



Bulletin travail

Abonnez-vous | Transférer | Mon profil | Archives | Produits RH | Formation continue | Imprimer 

Relations de travail

« La procédure doit être non la maîtresse mais la servante de la justice » (1)

Par [Me Jean-Yves Brière](#), avocat

La Cour suprême du Canada a récemment ignoré cette maxime en abordant d'un strict point de vue procédural le litige opposant Wal-Mart du Canada à ses salariés de Jonquière (2).

En avril 2005, Wal-Mart ferme son magasin de Jonquière. Une année auparavant (août 2004), un syndicat avait été accrédité pour représenter les salariés. Les parties n'ayant pu s'entendre sur le contenu de la première convention collective, le ministre du Travail avait décidé de nommer un arbitre pour déterminer le contenu de cette convention. Le jour même de la nomination de l'arbitre, l'employeur a procédé à la fermeture de son établissement.

Les salariés ont riposté en déposant des plaintes fondées sur l'article 16 du *Code du travail* alléguant que la perte de leur emploi résultait de leur syndicalisation.

Saisie des plaintes, la Commission des relations du travail a, dans un premier temps, reconnu que les plaignants devaient bénéficier de la présomption. Cependant, la C.R.T. a rejeté les plaintes estimant que Wal-Mart avait démontré que la fermeture était réelle et définitive. En somme, dans ces circonstances, l'employeur n'avait pas à établir que cette fermeture n'était pas liée à un *animus* antisyndical.

La Cour supérieure a rejeté la demande de contrôle judiciaire estimant que la jurisprudence était à l'effet que la fermeture véritable d'un établissement constituait une « *cause juste et suffisante* » au sens de l'article 17 C.t.

Pour sa part, la Cour d'appel a refusé d'entendre l'affaire estimant qu'aucune question nouvelle nécessitait l'intervention de la Cour.

Dans une décision partagée, la Cour rejette l'appel. Pour les juges majoritaires, le pourvoi soulève une simple question de procédure :

« La question qui est soumise à la cour est, selon moi, assez limitée, quoique importante. Il s'agit d'une question de procédure qui n'a rien à voir avec un examen général des pratiques de Wal-Mart en matière de relations du travail. La question restreinte soulevée dans le pourvoi est celle de savoir si, lorsqu'un magasin n'existe plus, l'appelant peut se prévaloir du mécanisme procédural que lui offrent les art. 15 à 17 du Code. »

Dans une logique exégétique et rigoriste, la Cour estime que le remède principal de l'article 15 C.t. est la réintégration et que ceci présuppose l'existence d'une entreprise active. Comme la réintégration dans « son emploi » n'est pas possible, le recours serait donc inexistant dans ces circonstances. La Cour

dans « son emploi » n'est pas possible, le recours serait donc inexistant dans ces circonstances. La Cour ajoute que face à une plainte fondée sur l'article 16 C.t., la C.R.T. ne peut émettre des mesures réparatrices autres que celles prévues à l'article 15 C.t. En somme, la C.R.T. ne peut utiliser ses pouvoirs généraux (art. 118 et 119 C.t.) pour ordonner d'autres mesures :

« Ajouter les mesures réparatrices générales prévues par les art. 118 et 119 à celles de l'art. 15 auraient pour effet d'étendre (et de généraliser) la portée de la présomption de l'art. 17 de façon qu'elles ne s'appliquent plus uniquement à la réintégration et aux réparations connexes prévues aux art. 15 à 17 en cas de congédiement illégal. »

Par ailleurs, la Cour ajoute que le recours approprié en cas de fermeture d'une entreprise serait celui prévu aux articles 12 à 14 du Code. Ainsi, la C.R.T. pourrait mettre en branle ses pouvoirs généraux de réparation (art. 118 et 119) :

« [31] Une décision favorable au syndicat fondée sur les art. 12 à 14 aurait permis à la CRT d'exercer les larges pouvoirs de réparation que lui confèrent les art. 118 et 119 du Code. La CRT aurait alors pu décider de faire preuve ou non de la même audace que ses homologues de certaines provinces dans la détermination de la réparation à accorder. Suivant les art. 12 à 14, il incombe toutefois aux salariés ou à leur syndicat de démontrer l'existence d'une conduite antisyndicale selon la prépondérance des probabilités. »

Pour leur part, les juges dissidents considèrent qu'il est temps d'écarter la jurisprudence qui refuse de reconnaître l'applicabilité d'une plainte sous l'article 16 C.t. en cas de fermeture d'entreprise :

« [69] Priver les salariés de leur droit de bénéficier de la pleine application de ce régime de réparation pour congédiement, et notamment de la présomption, dans les cas où l'entreprise cesse ses activités les prive de ce droit dans les situations où ils en ont le plus besoin. La thèse retenue par la majorité, selon laquelle il n'est pas possible de bénéficier pleinement des avantages de fond et de forme offerts par les art. 15 à 19 dans le cas d'une fermeture motivée par l'antisindicalisme, représente un écart marqué et arbitraire par rapport aux fondements philosophiques, aux objectifs et à la portée générale du *Code du travail*. En vertu des art. 15 à 19, les salariés congédiés ont droit à un examen visant à déterminer si leur congédiement était motivé par l'antisindicalisme. Il n'y a aucune raison pour que le droit au même régime de réparation, et notamment aux réparations possibles en application des art. 118 et 119, leur soit refusé lorsque leur congédiement résulte de la décision de l'employeur de fermer complètement le lieu de travail.

[...]

[124] La présomption établie par l'art. 17 constitue l'un des mécanismes d'équité les plus vantés en droit du travail moderne et, d'un point de vue conceptuel et analytique, elle revêt sans doute une aussi grande importance pour les salariés qui veulent être protégés contre le comportement antisindical de l'employeur que la présomption d'innocence en droit criminel. Pourtant, le malaise qu'éprouvent manifestement les juges majoritaires devant la présomption établie par l'art. 17 les a poussés à donner à la loi une interprétation qui ne permet pas à un salarié congédié par suite d'une fermeture de s'en prévaloir.

[125] Soit dit en toute déférence, il n'existe aucun fondement philosophique, jurisprudentiel ou textuel à l'affirmation des juges majoritaires selon laquelle les art. 15 à 19, et notamment la présomption de l'art. 17, ne s'appliquent aux congédiements que lorsqu'une entreprise est toujours en activité. Les dispositions législatives comme celles de l'art. 15 visent expressément à élargir les recours civils – notamment, sur le plan procédural, par le jeu d'une présomption – contre *tout* comportement motivé par l'antisindicalisme. Bien que la réintégration à titre de réparation soit impossible lorsque l'entreprise est fermée, elle n'est pas la *seule* réparation visée à l'art. 15, mais simplement la réparation la plus large qui permette d'en réaliser les objectifs (*Altour*

Marketing Support Services Ltd c. Perras, D.T.E. 83T-855, SOQUIJ AZ-83147158 (T.T.); *Produits Coqs d'or Ltée c. Lévesque*, [1984] T.T. 73; et *T.A.S. Communications c. Thériault*, [1985] T.T. 271).

[...]

[132] Il est vrai que, contrairement à un arbitre, la Commission ne peut refuser d'accorder la réintégration lorsqu'elle est possible. Il est également vrai que la réintégration n'est pas possible lorsque l'entreprise a cessé ses activités. Mais il n'est pas moins vrai que la jurisprudence québécoise en droit du travail appuie l'imposition de réparations subsidiaires ou différentes, comme le versement d'une indemnité, lorsque la réintégration n'est pas possible.»

Face à une décision de cette importance, il n'est pas inopportun de mettre de l'avant quelques commentaires :

- Il est rare dans une décision que les juges majoritaires sentent le besoin de répondre point par point aux juges dissidents. Il est surprenant que la majorité soit plus encline à répondre aux dissidents qu'à élaborer un argumentaire véritablement cohérent;
- Cette décision est d'un autre âge soit celui où la forme l'emportait sur le fond. Plutôt que d'aborder les questions de principes, la Cour se borne à faire un exercice de procédure;
- Au fond, ce qui heurte les juges majoritaires c'est de faire bénéficier les salariés du mécanisme de la présomption en cas de fermeture d'entreprise. Or, priver les salariés de cette présomption, c'est presque annihiler les chances de réussite du recours puisqu'il serait difficile de démontrer que la fermeture d'un établissement résulte uniquement du comportement antisyndical de l'employeur. L'employeur disposant des données comptables est beaucoup mieux placé pour faire la démonstration de la justesse de son point de vue;
- Il serait sage que la Cour se rappelle que le droit du travail est par essence, un droit de protection pour les salariés. Il a été mis en place afin de rééquilibrer le rapport des forces en présence afin d'assurer la paix industrielle. À cet égard, les propos de l'ancien juge en chef Dickson conservent toute leur pertinence :

« La liberté d'association constitue la pierre angulaire des relations de travail modernes. Historiquement, les travailleurs se sont unis pour aplanir les inégalités de puissance de négociation inhérentes aux relations employeur-employé et se prémunir contre des conditions de travail injustes, dangereuses ou favorisant l'exploitation [...] ».

- Malheureusement, dans cette décision, la procédure l'a emportée sur la justice.

1. *Norbert c. Lavoie*, [1990] R.J.Q. 55 (C.A.) (p. 59).

2. *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2009 CSC 54.

Santé et sécurité

Est-ce déraisonnable de modifier un plan de réadaptation sept ans plus tard?

Par [Me Murielle Drapeau](#), avocate

Suite à la survenance d'une lésion professionnelle, le premier objectif recherché à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est de faire en sorte que le travailleur puisse récupérer ses capacités tant physiques, sociales que professionnelles.

La réadaptation physique a pour but d'éliminer ou d'atténuer l'incapacité physique du travailleur et de lui permettre de développer sa capacité résiduelle afin de pallier les limitations fonctionnelles qui

découlent de la lésion professionnelle. Le programme peut contenir différents traitements médicaux comme la physiothérapie, des soins médicaux ou infirmiers.

La réadaptation sociale a pour but d'aider le travailleur à surmonter dans la mesure du possible les conséquences personnelles et sociales de sa lésion professionnelle, à s'adapter à la nouvelle situation qui découle de sa lésion et à devenir autonome dans l'accomplissement de ses activités habituelles. Le programme peut contenir différentes mesures comme une adaptation du domicile, une aide personnelle à domicile, une adaptation du véhicule.

La réadaptation professionnelle a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable. Le plan peut comprendre un programme de recyclage, de formation, des services de support à la recherche d'emploi.

Dépendamment de la gravité des séquelles et des limitations fonctionnelles conservées par le travailleur, la réparation des lésions et des conséquences qu'elles entraînent implique que la CSST mette en oeuvre, avec la collaboration du travailleur, un plan individualisé adapté aux besoins du travailleur.

Le plan de réadaptation a un début et une fin. Est-il évolutif ou définitif ? Une fois l'objectif atteint, peut-il être remis en question, être modifié ?

Le deuxième alinéa de l'article 146 de la Latmp prévoit que le plan individualisé de réadaptation peut être modifié pour tenir compte de circonstances nouvelles. L'arrivée d'une circonstance nouvelle est-elle limitée dans le temps ?

Que doit-on entendre par «circonstances nouvelles» ? Qu'arrive-t-il si un élément essentiel du plan de réadaptation cesse d'exister ? Voyons, par l'histoire de M. Papin, quelques pistes de réponses à ces questions livrées par la Cour supérieure.

La demande de Monsieur Papin

Sept ans après avoir occupé un emploi convenable, le travailleur demande à la CSST une modification de son plan de réadaptation professionnelle. Il invoque des circonstances nouvelles au sens du deuxième alinéa de l'article 146 Latmp. En fait, le travailleur s'est vu déterminer un emploi convenable de journalier de ferme dans une entreprise familiale. Bien que ses limitations fonctionnelles ne lui permettent pas de faire la traite des vaches, son père le faisait à sa place. Tout a fonctionné pendant sept années. Or voilà que son père prend sa retraite. Le travailleur demande de modifier son plan de réadaptation pour que la CSST finance l'achat d'un robot de traite.

Dans une décision publiée sous *Papin et Ferme Francel enr., s.n.c.*, 2008 QCCLP 2370, [2008] C.L.P. 66, le 18 avril 2008, le juge administratif Jean-Pierre Arsenault est d'avis qu'il existe en l'espèce des circonstances nouvelles et que suivant l'équité et le mérite réel du cas, il y a lieu de modifier le plan de réadaptation professionnelle du travailleur afin de procéder à l'acquisition d'un robot de traite.

Le juge administratif Arsenault ne partage pas l'opinion de certains autres commissaires à la CLP à l'effet qu'une modification du plan de réadaptation professionnelle ne puisse être possible qu'en cours de plan. À ce propos, il cite plusieurs décisions et estime que « le plan de réadaptation professionnelle peut être modifié malgré qu'il ne soit plus en cours et qu'une décision le déterminant soit devenue finale et irrévocable. Le plan de réadaptation professionnelle peut être modifié, au même titre que le plan de réadaptation sociale, pour tenir compte de circonstances nouvelles ».

En l'espèce, le juge administratif conclut que la disponibilité de cette nouvelle technologie, le robot à traite, est une circonstance nouvelle permettant la modification du plan de réadaptation.

Cette décision a fait l'objet d'une demande de révision à la CLP qui a été rejetée le 12 février 2009 (2009 QCCLP 953).

En Cour supérieure

La décision initiale et la décision en révision ont fait l'objet d'une requête en révision judiciaire à la Cour supérieure, requête qui a été rejetée le 26 octobre 2009. Une version corrigée de ce jugement est publiée à 2009 QCCS 5019, le 8 décembre 2009. En Cour supérieure, le juge Brian Riordan a analysé quatre questions et retenu ces positions :

1. Une modification à un plan de réadaptation professionnelle en vertu de l'article 146 Latmp peut-elle avoir lieu après la durée du programme de réadaptation ?

Selon le juge Riordan, la position adoptée par le commissaire Arsenault n'est pas déraisonnable et le conflit de jurisprudence existant sur la question ne justifie pas l'intervention du tribunal.

2. La notion des «circonstances nouvelles» est-elle limitée aux éléments affectant la capacité du travailleur à exercer son emploi convenable ?

Le juge remarque que les parties s'accordent pour dire que la portée des «circonstances nouvelles» de l'article 146 est limitée aux éléments affectant la capacité du travailleur d'exercer son emploi ou un emploi convenable et que l'arrivée d'une nouvelle technologie comme le robot à traite n'est pas étranger à la capacité de travail du travailleur. Le désaccord réside en l'espèce sur le fait que la retraite du père du travailleur présente les caractéristiques d'une circonstance nouvelle au sens de l'article 146.

3. Une menace à la santé financière de l'employeur, ici en occurrence, la retraite du père du travailleur qui faisait la traite des vaches, est-elle une circonstance nouvelle au sens de l'article 146 ?

D'abord, le juge fait état de la jurisprudence voulant que la CSST n'ait pas à garantir l'emploi du travailleur contre les aléas du marché du travail. Pour déterminer la présence de «circonstances nouvelles», il faut se demander ici si l'achat du robot de traite vise à réadapter le travailleur et non pas se demander si cet achat sert à assurer la santé financière de l'entreprise, en raison de la retraite du père.

4. La disponibilité d'une nouvelle technologie est-elle une circonstance nouvelle au sens de l'article 146 ?

Tout comme le premier commissaire, le juge Riordan est d'avis que la disponibilité d'une nouvelle technologie peut constituer une nouvelle circonstance. Ce robot de traite permet au travailleur une meilleure réinsertion professionnelle et permet d'atténuer ou de faire disparaître les conséquences de la lésion professionnelle, objectif recherché par l'article 1 et confirmé par les articles 145 et 166 de la Latmp.

Le juge conclura par cette remarque au paragraphe 45 de son jugement :

«Finalement, notons que dans bien des cas une nouvelle technologie pourrait offrir des avantages pour la CSST. Nous vivons dans une période d'expansion exponentielle de la technologie et il faut présumer qu'un grand nombre d'innovations futures créeront des économies dont la CSST pourrait bénéficier en remplissant son mandat. Pourquoi voudrait-elle s'empêcher d'appliquer une innovation technologique parce qu'elle arrive sur le marché trop tard ?»

En conclusion, soulignons que la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelle reste partagée sur la question d'une limite ou non de temps pour demander une modification du plan de réadaptation en vertu de l'article 146 de la loi. Le 2 novembre 2009, dans l'affaire *Abbes et Industries Plastique Transco ltée*, 2009 QCCLP 7363, sur une requête en révision à la CLP, cette dernière a refusé d'intervenir et de trancher ce conflit jurisprudentiel.

Application de l'article 75 LATMP une tendance à la CLP

Il n'est plus rare dans notre mode de travail qu'une personne occupe plus d'un emploi pour être capable de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Si ce travailleur subit une lésion professionnelle, sur quelle base sera calculée son indemnité de remplacement du revenu ?

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* prévoit au premier alinéa de l'article 71 que :

Le revenu brut d'un travailleur qui occupe plus d'un emploi est celui qu'il tirerait de l'emploi le plus rémunérateur qu'il devient incapable d'exercer comme s'il exerçait cet emploi à plein temps.

Mais la *Latmp* prévoit aussi au premier alinéa de l'article 75 que :

Le revenu brut d'un travailleur peut être déterminé d'une manière autre que celle que prévoient les articles 67 à 74, si cela peut être plus équitable en raison de la nature particulière du travail de ce travailleur.

Il existe de plus en plus de décisions rendues par la CLP où l'on réfère à l'article 75 *Latmp* pour définir la base de calcul de l'indemnité de remplacement du revenu d'un travailleur qui occupait plus d'un emploi au moment de la survenance de la lésion. La tendance est d'additionner les revenus jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable.

Voyons à titre d'illustration l'affaire *Lespinasse et Courrier Purolator*, 2009 QCCLP 6803, C.L.P.E. 2009LP-118, le 9 octobre 2009.

À l'époque où il a subi une lésion professionnelle, le travailleur occupait deux emplois qui lui procuraient des revenus totaux de 57 509 \$. Pour le calcul de son indemnité de remplacement du revenu, comme l'indique l'article 71 de la *Latmp*, cette indemnité devrait être calculée sur le revenu d'emploi le plus rémunérateur comme s'il l'exerçait à plein temps. En l'espèce, via l'article 71, il faudrait retenir une base de revenu de 41 687 \$.

Or, à la Commission des lésions professionnelles, la juge administrative, Lina Crochetière a plutôt appliqué l'article 75 de la *Latmp* qui permet d'additionner les deux revenus. Référant à plusieurs décisions où l'article 75 a été appliqué, elle mentionne :

«[29] Compte tenu de l'évolution du marché du travail depuis l'adoption de ces dispositions, la jurisprudence tend à s'écarter de l'application stricte de l'article 71 de la loi lorsqu'elle mène à une situation injuste et retient, comme le permet l'article 75 de la loi, une manière plus équitable de calculer la base salariale en fonction de la nature particulière du travail d'un travailleur :

[...]

[34] L'application stricte de l'article 71 de la loi entraîne pour ce travailleur une perte financière importante. L'application de l'article 75 de la loi s'impose donc afin d'appliquer une méthode de calcul plus équitable en raison de la nature particulière de sa situation de travail.

[35] L'article 1 de la loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences. Afin de respecter cet objet, il apparaît davantage approprié de retenir une méthode de calcul qui reflète la situation réelle du travailleur.

[36] Le cumul des revenus s'avère, pour ce dernier, une méthode plus équitable qui tient compte de sa situation professionnelle particulière au moment de la lésion professionnelle qui le prive du revenu de ses deux emplois. »

Légalité réaffirmée d'une audience tenue à la CLP en l'absence d'un assesseur

Alors que la travailleuse se plaint à la Cour supérieure notamment de la compétence d'un commissaire à la Commission des lésions professionnelles qui aurait omis d'être assisté par un assesseur médical, la juge Claudette-Tessier Couture rappelle dans l'affaire *Pelletier-Laplante c. Commission des lésions professionnelles*, 2009 QCCS 3481, le 28 juillet 2009, que la présence ou l'absence d'un assesseur lors d'une audition à la CLP est étrangère à la compétence du commissaire qui est habilité à rendre seul sa décision. Une requête pour permission d'appel a été rejetée le 2 octobre 2009 (2009 QCCA 1970).

Régime de retraite

Adoption de la réglementation concernant les mesures d'allègement

Par [Me Natalie Bussière](#), Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Le 15 janvier 2009, l'Assemblée Nationale a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et d'autres dispositions législatives en vue d'atténuer les effets de la crise financière à l'égard des régimes visés par cette loi* (« la Loi »). La Loi annonçait la mise en vigueur de certaines mesures temporaires afin de réduire quelque peu les paiements requis par les promoteurs de régimes de retraite suite à la crise financière survenue en 2008.

Les mesures annoncées dans la Loi étaient les suivantes :

- Application de nouvelles normes de pratiques de l'Institut canadien des actuaires rétroactivement au 31 décembre 2008;
- Possibilité d'utiliser le lissage de l'actif dans le contexte d'une évaluation de la solvabilité;
- Possibilité de consolider certains déficits; et
- Possibilité d'allonger la période d'amortissement du déficit de solvabilité sur une période de temps plus longue.

Le 26 novembre dernier, le *Règlement concernant les mesures destinées à atténuer les effets de la crise financière à l'égard des régimes de retraite visés par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (le « Règlement ») entré en vigueur. Ce règlement fort attendu contient des informations spécifiques concernant l'application des mesures d'allègement annoncées au mois de janvier 2009 lors de l'adoption de la Loi.

De plus, vu que le Règlement est entré en vigueur très tard dans l'année, il prévoit que les rapports actuariels datés d'entre le 31 décembre 2008 et le 30 mars 2009 pourront être soumis à la Régie des rentes jusqu'au 31 décembre 2009.

Application des mesures d'allègement

Selon les dispositions de la Loi et du Règlement, les cotisations spéciales devant être versées à un régime de retraite relativement à un déficit de solvabilité doivent correspondre au plus élevé des montants suivants :

- Les cotisations spéciales requises en utilisant les mesures d'allègement choisies; ou
- Les cotisations spéciales qui auraient été exigées selon une évaluation de base en ne prenant pas en considération les effets de la crise financière de 2008 sur les actifs du régime.

Afin de déterminer les cotisations qui doivent être versées au régime, il faut donc effectuer deux calculs différents. La première partie du calcul prendra en considération la ou les mesures d'allègement qui s'appliqueront. Le Règlement prévoit que c'est l'employeur qui est l'unique promoteur d'un régime de retraite qui choisit la ou les mesures d'allègement qui s'appliqueront. Dans le cas d'un régime de retraite interentreprises, ce choix sera effectué par l'entité qui est habilitée à modifier le régime de retraite.

L'entité juridique appropriée confirmera au comité de retraite la ou les mesures d'allégement choisies. Ces mesures sont : le lissage des actifs qui permet de ne comptabiliser qu'une partie des pertes ou des gains subis par le régime dans une année donnée, la consolidation de certains déficits (l'addition de certains déficits de solvabilité et de déficits causés par des modifications au régime) ainsi que l'allongement de la période d'amortissement au-delà de la période de 5 ans qui est prévue à la Loi.

L'actuaire du régime préparera donc un rapport actuariel et calculera les cotisations spéciales requises en utilisant la ou les mesures d'allégement choisies. Il est à noter que le choix de la ou des mesures d'allégement aura un impact sur les évaluations actuarielles qui seront préparées au cours des prochaines années. Il faut donc bien analyser les conséquences à long terme de chaque mesure.

L'actuaire doit aussi calculer quel aurait été le montant des cotisations spéciales requises en n'utilisant pas les mesures d'allégement choisies, mais en faisant toutefois abstraction des effets de la crise financière survenue en 2008 sur les actifs du régime. Ainsi que nous l'avons expliqué précédemment, le promoteur du régime ou les employeurs partie à un régime de retraite interentreprises devront payer les cotisations spéciales les plus élevées déterminées selon les calculs effectués en utilisant ces deux méthodes.

Les mesures d'allégement prévues à la Loi ne constituent pas une panacée en ce qu'elles ne permettent pas d'éliminer le déficit de solvabilité. Ces mesures ne font que soulager temporairement les promoteurs de régimes de retraite qui devraient autrement payer des cotisations spéciales très élevées qui pourraient, dans certains cas, mettre la survie de l'entreprise en péril. Il reste à espérer que les rendements obtenus sur les marchés financiers au cours des prochaines années seront très intéressants et que les taux d'intérêts se fixeront à un niveau plus élevé afin que les déficits de solvabilité existants se résorbent.

Taux d'intérêt

Calcul des valeurs de transfert

Par Optimum Actuaires & Conseillers inc.

Le tableau suivant montre les taux d'intérêt à utiliser pour le calcul des valeurs de transfert des régimes de retraite agréés selon les recommandations de l'Institut canadien des actuaires. Ces taux varient avant et après une échéance de dix ans.

Mois de l'événement	Rentes non-indexées		Rentes indexées	
	10 premières années	Après 10 ans	10 premières années	Après 10 ans
Septembre 2009	3,80 %	5,60 %	2,30 %	3,10 %
Octobre 2009	3,70 %	5,40 %	2,20 %	3,00 %
Novembre 2009	3,70 %	5,30 %	2,20 %	2,90 %
Décembre 2009	3,90 %	5,40 %	2,10 %	2,70 %

Janvier 2010	3,70 %	5,40 %	2,00 %	2,70 %
Février 2010	4,00 %	5,50 %	2,10 %	2,60 %

Les recommandations de l'Institut canadien des actuaires pour le calcul des valeurs de transfert des régimes de retraite agréés apparaissent dans la section « Administration d'un régime de retraite » de la publication *Régimes de retraite au Québec*. (Voir ¶ 5670)

Les taux d'intérêt illustrés sont préparés par Optimum Actuaires & Conseillers inc. et publiés avec la permission du Comité de rédaction de la publication *Régimes de retraite au Québec*.

Articles du mois

Relations de travail

[« La procédure doit être non la maîtresse mais la servante de la justice »](#)

Santé et sécurité

[Est-ce déraisonnable de modifier un plan de réadaptation sept ans plus tard?](#)

Régime de retraite

[Adoption de la réglementation concernant les mesures d'allégement](#)

Taux d'intérêt

[Calcul des valeurs de transfert](#)

[Lire en entier](#)

[Imprimer le bulletin en entier](#)

(téléchargement d'un fichier PDF)

[Désabonnement](#)

Dénégation de responsabilité :

Personne ne peut invoquer le contenu de cette publication sans avoir préalablement obtenu l'avis d'un professionnel qualifié. L'éditeur, les auteurs et les rédacteurs ne sont pas responsables de toutes actions et décisions entreprises sur la base de l'information contenue dans cette publication, pas plus qu'ils ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou des omissions qui auraient pu s'y glisser. L'éditeur ne fournit pas de services juridiques, comptables et fiscaux, de conseils ou d'avis professionnels et recommande la consultation d'un professionnel si des conseils s'avèrent nécessaires.

© Droits réservés

Ce bulletin ne peut-être reproduit en tout ou en partie par quelque moyen que ce soit sans l'autorisation écrite de l'éditeur.

Publications CCH ltée, 190-7005 boulevard Taschereau, Brossard, Québec, J4Z 1A7

Service à la clientèle : par courriel service@cch.ca ou par téléphone (450) 678-4443, sans frais 1 800 363-8304.

