sur la façon de mesurer leurs obligations. Comme le SFAS 43 et le SFAS 112 n'exigent pas que les employeurs suivent les directives du SFAS 87 et du SFAS 106, il est possible d'utiliser d'autres méthodes qui permettent de faire une estimation raisonnable de l'obligation. Il n'est pas obligatoire, notamment, d'actualiser les avantages prévus.*

La SEC a indiqué que les directives contenues dans les SFAS 87 et 106, y compris les directives concernant l'actualisation, ne doivent être utilisées que lorsque l'on mesure les avantages postérieurs à l'emploi qui s'accumulent. En outre, on doit se reporter aux directives du Staff Accounting Bulletin 92 (SAB), Accounting and Disclosures Relating to Loss Contingencies, pour l'actualisation des avantages qui ne s'accumulent pas. En vertu du SAB 92, on doit utiliser un taux de règlement, (c'est-à-dire un taux donnant lieu au montant qui pourrait être versé au moment considéré pour régler l'élément de passif), ou un taux sans risque (c'est-à-dire un taux qui reflète l'absence de risque de manquement) si un taux de règlement ne peut être facilement déterminé. Le taux sans risque serait un taux inférieur au taux relatif à des titres de qualité supérieure autorisés en vertu du SFAS 87, du SFAS 106 et du chapitre 3461. Enfin, la comptabilisation des avantages qui ne s'accumulent pas ne devrait pas être fondée sur les méthodes préconisées dans le SFAS 87 et le SFAS 106, qui permettent le report du coût des services passés et des gains et pertes.

Règlements et compressions

Une des principales caractéristiques du modèle préconisé dans le chapitre 3461 concerne le report de la constatation des gains et pertes actuariels et le coût des modifications du régime (ainsi que des soldes transitoires — voir le chapitre 11) dans le cas des régimes de retraite, des avantages complémentaires de retraite et autres régimes. Ainsi, les gains et pertes qui découlent de l'écart entre le taux prévu et le taux réel de rendement des actifs du régime de retraite n'ont pas à être constatés à moins qu'ils excèdent un certain montant. Le coût de modification des régimes est amorti avec le temps plutôt qu'entièrement constaté dans les résultats au cours de la période où la modification a lieu.

La norme limite le report de la constatation en exigeant la constatation immédiate des montants non constatés lorsque des obligations sont réglées ou qu'une compression survient (c'est-à-dire lorsqu'une action est prise qui a pour conséquence de diminuer de façon significative la durée estimative des services futurs devant être rendus par les salariés actuels ou d'empêcher les salariés de gagner des prestations déterminées au titre de leurs services futurs). Dans ces circonstances, la présomption fondamentale qui justifie que la constatation soit reportée, à savoir que le régime se maintiendra indéfiniment dans l'avenir, est éliminée.

Règlements

Un règlement est une action irrévocable qui libère l'employeur (ou le régime) de sa responsabilité première à l'égard de l'obligation au titre des prestations, de telle sorte que l'employeur (ou le régime) n'est plus exposé aux risques associés à l'obligation. Selon le chapitre 3461, un règlement total ou partiel de l'obligation au titre des prestations constituées est considéré comme la matérialisation finale des gains et des pertes passés liés à l'obligation réglée en raison de l'élimination de ces risques.

Les opérations qui constituent un règlement comprennent le paiement direct de montants aux salariés ou la souscription de contrats d'assurance en vertu desquels l'assureur assume l'obligation inconditionnelle de fournir les prestations aux participants au régime.

Règlement total et règlement partiel

Une obligation au titre de prestations constituées peut être réglée totalement ou partiellement. Un règlement total survient lorsque l'obligation est entièrement et irrévocablement réglée.

Un règlement partiel survient lorsque l'employeur a réglé le montant total de ses obligations à l'égard de certains des participants au régime. Un employeur peut ainsi régler son obligation au titre des prestations constituées à l'égard de retraités actuels, mais non pas des employés actifs. Par ailleurs, il peut également régler entièrement l'obligation au titre de la partie acquise des prestations constituées. Il n'y a pas de règlement partiel si une partie seulement des obligations relatives à tous les participants au régime est réglée, parce que l'employeur demeure responsable du reste du règlement. Par exemple, il ne conviendrait pas d'appliquer la comptabilité de règlement lorsqu'un employeur achète des rentes à terme limitées qui ne règlent qu'une partie des prestations de retraite d'un participant.

Réévaluation des actifs du régime et de l'obligation au titre des prestations constituées

Le chapitre 3461 exige que l'obligation au titre des prestations constituées et les actifs du régime soient réévalués immédiatement avant que la comptabilité de règlement ne soit appliquée. L'obligation au titre des prestations constituées est redressée pour refléter le taux de règlement actuel et les actifs du régime sont redressés à leur juste valeur du moment. Les autres hypothèses sont révisées au besoin. Le redressement qui en résulte (c'est-à-dire l'augmentation ou la diminution de l'obligation au titre des prestations constituées et des actifs du régime) est pris en compte dans le gain ou la perte actuariel non constaté et dans le calcul du gain ou de la perte découlant du règlement comme il est indiqué ci-dessous.

Constatation d'un gain ou d'une perte découlant de règlements

Dans le cas d'un règlement total, l'employeur constate les montants suivants à titre de gain ou de perte dans la période du règlement :

- ◆ tout gain ou perte actuariel non amorti immédiatement avant la réévaluation dont il est question ci-dessus;
- ◆ tout gain ou perte résultant de la réévaluation de l'obligation au titre des prestations constituées au moyen du taux de règlement actuel, et des actifs du régime à leur juste valeur actuelle; et
- ◆ tout actif transitoire non amorti à la date du règlement — ce type de montant est réputé représenter un gain ou une perte actuarielle. Les actifs transitoires sont abordés au chapitre 11.

Dans le cas d'un règlement partiel, l'employeur constate la part proportionnelle appropriée de chacun des montants inclus dans le règlement total en fonction du pourcentage de diminution de l'obligation au titre des prestations constituées. Le chapitre 3461 (paragraphe .126) présente un exemple de comptabilisation d'un règlement partiel. Le Tableau 5 ci-dessous présente un deuxième exemple.

Tableau 5 : Comptabilisation d'un règlement partiel

La Société Y offre un régime de retraite à prestations déterminées, non contributif, fin de carrière. Le 31 décembre 2003, le régime a réglé la partie acquise des prestations au moyen de l'achat de contrats de rentes sans participation, dont le coût s'élève à 1 500 \$. Par suite de l'opération, la Société Y a constaté un gain de 330 \$ qui se présente ainsi :

	Avant règlement ¹⁾	Effet de règlement	Après règlement
Obligation au titre des prestations constituées	(2 500) \$	1 500 \$ ²⁾	(1 000) \$
Actifs du régime, à la juste valeur	2 750	(1 500)	1 250
Coût non amorti des services passés	200	--	200
Actif transitoire non amorti	(300)	180 ³⁾	(120)
Gain actuariel net non amorti découlant de la transition	(250)	150 ⁴⁾	(100)
Actif (obligation) au titre des prestations constituées	(100) \$	330 \$	230 \$

1) Les soldes « avant règlement » comprennent l'effet de la réévaluation de l'obligation au titre des prestations constituées et des actifs du régime, compte tenu des hypothèses actuelles.

2) L'obligation au titre des prestations constituées a été réduite de 1 500 \$, ce qui représente 60 % de l'obligation totale.

3) 60 % de 300 \$.

4) 60 % de 250 \$.

Le coût non amorti des services passés n'est pas pris en compte dans le calcul du gain ou de la perte découlant du règlement. L'hypothèse sous-jacente au report de la constatation du coût des services passés, à savoir que l'employeur reçoit des avantages économiques futurs des modifications du régime, n'est pas touchée par la décision de transférer à une tierce partie les responsabilités à l'égard du paiement et les risques relatifs à la totalité ou à une partie de l'obligation au titre des prestations constituées.

En vertu du chapitre 3461, on n'exige pas (mais on permet) la constatation d'un gain ou d'une perte découlant d'un règlement, si le coût de l'ensemble des règlements au cours d'un exercice est égal ou inférieur à la somme du coût des services rendus et des intérêts débiteurs sur l'obligation au titre des prestations constituées pour ce régime pour l'exercice. Si un employeur choisit de ne pas constater le règlement, les paiements effectués doivent être traités comme des versements de prestations. Les redressements relatifs à l'obligation de l'employeur seront effectivement traités comme des gains et pertes actuariels. La méthode suivie par l'employeur doit être appliquée uniformément d'un exercice à l'autre.

De façon générale, les gains et pertes découlant de règlements sont constatés dans les résultats lorsqu'ils se produisent. Cependant, dans le cas du règlement d'obligations qui découlent de régimes autres que les régimes de retraite, tout gain découlant du règlement est utilisé d'abord pour éliminer toute obligation transitoire non constatée, et l'excédent est constaté dans les résultats. Ce traitement permet d'assurer qu'un employeur ne constate pas un gain à la suite de la réévaluation de l'obligation au titre des prestations constituées avant que

cette obligation n'ait été constatée. On suppose que l'obligation transitoire relative à un régime de retraite est un coût non amorti des services passés et qu'elle n'a pas d'incidence sur le montant qui sera constaté.

Utilisation de contrats d'assurance pour effectuer des règlements

Les obligations sont souvent réglées au moyen de l'achat de contrats d'assurance comme les contrats de rentes. On définit le contrat d'assurance comme un contrat en vertu duquel une entreprise d'assurance assume une obligation légale inconditionnelle de verser des prestations déterminées à des bénéficiaires précis, en échange d'une contrepartie ou d'une prime fixe.

Le transfert du risque en vertu du contrat d'assurance doit être irrévocable pour que l'on puisse comptabiliser un règlement. Par exemple, il ne conviendrait pas de constater un règlement lorsqu'un employeur achète des contrats de rentes susceptibles d'être annulés si l'approbation réglementaire concernant la cessation du régime ne peut être obtenue.

Lorsque l'entreprise d'assurance est un assureur captif (c'est-à-dire une entreprise d'assurance qui fait affaire essentiellement avec l'employeur et ses apparentés), ou lorsqu'il existe un doute raisonnable quant à la capacité de l'entreprise d'assurance d'honorer ses obligations contractuelles, la police n'est pas considérée comme un contrat d'assurance. Si une convention n'est pas considérée comme un contrat d'assurance, elle fait partie des actifs du régime et la comptabilisation de l'obligation de l'employeur à l'égard des prestations n'est pas touchée par l'opération.

Contrats d'assurance avec participation

Les contrats d'assurance avec participation prévoient que le souscripteur participe, au moyen de dividendes, aux résultats de l'assureur. La participation peut être fonction d'un rendement de l'investissement supérieur ou inférieur au rendement prévu, ou encore d'un taux de mortalité ou d'autres résultats actuariels qui diffèrent des attentes. L'acheteur est donc toujours exposé, dans une certaine mesure, aux risques et avantages à l'égard des résultats futurs qui existaient avant la souscription du contrat.

Si la substance du contrat avec participation est telle que l'employeur (ou le régime) assume toujours l'essentiel ou la totalité des risques et avantages associés à l'obligation au titre des prestations de retraite ou aux actifs du régime utilisés pour la souscription du contrat de rentes, l'achat de la rente avec participation ne constitue pas un règlement. Cependant, si le souscripteur d'un contrat avec participation ne conserve pas un risque important, il y a règlement. Le coût relatif au droit de participation, qui correspond à l'écart entre le coût du contrat de rentes avec participation et d'un contrat sans participation visant à fournir une prestation d'une valeur égale, représente un placement du régime plutôt qu'une partie du coût associé au règlement de l'obligation. Les dividendes relatifs au contrat de rentes sont pris en compte dans le rendement des actifs du régime.

***Remarque :** Comme le droit relatif à la participation représente toujours un risque pour l'employeur, le SFAS 88, *Employers' Accounting for Settlements and Curtailments of Defined Benefit Pension Plans and for Termination Benefits*, exige que le coût du droit relatif à la participation soit d'abord porté en diminution du gain net non constaté (mais non pas de la perte nette non constatée) avant qu'un gain ou une perte découlant du règlement soit calculé et constaté. Aucune exigence à cet égard ne figure dans le chapitre 3461.*

Le chapitre 3461 ne contient aucun critère quantitatif qui permette de déterminer si un contrat de rente avec participation peut être comptabilisé comme un règlement. Cependant, si la valeur du droit relatif à la participation excède 10 % de la prime qui aurait été payée si la même obligation avait été réglée au moyen d'un contrat sans participation, nous croyons que les risques et avantages importants associés à l'obligation au titre des prestations n'ont généralement pas été transférés. Ces opérations seraient entièrement comptabilisées comme des placements du régime.

Retrait des actifs excédentaires d'un régime

Le retrait des actifs excédentaires d'un régime par l'employeur ne constitue pas un règlement. L'opération doit plutôt être comptabilisée comme une cotisation négative au régime, c'est-à-dire que l'employeur doit porter le montant au débit de l'encaisse et au crédit de l'actif ou du passif au titre des prestations constituées.

Compressions

Une compression est une action qui a pour conséquence de diminuer de façon significative la durée estimative des services futurs des salariés actifs actuellement couverts par le régime (par exemple une réduction de personnel occasionnée par une diminution des activités), ou d'empêcher un nombre significatif de salariés actifs de gagner des prestations déterminées au titre d'une partie ou de la totalité de leurs services futurs (par exemple par suite de la cession ou de la suspension d'un régime).

L'exercice du jugement est nécessaire pour déterminer ce que signifie une diminution significative de la durée estimative des services futurs et un nombre significatif de salariés. Le chapitre 3461 ne fournit pas de directives quantitatives à ce sujet. Faute de directives, nous croyons qu'une réduction de 10 % ou plus serait une réduction importante, alors qu'une réduction de 5 % ou moins ne serait pas importante. Les réductions se situant entre 5 % et 10 % devraient être évaluées à la lumière des faits et circonstances précis. Quel que soit le seuil quantitatif retenu pour établir l'importance, la même méthode devrait être suivie à l'égard de toutes les compressions ultérieures dont les circonstances sont semblables. La détermination de l'importance est fondée sur les faits relatifs aux salariés concernés par le régime, et non pas sur l'incidence éventuelle de l'événement sur l'état des résultats.

Il n'est pas nécessaire qu'une compression mette en cause une réduction permanente du nombre de salariés, ou une suspension permanente des avantages. Dans la mesure où le critère de base est respecté, les mises à pied temporaires ou les suspensions temporaires des régimes d'avantages sociaux sont considérées comme des compressions.

Il n'y a pas compression lorsqu'un employeur met fin à un régime, règle ses obligations, retire des actifs excédentaires et met en place un nouveau régime d'avantages sociaux qui procure des prestations déterminées. La substance de ce type de convention serait considérée uniquement comme un règlement. Si le nouveau régime comporte une formule différente, on est en présence d'une modification de régime ou d'une modification négative, mais non pas d'une compression.

Gain ou perte sur compression

Le gain ou la perte à constater à l'égard d'une compression représente la somme des deux éléments suivants :

- ◆ une part proportionnelle du coût non amorti des services passés lié aux années de service futures pour lesquelles il n'est plus prévu que des services seront rendus; et
- ◆ la modification du montant de l'obligation au titre des prestations constituées par suite de la compression, compte tenu des gains et des pertes dont la constatation a été reportée aux fins de la comptabilité (c'est-à-dire les gains et pertes actuariels non amortis).

C'est le résultat combiné de ces deux éléments, à savoir le gain net ou la perte nette, qui dicte le moment de la constatation. Une perte nette sur compression est inscrite lorsqu'il est probable que la compression se produira et que son incidence peut faire l'objet d'une estimation raisonnable. Un gain net sur compression est reporté jusqu'à ce qu'il se réalise (c'est-à-dire jusqu'à ce que la cessation se produise). Si un employeur ne peut pas mettre fin unilatéralement à son régime parce qu'il lui faut une approbation réglementaire, le gain net serait constaté lorsque l'approbation est reçue plutôt que lorsque la modification est adoptée.

Coût des services passés

Pour déterminer le coût non amorti des services passés pris en compte dans le gain ou la perte sur compression, on applique la diminution en pourcentage de la période d'activité des salariés par suite de la compression au coût non amorti des services passés à la date de la compression. On calcule le pourcentage en divisant a) la réduction du nombre résiduel estimatif d'années de service avant la date d'admissibilité intégrale des salariés touchés par la compression, par b) le nombre résiduel estimatif d'années de service futures devant être rendues par tous les participants actifs à la date de la modification du régime donnant lieu au coût des services passés, qui doivent recevoir des prestations en vertu du régime. Le calcul est effectué de façon distincte pour chaque modification apportée au régime pour laquelle il existe un coût non amorti.

Le chapitre 3461 précise qu'une entité peut utiliser la diminution en pourcentage de l'obligation au titre des prestations constituées pour simplifier le calcul de la part proportionnelle de la perte sur compression, ou lorsqu'il n'existe pas de données suffisantes pour déterminer la période d'amortissement à la date à compter de laquelle l'obligation ou l'actif transitoire a été déterminé.

Toute obligation transitoire non amortie à la date de la compression est réputée être un coût non amorti des services passés aux fins du calcul du gain ou de la perte sur compression.

Variation de l'obligation au titre des prestations constituées

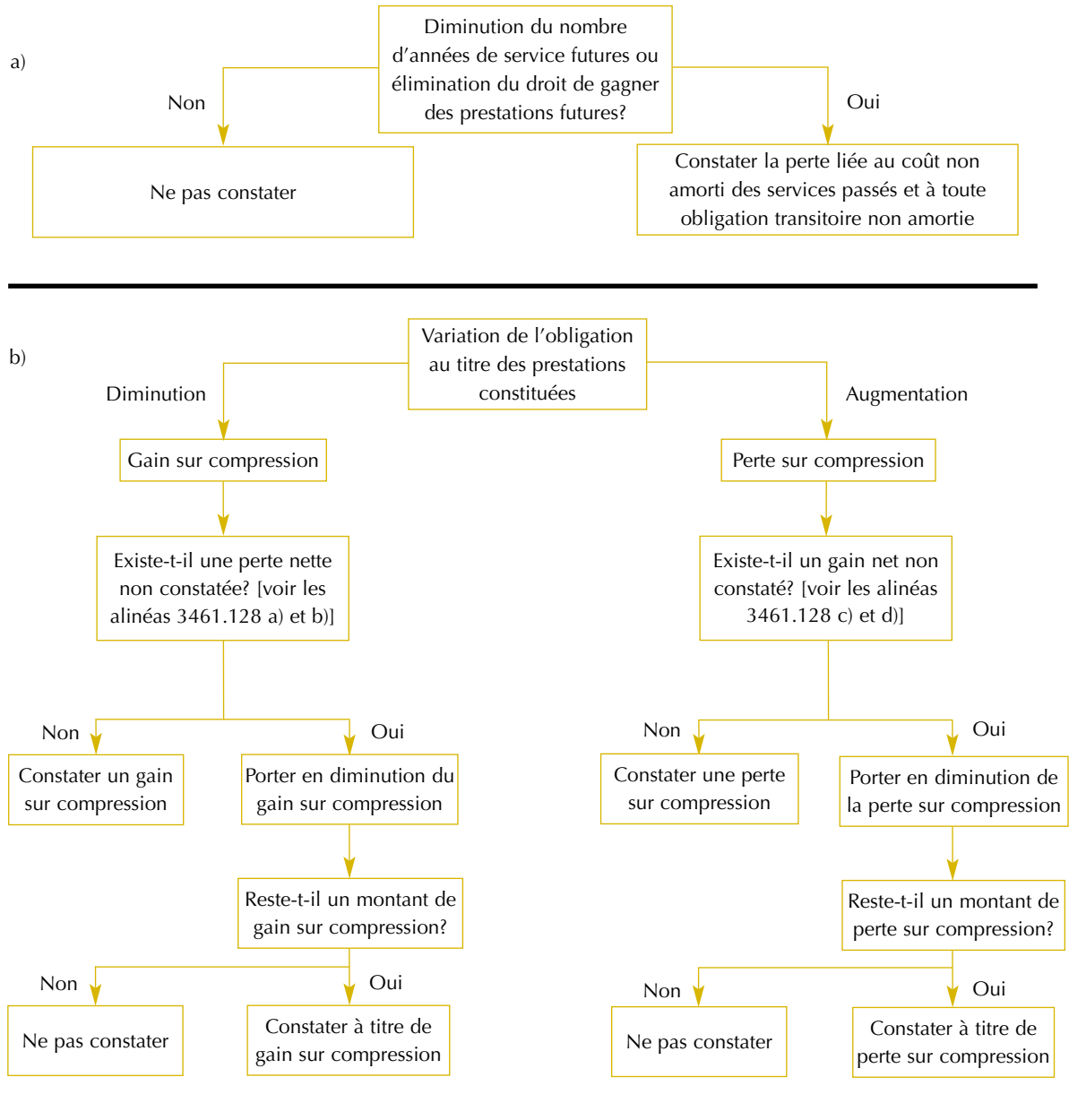
Une compression peut entraîner une diminution (gain) ou une augmentation (perte) de l'obligation au titre des prestations constituées. Par exemple, une obligation fondée sur une projection des niveaux des salaires en fin de carrière diminuera normalement si la période active des salariés prend fin plus tôt que prévu. D'autre part, si on met fin aux services des salariés, l'acceptation des prestations de retraite anticipée prévues par le régime peut avoir pour effet d'accroître l'obligation au titre des prestations constituées. La réévaluation de cette obligation reflètera l'incidence nette, sur l'obligation, des diminutions et des augmentations, le cas échéant.

Le traitement de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées dépend de la question de savoir si l'obligation diminue ou augmente :

- ◆ Si la compression a pour effet de faire diminuer l'obligation au titre des prestations constituées, le gain est porté en diminution de toute perte nette non constatée et l'excédent est considéré comme un gain sur compression. Si un gain net non constaté (y compris tout actif transitoire résiduel non amorti) existe, la totalité de la diminution de l'obligation au titre des prestations constituées est prise en compte dans le calcul.
- ◆ Si la compression a pour effet de faire accroître l'obligation au titre des prestations constituées, la perte est portée en diminution de tout gain net non constaté découlant du régime (y compris tout actif transitoire résiduel non amorti), et l'excédent est considéré comme une perte sur compression. Si une perte nette non constatée existe pour l'ensemble du régime, l'augmentation de l'obligation au titre des prestations constituées est prise en compte dans le calcul du gain ou de la perte sur compression.

On trouvera au Tableau 6 un arbre de décision montrant les étapes du calcul du gain ou de la perte sur compression. Le chapitre 3461 (paragraphe .133) présente un exemple de comptabilisation d'une compression. Le Tableau 7 présente un deuxième exemple.

Tableau 6 : Constatation des effets d'une compression



Le montant total constaté au titre du gain ou de la perte sur compression est égal à la somme des montants dégagés en a) et b).

Tableau 7 : Comptabilisation d'une compression

Au 31 décembre 2006, la direction de la Société G a décidé de réduire considérablement les activités relatives à une gamme de produits. Bien que la décision n'ait pas abouti à une fermeture des installations, elle a entraîné le licenciement d'un nombre important de salariés. La partie de l'obligation relative aux prestations non acquises concernant les salariés licenciés, ainsi que l'effet sur l'obligation des augmentations de salaires futures projetées s'établit respectivement à 100 \$ et à 300 \$. Il en résulte un gain sur compression de 175 \$ établi de la façon suivante :

	Avant compression	Effet de la compression	Après compression
Obligation au titre des prestations constituées			
◆ Obligation au titre des prestations acquises	(1 700) \$	-- \$	(1 700) \$
◆ Obligation au titre des prestations non acquises	(500)	100	(400)
◆ Effet sur l'obligation des augmentations de salaires futures projetées	(950)	300	(650)
	(3 150)	400	(2 750)
Actifs du régime, à la juste valeur	2 550	--	2 550
Actif transitoire non amorti	(60)	--	(60)
Perte actuarielle nette non amortie postérieure à la transition	225	(225)	0
Actif au titre des prestations constituées	(435) \$	175 \$	(260) \$

Effets combinés des règlements et des compressions

Lorsqu'une série d'opérations connexes met en cause à la fois un règlement partiel et une compression, le gain ou la perte découlant du règlement qu'il convient de constater dépendra de l'ordre dans lequel on décide de comptabiliser l'un et l'autre de ces faits. Cela s'explique parce que le facteur proportionnel relatif à la constatation d'un gain ou d'une perte sur règlement est fonction de l'obligation au titre des prestations constituées qui est réglée. Supposons, par exemple, que l'obligation au titre des prestations constituées avant règlement et compression est de 2 millions de dollars, que la compression entraîne une réduction de 0,2 million de dollars de l'obligation au titre des prestations constituées et que des prestations constituées de l'ordre de 1,2 million de dollars sont réglées. Si on comptabilisait d'abord la compression, l'obligation au titre des prestations constituées diminuerait à 1,8 million de dollars, et on constaterait 67 % (soit 1,2 million de dollars divisé par 1,8 million de dollars) de tout gain net ou de toute perte nette au moment du règlement. Si on comptabilisait d'abord le règlement, on constaterait 60 % (soit 1,2 million de dollars divisé par 2 millions de dollars) de tout gain net ou de toute perte nette.

Supposons que la société a un gain actuariel net de 150 000 \$ et un actif transitoire net non amorti de 300 000 \$. Le gain sur compression serait de 200 000 \$ dans l'un et l'autre cas, mais le gain sur règlement serait de 300 000 \$ (soit 67 % de la somme de 300 000 \$ et de 150 000 \$) si on comptabilisait d'abord la compression, et de 270 000 \$ (c'est-à-dire 60 % de la même somme) si on comptabilisait d'abord le règlement.

Le chapitre 3461 ne précise pas l'ordre de comptabilisation d'une compression et d'un règlement. Lorsque les deux faits se produisent simultanément, l'employeur doit décider de comptabiliser en premier l'un ou l'autre de ces faits, puis respecter par la suite le même ordre chaque fois que des situations semblables se produisent dans l'avenir.

Prestations de cessation d'emploi

Les prestations de cessation d'emploi peuvent prendre diverses formes, notamment celle d'un paiement forfaitaire, de versements périodiques futurs (au moyen de prestations de retraite améliorées), ou les deux. Elles peuvent être versées directement par l'employeur à partir du régime d'avantages sociaux existant, d'un nouveau régime ou encore d'une combinaison de ces divers moyens. De façon générale, les prestations de cessation d'emploi sont considérées comme des avantages postérieurs à l'emploi et sont comptabilisées en conformité avec les règles qui s'appliquent à ces avantages (voir le chapitre 5). Cependant, le chapitre 3461 contient des directives précises à l'égard des deux types de prestations de cessation d'emploi suivantes :

- ◆ les prestations contractuelles de cessation d'emploi, c'est-à-dire les prestations devant être versées aux salariés par suite d'un événement précis, comme la fermeture d'une usine; et
- ◆ les prestations spéciales de cessation d'emploi qui ne constituent pas des prestations contractuelles de cessation d'emploi et qui sont offertes aux salariés pendant une courte période, ne dépassant pas normalement douze mois, en contrepartie de leur départ volontaire ou forcé. Les prestations spéciales de cessation d'emploi sont des prestations « non récurrentes », qui sont offertes à la discrétion de la direction plutôt qu'en conformité avec un régime à prestations déterminées préétabli.

Prestations contractuelles de cessation d'emploi

Le coût associé aux prestations contractuelles de cessation d'emploi est comptabilisé uniquement lorsqu'il est probable que les salariés auront droit à des prestations et que le montant en cause peut faire l'objet d'une estimation raisonnable. De façon générale, cela surviendra à la date à laquelle la direction prend la décision de réaliser le fait qui crée l'obligation d'accorder des prestations (par exemple une fermeture d'usine).

Prestations spéciales de cessation d'emploi

Le traitement comptable des prestations spéciales de cessation d'emploi varie selon que le départ est volontaire ou forcé. Si la cessation d'emploi est forcée, on ne doit comptabiliser le coût prévu que lorsque toutes les conditions qui suivent sont réunies :

- ◆ les membres de la direction qui en ont le pouvoir ont adopté un plan de licenciement et engagé l'entité à l'égard du plan, et ont établi les prestations que toucheront les salariés lors de leur licenciement. Lorsque la réduction vise un nombre important de membres du personnel, l'approbation du conseil d'administration peut être nécessaire pour que la comptabilisation puisse avoir lieu;
- ◆ l'entente relative aux prestations est communiquée de façon suffisamment détaillée aux salariés pour leur permettre de déterminer le type et le montant des prestations qu'ils toucheront lors de leur licenciement;
- ◆ le plan de licenciement précise le nombre cible de salariés à licencier, leur catégorie d'emploi ou leurs fonctions, et leur lieu de travail; et
- ◆ les délais prévus pour l'exécution du plan donnent à entendre qu'il est peu probable que des modifications significatives seront apportées au plan.

Si le départ est volontaire, les prestations doivent être comptabilisées uniquement lorsque les employés acceptent l'offre, en supposant que les montants puissent faire l'objet d'une estimation raisonnable.

Prestations autres que les prestations contractuelles ou spéciales de cessation d'emploi

Les prestations de cessation d'emploi autres que les prestations contractuelles ou spéciales de cessation d'emploi (par exemple les indemnités de départ) sont comptabilisées comme des avantages postérieurs à l'emploi. Si les prestations s'acquièrent ou s'accumulent, on comptabilise les prestations qui doivent être

versées à mesure que les salariés deviennent admissibles aux prestations. Si les prestations ne s'acquièrent pas et ne s'accumulent pas, elles sont comptabilisées lorsque se produit le fait qui oblige l'entité à fournir les prestations (par exemple lorsque l'employeur décide de réduire son personnel).

Si un régime vise à fournir des prestations acquises, la comptabilisation doit tenir compte de facteurs comme le nombre estimatif d'années de service, les niveaux de rémunération futurs et les taux de déchéance (c'est-à-dire le taux de salariés qui quittent leur emploi avant que les prestations ne s'acquièrent).

Si un régime vise à fournir des prestations au titre d'indemnités de départ qui ne s'acquièrent pas mais qui s'accumulent, la comptabilisation variera selon que l'employeur s'attend réellement à faire les versements, c'est-à-dire si le paiement des prestations est probable et que le montant peut faire l'objet d'une estimation raisonnable. De façon générale, les employeurs se classeront dans l'une ou l'autre des trois catégories suivantes :

- ◆ Des indemnités de départ doivent être versées de temps à autre; elles ne sont pas probables et ne peuvent faire l'objet d'une estimation raisonnable. Dans ce cas, aucune constatation n'est exigée avant qu'une situation ne se produise qui fait en sorte que les versements sont probables et qu'ils peuvent faire l'objet d'une estimation raisonnable.
- ◆ On peut prédire avec une exactitude raisonnable les niveaux minimaux d'indemnités de départ à verser. Si les indemnités varient en fonction d'années de service supplémentaires, elles doivent être comptabilisées sur la période visée. Les indemnités de départ qui découlent de faits inhabituels (par exemple une restructuration) seraient comptabilisées au moment où elles deviennent probables et où elles peuvent faire l'objet d'une estimation raisonnable.
- ◆ Certaines sociétés importantes comptent tellement de lieux de travail différents que l'évolution naturelle de leurs activités permet de dégager des tendances raisonnablement prévisibles quant aux diminutions de personnel, par exemple par suite de réorganisations, de fermetures d'usine ou d'autres faits. Dans certains cas, on peut considérer que les coûts globaux associés aux indemnités de départ sont probables et qu'ils peuvent faire l'objet d'une estimation raisonnable, même si aucune décision n'a été prise qui pourrait donner lieu à une diminution du personnel. En pareilles circonstances, les indemnités de départ doivent être comptabilisées sur les périodes actives des salariés.

Prestations combinées de cessation d'emploi

Il arrive souvent que des prestations spéciales de cessation d'emploi soient offertes en même temps que d'autres prestations de cessation d'emploi. Aux fins de la comptabilité, il est nécessaire de distinguer le coût associé à ces deux types de prestations en raison des différents critères de constatation qui s'y appliquent.

Supposons par exemple qu'une entité adopte un plan visant à réduire son personnel de 15 %, a) en offrant des prestations spéciales de cessation d'emploi (paiements reportés d'une valeur actualisée de 10 000 \$ pour chaque salarié) pendant une période de 60 jours à certains salariés qui optent pour une retraite anticipée; et b) en licenciant, après 90 jours, un nombre suffisant de salariés pour atteindre les niveaux de réduction prévus (en versant un paiement forfaitaire de 8 000 \$ à chaque salarié licencié en conformité avec un régime à prestations déterminées préétabli). Comme il est clair que l'employeur a un passif minimum à la date où il s'engage à concrétiser le programme de réduction de personnel, un passif minimum de 8 000 \$ par salarié dont le licenciement est prévu doit être constaté à la date où la décision est prise. Un montant supplémentaire de 2 000 \$ par salarié doit être constaté lorsque les salariés acceptent l'offre.

La décision de réduire les niveaux de personnel peut donner lieu à la constatation par l'employeur d'une charge au titre des prestations spéciales de cessation d'emploi et à une perte ou à un gain sur compression. Aux fins de la comptabilité, les prestations spéciales de cessation d'emploi et la compression doivent être comptabilisées distinctement. Le coût associé aux prestations spéciales de cessation d'emploi volontaire est constaté uniquement lorsque les salariés acceptent l'offre; une perte sur compression est constatée lorsqu'elle est probable et le gain est constaté lorsque la compression se produit.

Coût associé aux prestations de cessation d'emploi

Le coût associé aux prestations de cessation d'emploi correspond à la somme de tout paiement forfaitaire au moment de la cessation d'emploi et de la valeur actualisée des versements futurs prévus.

Si un salarié accepte de recevoir des prestations spéciales de cessation d'emploi dans le cadre d'un régime de retraite ou d'un régime d'avantages complémentaires de retraite le coût correspond à la différence entre l'obligation au titre des prestations constituées compte tenu des prestations spéciales et de l'obligation compte non tenu de ces prestations.

Régimes à cotisations déterminées

L'obligation d'un employeur à l'égard des prestations dans le cadre d'un régime à cotisations déterminées se limite au montant à verser à l'égard de chaque exercice visé par le régime. En conséquence, la comptabilisation des régimes à cotisations déterminées est généralement beaucoup plus simple que le traitement comptable des régimes à prestations déterminées, puisque les cotisations requises pour une période donnée sont passées en charges au cours de cette période. Le chapitre 3461 contient des directives sur les situations spéciales suivantes.

Cotisations devant être versées dans des exercices futurs

Si le régime prévoit que des cotisations déterminées doivent être versées dans des exercices futurs en échange de services actuels, on doit constater une charge et un élément de passif au titre des cotisations futures dans l'exercice où les services sont rendus. Le montant à constater correspond à la valeur de la cotisation actualisée au taux d'intérêt actuel tel que déterminé pour les régimes à prestations déterminées. Si la cotisation doit être versée dans les douze mois qui suivent, il n'est pas nécessaire de procéder à l'actualisation. Par la suite, on calculerait un intérêt cumulé à l'égard du montant non payé.

Coût des services passés

Les cotisations requises à l'égard de services passés au moment où un régime est mis en place ou modifié doivent être constatées d'une manière logique et systématique sur la période au cours de laquelle l'entité prévoit retirer des avantages économiques de la mise en place ou de la modification du régime. Cette période peut correspondre à la durée moyenne résiduelle d'activité des salariés actifs ou à une période plus courte selon les circonstances. Par exemple, lorsque l'entité négocie ses conventions collectives tous les trois ans, et qu'elle convient généralement de modifier le droit aux prestations, il peut être approprié d'amortir sur trois ans le coût des services passés qui en découle.

Intérêts créditeurs sur l'excédent du régime

Au moment de la conversion d'un régime à prestations déterminées en régime à cotisations déterminées, il se peut que certains éléments de l'actif du régime ne soient pas attribués individuellement aux participants. Les intérêts créditeurs gagnés à l'égard de cet excédent du régime non affecté doivent être portés en diminution de la charge de l'exercice relative au régime à cotisations déterminées. Tout excédent du régime qui serait constaté comme un actif par l'employeur est assujéti au critère concernant la baisse de valeur décrit à l'égard des actifs au titre des prestations constituées constatés dans le cadre des régimes à prestations déterminées.

Autres questions

Dans le présent chapitre, nous examinerons les diverses questions ci-dessous relatives à la comptabilisation des régimes d'avantages sociaux :

- ◆ les entités ayant plusieurs régimes;
- ◆ les régimes interentreprises;
- ◆ les régimes à entreprises multiples;
- ◆ les périodes intermédiaires – régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes d'avantages complémentaires de retraite;
- ◆ les regroupements d'entreprises; et
- ◆ l'abandon d'activités et la cession ou la fermeture d'une partie d'une unité d'exploitation.

Entités ayant plusieurs régimes

Regroupement aux fins d'évaluation

Pour des entités ayant plusieurs régimes à prestations déterminées, les principes d'évaluation de ces régimes varient selon qu'il s'agit de régimes par capitalisation ou de régimes sans capitalisation. Un régime par capitalisation est un régime dans lequel l'employeur met de côté des fonds en vue de verser les prestations au moment où elles deviendront exigibles. Ces fonds sont mis de côté par l'entremise d'une entité juridique distincte, généralement une fiducie, et l'employeur ne peut les utiliser pour ses propres fins. Lorsque les prestations seront exigibles, elles seront versées directement aux salariés par la fiducie. Un régime sans capitalisation est un régime dans lequel l'employeur verse la totalité du coût des prestations directement aux salariés, à leurs bénéficiaires ou à leur succession, ou encore à un tiers fournissant les services aux salariés, lorsque ces prestations deviennent exigibles.

Les régimes par capitalisation doivent être évalués séparément. Les régimes sans capitalisation peuvent être regroupés aux fins d'évaluation s'ils répondent à l'une ou l'autre des conditions suivantes : a) ils fournissent des avantages différents au même groupe de salariés et à leurs bénéficiaires; ou b) ils fournissent les mêmes avantages à différents groupes de salariés et à leurs bénéficiaires.

Compensation de l'actif et du passif au titre des prestations constituées dans le bilan

On peut compenser le passif au titre des prestations constituées d'un régime par l'actif au titre des prestations constituées d'un autre régime à la condition que : a) l'employeur ait le droit d'utiliser les actifs d'un régime pour servir les prestations à fournir en vertu de l'autre régime; et que b) il ait l'intention de se prévaloir de ce droit.

Régimes d'avantages sociaux interentreprises

Il s'agit de régimes à prestations déterminées auxquels cotisent plusieurs entités non apparentées, habituellement en vertu d'une ou de plusieurs conventions collectives. Les entités non apparentées sont des entités qui ne correspondent pas à la définition des « apparentés » énoncée dans le chapitre 3840 du *Manuel*.

Les régimes interentreprises ont les caractéristiques suivantes :

- ◆ les actifs ne sont pas portés à un compte distinct pour l'entité cotisante ni affectés uniquement au paiement des prestations des salariés de cette entité;
- ◆ les entités participantes appartiennent généralement au même secteur d'activité ou, à tout le moins, les salariés de ces entités appartiennent au même syndicat; et

- ◆ le régime est habituellement géré par un conseil d'administration composé de représentants de la direction et des salariés.

Les régimes interentreprises doivent généralement être comptabilisés comme des régimes à cotisations déterminées, à moins que l'on dispose de suffisamment d'information pour se conformer aux recommandations relatives aux régimes à prestations déterminées.

Si des entités apparentées au sein d'un même groupe économique, comme une société mère et ses filiales, partagent un régime d'avantages sociaux qui possède par ailleurs les caractéristiques d'un régime d'avantages sociaux interentreprises, il faut appliquer les règles relatives aux régimes interentreprises dans les états financiers individuels de chacune des entités qui participent au régime. On doit cependant suivre les recommandations relatives aux régimes à prestations déterminées dans l'établissement des états financiers consolidés.

Régimes à entreprises multiples

Un régime à entreprises multiples est un régime à prestations déterminées auquel participent plusieurs entités et qui n'est pas un régime interentreprises. Contrairement au régime interentreprises, le régime à entreprises multiples comporte des comptes distincts pour chacune des entités participantes, de sorte que les cotisations versées par une entité ne servent à payer des prestations qu'aux salariés de l'entité. En outre, ces régimes ne sont pas liés, en général, à des conventions collectives; ils visent plutôt à permettre aux entités participantes, qui œuvrent habituellement dans un même secteur d'activité, de mettre en commun les actifs de leurs régimes à des fins de placement ou de réduire les frais de gestion. Les régimes à entreprises multiples peuvent comporter des caractéristiques permettant aux entités participantes d'utiliser différentes façons de déterminer les avantages, de sorte que l'entité fixe ses cotisations au régime en se fondant sur la formule qu'elle a choisie.

Ces régimes sont considérés comme des régimes monoentreprise, et chaque employeur comptabilise ses avoirs propres dans les actifs du régime comme pour un régime à prestations déterminées.

Périodes intermédiaires – Régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes d'avantages complémentaires de retraite

Lorsqu'ils sont établis pour des périodes intermédiaires, les coûts des régimes de retraite et des autres régimes d'avantages complémentaires de retraite sont généralement calculés selon les hypothèses actuarielles établies à la date l'évaluation la plus récente. La réévaluation des actifs et des obligations à une date intermédiaire n'est pas interdite, à la condition que les deux éléments soient évalués à la même date. Toutefois, dans les faits, l'évaluation actuarielle nécessaire à la production de ces chiffres peut ne pas être disponible à temps.

La charge de retraite et au titre des avantages complémentaires de retraite doit être répartie également sur les quatre trimestres de manière à refléter son coût réel. Cependant, si l'employeur effectue toujours une nouvelle évaluation actuarielle en date de l'ouverture de l'exercice après le premier trimestre, il peut mettre à jour les coûts réels et la charge trimestrielle dans la période où l'évaluation est faite. À titre d'exemple, une société dont l'exercice correspond à l'année civile peut calculer la charge de retraite pour le premier trimestre de 2003 en fonction de son évaluation au 1^{er} janvier 2002. Si une nouvelle évaluation au 1^{er} janvier 2003 est terminée au cours du deuxième trimestre de 2003, la charge de retraite pour le deuxième trimestre comprendra un redressement de la charge de retraite inscrite pour le premier trimestre.

En vertu du chapitre 3461, un employeur doit généralement procéder à une évaluation intermédiaire (c'est-à-dire à une date autre que la date d'évaluation annuelle habituelle) lorsqu'il se produit un fait important pour le régime, comme une modification au régime, une compression, un règlement ou une offre de prestations spéciales de cessation d'emploi. Un changement de taux d'intérêt n'est pas le genre de fait qui obligerait l'employeur à réévaluer les coûts et les obligations à une date intermédiaire. Cependant, l'employeur peut le faire et peut choisir de procéder à une évaluation intermédiaire pour que l'effet d'une modification des taux d'intérêt sur ses coûts et obligations se reflète dans le montant des coûts et des obligations avant la date habituelle de l'évaluation annuelle. Le fait d'effectuer des évaluations intermédiaires régulières par suite d'une modification des taux d'intérêt depuis la dernière évaluation serait le signe d'une politique d'évaluation

intermédiaire systématique lorsque les taux d'intérêt varient dans la même proportion par la suite. Par exemple, si un employeur procède régulièrement à une évaluation intermédiaire lorsque les taux d'intérêt augmentent de 100 points de base, l'employeur est réputé avoir adopté une politique d'évaluation intermédiaire chaque fois qu'il y a une modification des taux d'intérêt (c'est-à-dire une hausse ou une baisse) de 100 points ou plus. Lorsqu'ils procèdent à ces évaluations intermédiaires, les employeurs doivent évaluer à nouveau la valeur des actifs du régime, actualiser les données du recensement pour tenir compte de l'évolution démographique et examiner toutes les hypothèses pour voir si elles sont raisonnables.

Si une nouvelle évaluation est effectuée au cours de l'exercice, elle doit servir à établir la charge de retraite pour le reste de l'exercice. À titre d'exemple, si une société dont l'exercice correspond à l'année civile prend la date du 30 septembre 2006 comme date d'évaluation, mais qu'une nouvelle évaluation est effectuée le 1^{er} juillet 2006 à cause d'une modification du régime entrant en vigueur à cette date, la charge de retraite pour les trois premiers trimestres de 2006 serait fondée sur l'évaluation et les hypothèses actuarielles de l'exercice précédent (30 septembre 2005), tandis que la charge pour le quatrième trimestre de 2006 refléterait l'évaluation la plus récente et tiendrait compte du choix d'un nouveau taux d'actualisation le 1^{er} juillet 2006.

Ces principes s'appliquent également aux avantages postérieurs à l'emploi et aux congés rémunérés qui s'acquiescent ou qui s'accumulent.

Regroupements d'entreprises

Conformément au chapitre 1580, on doit constater un actif ou un passif découlant d'un régime à prestations déterminées dans l'actif et le passif inscrits dans le cadre d'un regroupement d'entreprises comptabilisé selon la méthode de l'achat pur et simple. Le montant du passif à constater correspond à l'excédent de l'obligation au titre des prestations constituées sur la juste valeur des actifs du régime. Le montant de l'actif à constater correspond à l'excédent de la juste valeur des actifs du régime sur l'obligation au titre des prestations constituées.

Pour un régime monoentreprise, l'obligation au titre des prestations constituées et la juste valeur des actifs du régime doivent être réévaluées à la date d'acquisition en fonction des taux d'actualisation et des hypothèses actuarielles actuels.

Le montant de l'actif ou du passif comptabilisé au moment de l'acquisition d'une entreprise représente essentiellement un « nouveau départ ». En conséquence, les coûts au titre d'avantages sociaux futurs constatés après la date d'acquisition ne devraient pas comprendre l'amortissement du coût des services passés non constaté de la société acquise, le gain net non constaté ou la perte non constatée, ni le solde transitoire. Au moment de l'acquisition, il est généralement indiqué de refaire le calcul de la valeur liée au marché des actifs du régime (c'est-à-dire utiliser d'abord la juste valeur et passer ensuite à une nouvelle valeur liée au marché). La méthode utilisée pour calculer la valeur liée au marché des actifs du régime d'avantages sociaux de la société acquise doit être conforme à la méthode utilisée par l'acquéreur.

Il faut porter une attention particulière à la méthode de comptabilisation lorsque l'acquéreur fait participer les salariés d'une société acquise à ses régimes d'avantages sociaux et valide leurs services passés. Si la validation des services passés des salariés est prévue dans la convention d'acquisition, il faut alors considérer le coût des services passés comme faisant partie du coût de l'acquisition. Sinon, il faut comptabiliser le coût des services passés comme une modification du régime et l'amortir sur les années de service restantes des salariés.

Abandon d'activités et cession ou fermeture d'une partie d'une unité d'exploitation

Lorsqu'un gain ou une perte sur règlement ou sur compression ou le coût de prestations spéciales ou contractuelles de cessation d'emploi est lié à la cession ou à la fermeture d'une unité d'exploitation (ou d'une partie de celle-ci), telle que définie au chapitre 3475, il doit être pris en compte dans le gain ou la perte résultant de la cession ou de la fermeture, et constaté à ce titre. Donc, par exemple, si on prévoit un gain par suite d'un règlement ou d'une compression qui est directement lié à la cession ou à la fermeture d'une unité d'exploitation, le gain estimatif devra être appliqué à toute perte estimative à constater à la date d'évaluation pour les activités abandonnées.

Informations à fournir

Les recommandations du chapitre 3461 visant les informations à fournir se divisent en trois grandes catégories :

- ◆ les principales conventions comptables;
- ◆ les informations sur les régimes à prestations déterminées; et
- ◆ les informations sur les régimes à cotisations déterminées.

On doit fournir séparément les informations sur les régimes de retraite et les informations sur tous les autres régimes d'avantages sociaux. Des exemples d'informations à fournir figurent dans les Tableaux 8 et 9.

Remarque : *Les informations à fournir pour les régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées sont semblables à celles qui sont exigées par le SFAS 132, Employers' Disclosure about Pensions and Other Postretirement Benefits. Il existe toutefois une différence importante. Les exigences du SFAS 132 en matière d'informations à fournir ne portent que sur les régimes de retraite et les régimes d'avantages complémentaires de retraite. Il n'existe pas d'exigences spécifiques à l'égard des informations à fournir sur les avantages postérieurs à l'emploi et les congés rémunérés (à l'exception de l'obligation de le mentionner lorsqu'un montant ne peut être estimé au prix d'un effort raisonnable). Par contre, le chapitre 3461 stipule que les montants au titre des avantages postérieurs à l'emploi et des congés rémunérés doivent être inclus dans les informations sur « tous les autres » régimes d'avantages sociaux.*

Principales conventions comptables

Il est obligatoire de fournir de l'information sur toutes les principales conventions comptables adoptées en vue d'appliquer la norme. Voici des exemples d'informations à fournir :

- ◆ le type de valeur choisi pour les actifs du régime aux fins du calcul du rendement prévu sur ces actifs;
- ◆ la méthode retenue aux fins de la constatation du coût des prestations au titre des services passés;
- ◆ la méthode retenue aux fins de la constatation des gains et des pertes actuariels;
- ◆ l'ordre suivi lorsqu'un règlement et une compression se produisent simultanément; et
- ◆ le recours à la comptabilité des régimes à cotisations déterminées par une entité qui participe à un régime interentreprises au sujet duquel elle ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées, ou qui participe au régime à entreprises multiples d'un groupe de sociétés apparentées.

Régimes à prestations déterminées

L'approche préconisée par la norme en matière d'informations à fournir sur les régimes à prestations déterminées est une approche à deux niveaux. Tous les employeurs doivent fournir un minimum d'informations. Les sociétés ouvertes, les coopératives, les établissements de dépôt et les entreprises d'assurance vie doivent fournir des informations supplémentaires.

Les sociétés ouvertes sont les entreprises qui ont émis des obligations ou des actions qui sont négociées sur un marché public (une bourse nationale ou étrangère, ou un marché hors cote, y compris les marchés locaux et régionaux), qui sont tenues de déposer des états financiers auprès d'une commission de valeurs mobilières, ou qui fournissent des états financiers en vue de l'émission de n'importe quelle catégorie de valeurs mobilières sur un marché public.

Informations de base à fournir

Les informations de base à fournir sont les suivantes :

- ◆ l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice, selon l'évaluation actuarielle;
- ◆ la juste valeur des actifs du régime, à la fin de l'exercice;
- ◆ l'excédent du régime ou le déficit du régime à la fin de l'exercice;
- ◆ le montant constaté dans le bilan à la fin de l'exercice comme passif ou actif au titre des prestations constituées, en indiquant séparément le montant de toute provision pour moins-value;
- ◆ la charge constatée pour l'exercice;
- ◆ les cotisations versées par l'entité au cours de l'exercice;
- ◆ les cotisations versées par les salariés au cours de l'exercice;
- ◆ les prestations versées aux participants au cours de l'exercice;
- ◆ la nature et l'incidence de chaque fait significatif non courant survenu au cours de l'exercice, y compris toute modification, toute compression et tout règlement d'un régime, tout fait donnant lieu au versement de prestations contractuelles de cessation d'emploi, et tout regroupement d'entreprises ou désinvestissement;
- ◆ la moyenne pondérée des montants retenus dans la comptabilisation du régime pour établir les variables suivantes : a) le taux d'actualisation; b) le taux de rendement à long terme prévu pour les actifs du régime; c) le taux de croissance de la rémunération dans le cas des régimes fondés sur les salaires;
- ◆ les taux de croissance ou de décroissance hypothétiques du coût des soins de santé au cours de la prochaine année que l'on a retenus aux fins de l'évaluation du coût prévu pour les avantages procurés par le régime (montants bruts des frais admissibles), et une description générale du sens et du profil des variations futures de ces taux ainsi que les taux prévus et la date à laquelle on prévoit atteindre chacun de ces taux; et
- ◆ les montants et les catégories de titres de l'entité et de ses entités apparentées que comportent les actifs du régime, le montant approximatif des prestations annuelles futures garanties par des contrats d'assurance émis par l'entité et ses entités apparentées, et les opérations conclues entre l'entité et le régime au cours de l'exercice.

L'employeur qui regroupe les informations pour l'ensemble de ses régimes de retraite monoentreprise à prestations déterminées ou pour l'ensemble de ses autres régimes à prestations déterminées doit fournir séparément l'obligation au titre des prestations constituées et la juste valeur des actifs du régime à l'égard de l'ensemble des régimes dont les obligations au titre des prestations constituées excèdent les actifs.

En plus des informations susmentionnées, l'entité est encouragée à fournir des informations supplémentaires au sujet des hypothèses actuarielles qui sous-tendent le montant présenté de l'obligation au titre des prestations constituées lorsque des modifications des hypothèses pourraient avoir une incidence importante sur la situation financière ou les résultats d'exploitation de l'employeur. Signalons comme exemple d'informations supplémentaires à fournir l'incidence d'une augmentation ou d'une diminution de 1 % du taux d'actualisation, du taux de rendement à long terme prévu des actifs du régime et du taux de croissance hypothétique de la rémunération.

Informations supplémentaires

Les sociétés ouvertes, les coopératives, les établissements de dépôt et les entreprises d'assurance vie sont tenues de fournir les informations supplémentaires suivantes :

- ◆ un rapprochement des soldes d'ouverture et de fermeture de l'obligation de l'exercice au titre des prestations constituées, en indiquant séparément :
 - les cotisations versées par les salariés;
 - les prestations versées aux participants;
 - le coût des services rendus de l'exercice;

- les intérêts débiteurs de l'exercice sur l'obligation au titre des prestations constituées;
- l'incidence de chacun des faits significatifs non courants, y compris toute modification, tout règlement et toute compression d'un régime, tout fait donnant lieu au versement de prestations contractuelles de cessation d'emploi, ou tout regroupement d'entreprises ou désinvestissement;
- les gains et pertes actuariels survenus au cours de l'exercice; et
- l'incidence des variations du cours des devises;
- ◆ un rapprochement des soldes d'ouverture et de fermeture de la juste valeur des actifs du régime, en indiquant séparément :
 - les cotisations versées par l'employeur;
 - les cotisations versées par les salariés;
 - les prestations versées aux participants;
 - l'incidence de chacun des faits significatifs non courants, y compris tout règlement d'un régime, tout fait donnant lieu au versement de prestations contractuelles de cessation d'emploi, et tout regroupement d'entreprises ou désinvestissement;
 - le rendement réel des actifs du régime au cours de l'exercice; et
 - l'incidence des variations du cours des devises;
- ◆ les soldes non amortis non constatés dans les états financiers à la date de fin d'exercice, en mentionnant séparément les montants suivants :
 - le coût non amorti des prestations au titre des services passés;
 - le gain net non amorti ou la perte nette non amortie, qui est constitué des gains et pertes actuariels non amortis et des gains et pertes sur les actifs qui ne sont pas encore pris en compte dans la valeur liée au marché des actifs du régime; et
 - l'obligation transitoire non amortie ou l'actif transitoire non amorti;
- ◆ le rendement prévu des actifs du régime pour l'exercice;
- ◆ l'amortissement du coût de l'exercice au titre des services passés;
- ◆ l'amortissement du gain actuariel net ou de la perte actuarielle nette de l'exercice;
- ◆ l'amortissement de l'actif transitoire ou de l'obligation transitoire de l'exercice; et
- ◆ le montant de la charge constatée au titre des prestations spéciales de cessation d'emploi pour l'exercice et une description de la nature du ou des faits qui ont donné lieu aux prestations.

Des exemples d'informations à fournir figurent à l'annexe B du chapitre 3461. Des exemples supplémentaires d'informations à fournir (autres que celles à fournir au sujet des conventions comptables) figurent aux Tableaux 8 et 9. Les taux et les hypothèses utilisés dans les exemples ne doivent pas être considérés comme représentatifs des résultats réels ou de la situation réelle d'un employeur.

Tableau 8 : Exemple d'informations à fournir par les entités qui ne sont ni des sociétés ouvertes, ni des coopératives, ni des établissements de dépôt, ni des entreprises d'assurance vie

Ce tableau montre les informations à fournir dans les états financiers de l'exercice 2002 d'un employeur ayant plusieurs régimes de retraite à prestations déterminées et d'autres régimes d'avantages sociaux futurs.

	Régimes de retraite		Autres régimes ¹⁾	
	2002	2001	2002	2001
Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre	2 326 \$	1 266 \$	1 420 \$	738 \$
Juste valeur des actifs des régimes au 31 décembre	2 047	1 068	329	206
Situation de capitalisation	(279) \$	(198) \$	(1 091) \$	(532) \$
Actif (passif) au titre des prestations constituées constaté dans le bilan	64 \$	-- \$	(447) \$	68 \$

	Régimes de retraite		Autres régimes ¹⁾	
	2002	2001	2002	2001
Moyenne pondérée des hypothèses au 31 décembre				
Taux d'actualisation	9,25 %	9,00 %	9,00 %	9,00 %
Taux de rendement prévu des actifs des régimes	10,00	10,00	10,00	10,00
Taux de croissance de la rémunération	5,00	5,00	--	--

Aux fins de l'évaluation, le taux de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé à 10 % pour 2003. Selon l'hypothèse retenue, ce taux devrait diminuer graduellement pour atteindre 4 % en 2009 et demeurer à ce niveau par la suite.

	Régimes de retraite		Autres régimes ¹⁾	
	2002	2001	2002	2001
Charge au titre des avantages	111 \$	114 \$	111 \$	117 \$
Cotisations de l'employeur	75	114	171	152
Cotisations des participants aux régimes	--	--	20	13
Prestations versées	125	114	90	70

La société a fait l'acquisition de Industries FV le 31 décembre 2002, ce qui a contribué à augmenter de 900 \$ les obligations au titre des prestations constituées des régimes de retraite, de 1 000 \$ les actifs des régimes de retraite, de 600 \$ les obligations au titre des avantages complémentaires de retraite et de 25 \$ les actifs des régimes d'avantages complémentaires de retraite. Des modifications apportées aux régimes d'avantages sociaux de la société au cours de l'exercice ont accru de 120 \$ les obligations au titre des prestations de retraite et de 75 \$ les obligations au titre des avantages complémentaires de retraite.

1) Étant donné que le SFAS 132 s'applique uniquement aux avantages sociaux régis par les SFAS 87 et 106, les entités qui désirent se conformer à la fois aux PCGR en vigueur au Canada et aux États-Unis devront présenter les informations à l'égard des « autres régimes » selon deux catégories distinctes : « autres régimes – avantages complémentaires de retraite » et « autres régimes ».

Tableau 9 : Exemple d'informations à fournir par une société ouverte, une coopérative, un établissement de dépôt ou une entreprise d'assurance vie

Ce tableau montre les informations à fournir dans les états financiers de l'exercice 2002 d'un employeur ayant plusieurs régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes d'avantages sociaux futurs.

	Régimes de retraite		Autres régimes ¹⁾	
	2002	2001	2002	2001
Évolution de l'obligation au titre des prestations constituées				
Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice	1 266 \$	1 200 \$	738 \$	700 \$
Coût des services rendus au cours de l'exercice	76	72	36	32
Intérêts débiteurs	114	108	65	63
Cotisations des participants aux régimes	--	--	20	13
Modifications	120	--	75	--
Gain actuariel	(25)	--	(24)	--
Acquisition	900	--	600	--
Prestations versées	(125)	(114)	(90)	(70)
Obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice	2 326	1 266	1 420	738
Évolution des actifs des régimes				
Juste valeur des actifs au début de l'exercice	1 068	880	206	87
Rendement réel des actifs des régimes	29	118	(3)	24
Acquisition	1 000	--	25	--
Cotisations de l'employeur	75	114	171	152
Cotisations des participants aux régimes	--	--	20	13
Prestations versées	(125)	(114)	(90)	(70)
Juste valeur des actifs des régimes à la fin de l'exercice	2 047	1 068	329	206
Situation de capitalisation	(279)	(198)	(1 091)	(532)
Perte actuarielle nette non constatée	83	38	59	60
Coût non constaté des services passés	260	160	585	540
Actif (passif) au titre des prestations constituées	64 \$	0 \$	(447) \$	68 \$
Moyenne pondérée des hypothèses au 31 décembre				
Taux d'actualisation	9,25 %	9,00 %	9,00 %	9,00 %
Taux de rendement prévu des actifs des régimes	10,00	10,00	10,00	10,00
Taux de croissance de la rémunération	5,00	5,00	--	--

1) Étant donné que le SFAS 132 s'applique uniquement aux avantages sociaux régis par les normes SFAS 87 et 106, les entités qui désirent se conformer à la fois aux PCGR en vigueur au Canada et aux États-Unis devront présenter les informations à l'égard des « autres régimes » selon deux catégories distinctes : « autres régimes – avantages complémentaires de retraite » et « autres régimes ».

Aux fins de l'évaluation, le taux de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé à 10 % pour 2003. Selon l'hypothèse retenue, ce taux devrait diminuer graduellement pour atteindre 4 % en 2009 et demeurer à ce niveau par la suite.

(suite à la page suivante)

Tableau 9 : Exemple d'informations à fournir par une société ouverte, une coopérative, un établissement de dépôt ou une entreprise d'assurance vie (suite)

La charge nette au titre des régimes se présente comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes ¹⁾	
	2002	2001	2002	2001
Coût des services rendus au cours de l'exercice	76 \$	72 \$	36 \$	32 \$
Intérêts débiteurs	114	108	65	63
Rendement prévu des actifs des régimes	(107)	(88)	(21)	(9)
Amortissement du coût des services passés	20	20	30	30
Perte actuarielle nette constatée	8	2	1	1
	111 \$	114 \$	111 \$	117 \$

La société a fait l'acquisition de Industries FV le 31 décembre 2002, y compris les régimes de retraite et les régimes d'avantages complémentaires de retraite de cette dernière. Les régimes de la société ont été modifiés le 31 décembre 2002 pour assurer la parité avec les avantages accordés par Industries FV.

La société possède plusieurs régimes d'avantages complémentaires de retraite. Les régimes de soins de santé sont contributifs et la cotisation des participants est révisée chaque année; les régimes d'assurance vie sont non contributifs. La comptabilisation des régimes de soins de santé tient compte de futures modifications aux dispositions écrites du régime portant sur le partage des coûts qui correspondent à l'intention exprimée par la société d'augmenter chaque année les cotisations des retraités de 50 % de l'excédent du taux d'inflation général prévu sur 6 %. Le 31 décembre 2002, la société a modifié ses régimes de soins de santé complémentaires de retraite afin d'offrir une couverture pour les soins de longue durée.

Le taux de croissance ou de décroissance hypothétique du coût des soins de santé a un effet important sur les montants déclarés pour les régimes de soins de santé. Une variation d'un point de pourcentage de ce taux aurait l'effet suivant :

	Augmentation d'un point de pourcentage ²⁾	Diminution d'un point de pourcentage ²⁾
Effet sur le total du coût des services et des intérêts	22 \$	(20) \$
Effet sur l'obligation au titre des avantages complémentaires de retraite	173	(156)

2) Les modifications du taux de croissance ou de décroissance hypothétique du coût des soins de santé sont des informations qu'il est souhaitable de fournir en vertu du chapitre 3461, et qu'il est obligatoire de fournir en vertu du SFAS 132.

Régimes à cotisations déterminées

Pour un régime à cotisations déterminées, l'employeur doit fournir les informations suivantes :

- ◆ la charge constatée pour l'exercice; et
- ◆ une description de la nature et de l'incidence de chaque changement significatif survenu au cours de l'exercice qui touche la comparabilité des charges de l'exercice et des exercices antérieurs, par exemple une variation du taux des cotisations patronales, un regroupement d'entreprises ou un désinvestissement.

Régimes interentreprises

Pour un régime interentreprises, l'employeur doit fournir les informations suivantes :

- ◆ la charge constatée pour l'exercice; et
- ◆ une description de la nature et de l'incidence de chaque modification importante survenue au cours de l'exercice touchant la comparabilité des charges de l'exercice considéré et des exercices antérieurs, par exemple une modification du taux des cotisations patronales, un regroupement d'entreprises ou un désinvestissement.

Dispositions transitoires

Les recommandations du chapitre 3461 s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2000. Leur adoption anticipée est toutefois encouragée. Les employeurs ont le choix d'appliquer les recommandations rétroactivement ou prospectivement. Si un employeur décide d'appliquer la norme rétroactivement, le retraitement des états financiers des exercices antérieurs est encouragé, mais il n'est pas obligatoire. À titre d'exemple, une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile et qui décide d'appliquer rétroactivement la norme dans l'exercice 2000 n'est pas obligée de retraiter ses états financiers comparatifs de 1999.

L'employeur doit choisir la même méthode d'application de la norme pour tous ses régimes d'avantages sociaux; il n'est pas permis, par exemple, d'appliquer la méthode rétroactivement pour les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi et de l'appliquer prospectivement pour les régimes de retraite.

Il existe des dispositions transitoires particulières pour les entités inscrites à la SEC et les autres entités qui préparent leurs informations financières selon les PCGR aux États-Unis.

Soldes transitoires

Que la norme soit appliquée rétroactivement ou prospectivement, on doit, au moment de la mettre en application, calculer le montant de l'« actif transitoire » ou de l'« obligation transitoire » pour chaque régime auquel la norme s'applique. Pour calculer l'actif ou l'obligation transitoire, on doit d'abord établir la juste valeur de tous les actifs du régime et de l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice au cours duquel les recommandations sont appliquées pour la première fois, et comparer ensuite le solde net et la valeur comptable de l'actif (compte non tenu de la provision pour moins-value) ou du passif constaté pour ce régime. L'actif ou l'obligation transitoire est la différence entre ces deux montants.

On calcule le solde transitoire afin d'inclure les soldes non amortis au cours des exercices antérieurs découlant de l'ancienne méthode de comptabilisation (par exemple le coût non amorti des services passés, les gains et pertes actuariels et les soldes transitoires résultant de l'application des anciennes méthodes de comptabilisation). Supposons qu'une entité dont l'exercice correspond à l'année civile ait modifié son régime de retraite en 1999 et qu'il en résulte un montant significatif au titre du coût des services passés qui est amorti sur la DMERCA, conformément au chapitre 3460. En vertu du chapitre 3461, le solde non amorti sera inclus dans le solde transitoire. Les tableaux d'amortissement antérieurs ne s'appliquent plus.

Si l'entité applique déjà toutes les dispositions du chapitre 3461 à un régime donné, elle n'a plus le droit d'établir de solde transitoire.

Application rétroactive des recommandations

L'application rétroactive des recommandations du chapitre 3461 consiste à imputer aux bénéficiaires non répartis le total de l'actif ou de l'obligation transitoire à la date de mise en application de la norme. Tous les soldes non amortis découlant des anciennes méthodes de comptabilisation sont donc effectivement imputés aux bénéficiaires non répartis au début de l'exercice au cours duquel les recommandations du chapitre 3461 sont appliquées pour la première fois.

Application prospective des recommandations

L'application prospective des recommandations du chapitre 3461 consiste à amortir le solde transitoire d'une manière logique et systématique sur une période appropriée.

Pour les régimes de retraite et les régimes d'avantages complémentaires de retraite, cette période est normalement la durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs qui devraient toucher des prestations

en vertu du régime. Toutefois, si la totalité, ou la quasi-totalité, des salariés ne sont plus actifs à la date à laquelle les recommandations sont appliquées, le solde transitoire doit être amorti selon la méthode de l'amortissement linéaire sur l'espérance de vie moyenne des anciens salariés.

Si l'employeur utilise la valeur liée au marché des actifs du régime pour déterminer le rendement prévu de ces actifs et applique la norme prospectivement, il doit s'assurer de ne pas compter deux fois la différence entre la juste valeur et la valeur liée au marché des actifs du régime à la date à laquelle les recommandations du chapitre 3461 sont appliquées pour la première fois. Prenons l'exemple suivant, qui porte sur un régime de retraite à prestations déterminées, à la date à laquelle la norme est appliquée pour la première fois.

Obligation au titre des prestations constituées	600 \$
Juste valeur des actifs du régime	1 000 \$
Moyenne mobile sur cinq ans de la valeur des actifs du régime	850 \$
Durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs	15 ans

Si l'employeur applique prospectivement les recommandations du chapitre 3461, l'actif transitoire de 400 \$ (1 000 \$ - 600 \$) sera amorti sur 15 ans. Ce montant comprend déjà la différence de 150 \$ entre la juste valeur des actifs du régime et la moyenne mobile sur cinq ans de la valeur des actifs du régime. Lorsque l'employeur rajustera cette moyenne mobile au cours des cinq années suivantes, cette différence de 150 \$ pourrait être erronément considérée comme un gain actuariel ou un rendement des actifs du régime. Par conséquent, la différence de 150 \$, qui est amortie en tant que solde transitoire, doit être exclue des autres composantes de la charge de retraite nette de l'exercice.

Le solde transitoire établi pour les avantages postérieurs à l'emploi et les congés rémunérés qui ne s'acquiescent pas ou ne s'accumulent pas doit être amorti d'une manière appropriée au type d'avantages en cause. Par exemple, le coût des prestations d'invalidité à long terme peut être amorti sur la période moyenne au cours de laquelle on prévoit que les prestations seront versées.

Lorsqu'un régime à prestations déterminées a été comptabilisé antérieurement selon la méthode de la comptabilité de caisse, toute obligation transitoire doit être amortie de manière qu'une obligation au titre des prestations constituées soit constatée pour un montant au moins égal au montant qui aurait été constaté selon la méthode de la comptabilité de caisse. Il est très probable qu'un régime de retraite et un régime d'avantages postérieurs à l'emploi fassent l'objet d'un amortissement accéléré si les anciens salariés représentent un pourcentage significatif de l'ensemble des participants au régime.

Règles d'application particulières

Les employeurs qui ont déterminé, pour chaque régime d'avantages sociaux, les montants constatés et non constatés en vertu des PCGR aux États-Unis ont le choix d'une troisième méthode d'application des recommandations. Ces employeurs sont, par exemple, des entités inscrites à la SEC qui effectuent le rapprochement de leurs résultats établis selon les PCGR au Canada et selon les PCGR aux États-Unis, ainsi que les filiales d'entreprises américaines qui préparent ces informations pour la société mère en vue de la consolidation.

Le chapitre 3461 stipule que l'employeur peut appliquer les recommandations dudit chapitre de manière à produire des montants constatés et non constatés se rapportant à l'ensemble de ses régimes d'avantages sociaux qui sont les mêmes que ceux qui résultent de l'application des PCGR aux États-Unis. Autrement dit, la norme canadienne permet aux employeurs d'éliminer les écarts possibles entre leurs états financiers établis selon les PCGR au Canada et selon les PCGR aux États-Unis qui découleraient uniquement de l'application des dispositions transitoires.

Variations de la provision pour moins-value à la date de mise en application des recommandations

Pour les régimes pour lesquels un employeur a comptabilisé un actif avant l'application des recommandations du chapitre 3461, l'actif ou l'obligation transitoire est la différence entre la juste valeur des actifs du régime, déduction faite de l'obligation au titre de prestations constituées, et l'actif constaté au bilan de l'employeur avant déduction de toute provision pour moins-value. Le montant de cet actif ne tient donc pas compte d'un éventuel ajustement de la provision pour moins-value qui pourrait s'avérer nécessaire par suite de l'application des recommandations du chapitre 3461. Nous croyons comprendre que le Conseil des normes comptables apportera une modification au chapitre 3461 afin que les variations de la provision pour moins-value découlant de l'application des recommandations soient comptabilisées de la même manière que l'actif ou l'obligation transitoire.



© 1999 PricewaterhouseCoopers. PricewaterhouseCoopers s'entend du cabinet canadien PricewaterhouseCoopers s.r.l. et des autres sociétés membres du réseau mondial de PricewaterhouseCoopers.

Vos univers



Nos effectifs