



**ACPM | ACARR**

The Association of Canadian Pension Management

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite



**30 août 2013**

# **Commentaires de l'ACARR sur le projet de loi n° 39 – Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite**

## PERSONNE-RESSOURCE À L'ACARR

**Monsieur Bryan Hocking**

Chef de la direction

Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

1255, Bay Street, bureau 304

Toronto (Ontario) M5R 2A9

Tél. : 416-964-1260, poste 225

Télec. : 416-964-0567

Courriel : [bryan.hocking@acpm.com](mailto:bryan.hocking@acpm.com)

Site Web : [www.acpm-acarr.com](http://www.acpm-acarr.com)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Avant-Propos</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Des régimes peu coûteux pour les petites entreprises</b> .....	<b>4</b>
<b>Caractère obligatoire</b> .....	<b>4</b>
<b>Régime unique</b> .....	<b>5</b>
<b>Régime peu coûteux</b> .....	<b>5</b>
<b>Définition d'administrateur</b> .....	<b>5</b>
<b>Renseignements personnels</b> .....	<b>5</b>
<b>Cotisations de l'employeur</b> .....	<b>6</b>
<b>Administrateur</b> .....	<b>6</b>
<b>Rapport financier</b> .....	<b>7</b>
<b>Options de placement</b> .....	<b>7</b>
<b>Modification des choix en matière de placement</b> .....	<b>7</b>
<b>Transfert à d'autres régimes agréés</b> .....	<b>7</b>
<b>Perception, versement et taux de cotisation</b> .....	<b>8</b>
<b>Compte non immobilisé</b> .....	<b>8</b>
<b>Cessation/établissement du taux de cotisation à 0 %</b> .....	<b>8</b>
<b>Avis préalable</b> .....	<b>8</b>
<b>Obligations d'information</b> .....	<b>8</b>

## **AVANT-PROPOS**

### **L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR)**

L'Association canadienne des administrateurs de régime de retraite est le porte-parole informé des promoteurs et administrateurs de régimes de retraite canadiens, ainsi que de leurs fournisseurs de services connexes. Organisme sans but lucratif, son objectif est de militer en faveur de l'établissement d'un système de revenu de retraite efficace et viable au Canada. Nos membres représentent au-delà de 400 régimes de retraite comptant plus de trois millions de participants et totalisant des actifs sous gestion de plus de 330 milliards de dollars.

L'ACARR fait la promotion des principes suivants dans le but de favoriser le développement d'un système de revenu de retraite de classe mondiale au Canada :

- Clarté de la législation, des règlements et des instruments de revenu de retraite;
- Prise en compte pondérée des intérêts des autres intervenants; et
- Excellence en matière de gouvernance et d'administration.

### **Introduction**

L'ACARR souhaite remercier la Commission des finances publiques de lui avoir permis de lui présenter ses commentaires sur le projet de loi n° 39 – la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*. L'ACARR est le principal porte-parole du secteur des régimes de retraite et nous sommes fiers d'entretenir des relations de travail solides et mutuellement productives avec le gouvernement fédéral et tous les gouvernements provinciaux et territoriaux au Canada. Conformément à notre objectif visant à améliorer le système canadien de revenu de retraite et avec l'appui de nos collègues du Conseil régional du Québec de l'ACARR, nous avons le plaisir de vous présenter nos commentaires sur le projet de loi n° 39.

## Des régimes peu coûteux pour les petites entreprises

- L'ACARR félicite le gouvernement du Québec pour sa décision d'aller de l'avant avec les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER), qui sont des régimes de retraite simplifiés peu coûteux pour les petites et moyennes entreprises. Le régime que vous avez créé comprend de nombreuses caractéristiques très intéressantes, telles que l'adhésion automatique des employés, une souplesse accrue concernant les taux de cotisation et une protection pour l'employeur relativement aux mesures prises par l'administrateur. Afin d'aider à établir un régime peu coûteux et à en améliorer la viabilité, nous encourageons fortement le gouvernement du Québec à continuer de travailler avec les autres provinces et le gouvernement fédéral en vue de concevoir un ensemble de réglementation et un modèle de régime comprenant autant d'éléments communs que possible. Il s'agit de la meilleure façon de réussir à établir un régime simplifié peu coûteux et d'élargir la couverture offerte par les régimes de retraite partout au pays.

## Caractère obligatoire

- L'article 41 requiert que tout employeur exploitant un établissement au Québec où travaillent au moins cinq employés admissibles souscrive à un régime volontaire d'épargne-retraite et y inscrive automatiquement ces employés. L'ACARR préfère en principe une approche volontaire dans le cadre du pilier de l'épargne privée du système d'épargne-retraite canadien. Si le gouvernement a pour politique d'adopter une approche obligatoire pour les employeurs comptant plus de cinq employés admissibles, l'ACARR recommande que le fardeau administratif sur les employeurs soit aussi léger que possible. Nous soulignons qu'au Royaume-Uni, un régime de retraite en milieu de travail, lui aussi obligatoire, a été mis en place sur plusieurs années, tout d'abord dans de grandes entreprises, puis progressivement jusqu'aux petites entreprises, afin de donner à ces dernières le temps de s'y préparer. Nous encourageons le gouvernement à envisager cette approche pour les RVER.
- Si le caractère obligatoire du RVER est maintenu, l'ACARR recommande également que les critères d'admissibilité des employés énoncés à l'article 41 s'appuient sur les critères établis dans la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec (LRCR)*.
- Les critères d'admissibilité indiqués dans la LRCR peuvent aider à définir si les employeurs qui offrent des régimes de retraite auxquels certains employés ne seraient pas encore admissibles doivent souscrire à un RVER. Harmoniser les règles de cette façon permettrait aux employeurs d'en faire une décision volontaire, étant donné les complications liées au fait d'offrir un régime de retraite classique en plus d'un RVER.
- Le gouvernement tiendra compte du fait que les Québécois à faible revenu épargneraient plus efficacement dans un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) que dans un RVER, puisque les revenus gagnés n'entraîneront pas une réduction des prestations des programmes de Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG). L'ACARR recommande que le RVER soit offert avec un CELI et que les cotisations des participants à faible revenu soient versées par défaut au CELI.

## Régime unique

- En vertu de l'article 11, il ne peut y avoir qu'un seul régime par administrateur. L'article 21 énonce que le régime doit être offert à des conditions identiques à tous les participants. L'ACARR pense que l'approche du régime unique peut être inutilement restrictive. L'établissement d'un régime peu coûteux, en supposant qu'il s'agisse de l'objectif visé par cette disposition, est déjà prévu dans la législation (article 26). Les administrateurs ont l'obligation d'offrir des régimes peu coûteux. Ils devraient avoir la liberté de choisir la façon d'y parvenir. Nous avons constaté que dans d'autres juridictions, la législation relative aux régimes de pension agréés collectifs n'astreint pas les administrateurs à un seul régime; nous pensons qu'une telle approche permettrait une certaine souplesse tout en continuant à appuyer l'objectif de faibles coûts des régimes.

## Régime peu coûteux

- Selon l'article 26, les critères déterminant si un régime est peu coûteux seront établis par règlement.
- Nous attendons avec intérêt cette réglementation, et notons qu'il s'agit d'un bon exemple de cas où la coordination avec d'autres juridictions serait extrêmement précieuse. Par exemple, la réglementation fédérale appuyant la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs* établit que le comparateur doit être un régime à cotisations déterminées offrant des options de placement aux groupes de 500 participants ou plus. Le comparateur devrait tenir compte des services offerts par le RVER, de ses actifs sous gestion limités, du moins au début, et de facteurs tels que les taux de cotisation, les flux de trésorerie et la structure de distribution.

## Définition d'administrateur

- L'article 13 indique trois types d'entités financières pouvant administrer un RVER. L'ACARR pense que la liste peut être excessivement restrictive étant donné la diversité des régimes de retraite actuellement en vigueur au Canada. Afin de prévoir la possibilité d'inclure d'autres entités supplémentaires, nous recommandons l'ajout d'une catégorie d'administrateurs pouvant être déterminée par le règlement.

## Renseignements personnels

- L'article 19 requiert que les renseignements personnels fournis par l'employeur au sujet des employés qui renoncent à participer au régime doivent être détruits par l'administrateur dans les 60 jours suivant la réception de l'avis de renonciation. La législation visant à protéger les renseignements personnels existe déjà; il s'agit, au Québec, de l'article 12 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.
- L'article 19 soulève d'autres préoccupations pratiques pour l'administration des RVER :
  - Si les renseignements personnels sont fournis sur papier, en même temps que les renseignements personnels concernant des employés qui ne comptent pas se retirer du

régime, leur modification coûtera cher en temps et en argent et il y aura un risque de perdre des données devant être conservées.

- L'article 43 requiert que les employés admissibles qui ont renoncé à participer au régime se voient offrir la possibilité d'adhérer au régime pendant le mois de décembre de l'année suivant la date à laquelle ils ont renoncé au régime ou ont cessé le versement de leurs cotisations au régime. Nous supposons que les administrateurs se chargeront de cette formalité au nom de l'employeur, afin d'alléger son fardeau administratif et de minimiser les coûts. Ils auront donc besoin des renseignements relatifs aux employés qui ont renoncé à participer au régime.

### **Cotisations de l'employeur**

- L'article 2 énonce : « Par ailleurs, tout employeur peut cotiser au régime volontaire d'épargne-retraite qu'il a souscrit pour le compte de ses employés, lorsque ces derniers versent des cotisations au régime. » L'ACARR pense que cette formulation pourrait empêcher des employeurs qui voudraient verser des cotisations de le faire. Le fait de donner à l'employeur le droit de cotiser peu importe le taux de cotisation de l'employé appuierait le principe général visant à aider les Québécois à épargner en vue de leur retraite.

### **Administrateur**

- L'article 17 requiert que l'administrateur remette aux particuliers, c'est-à-dire les épargnants individuels et les travailleurs autonomes, un sommaire écrit du régime contenant les renseignements précisés dans l'article 18. Ces renseignements comprennent le taux de cotisation par défaut et les conditions selon lesquelles les participants peuvent établir leur taux de cotisation à 0 %. Il peut s'avérer difficile d'appliquer un taux par défaut (normalement présenté comme un pourcentage du salaire) aux cotisations des particuliers puisque la cotisation de ces derniers prendra la forme d'un montant en dollars préautorisé plutôt que d'un pourcentage retenu sur leur salaire et que le montant du retrait doit être approuvé en vertu des règles de l'Association canadienne des paiements. De plus, si un particulier peut établir son taux de cotisation à 0 % pour une période de temps et le réactiver par la suite, il ne sera pas possible de rétablir ses cotisations sans obtenir sa permission de prélever ces montants préautorisés dans son compte bancaire. Nous recommandons que le sommaire prévu à l'article 18 permette l'utilisation de la mention « Sans objet », s'il y a lieu.
- Le paragraphe 18 (1) requiert que l'administrateur envoie un avis à l'employé afin de confirmer son adhésion au régime, et exige également qu'il en fasse parvenir un exemplaire à l'employeur. L'avis à l'intention de l'employé pourrait inclure des renseignements personnels, comme son code d'accès personnel au site Web et des détails sur le bénéficiaire. L'envoi d'une copie de cet avis à l'employeur pour chaque employé participant représente par conséquent un doublement inutile et coûteux et pourrait créer des problèmes de confidentialité. Nous recommandons que l'administrateur informe simplement l'employeur par écrit des employés qui ont confirmé leur participation au régime.
- Le sous-alinéa 1) du second paragraphe de l'article 18 requiert qu'un employé qui renonce à participer à un régime en informe l'employeur et l'administrateur du régime, tandis que l'article 44 exige que l'employeur informe l'administrateur de la renonciation de l'employé. En

vertu de ces articles, le même avis est envoyé deux fois à l'administrateur. Nous recommandons que la législation permette que le régime détermine si l'employé doit informer l'administrateur OU l'employeur lorsqu'il renonce à participer au régime, au lieu d'exiger qu'il en informe les deux parties. Si le régime requiert que l'employé informe l'administrateur, ce dernier devra conserver la preuve de l'envoi de l'avis de renonciation.

### **Rapport financier**

- Selon l'article 23 : « L'administrateur doit, dans le même délai, faire préparer un rapport financier contenant l'état de l'actif du régime ainsi que l'état des revenus et dépenses pour le dernier exercice terminé. » Nous encourageons l'harmonisation avec la réglementation sur les régimes de retraite simplifiés en ce qui a trait aux exigences et aux exemptions en matière d'établissement des rapports. Cette réglementation n'exige pas que le rapport financier fasse l'objet d'un audit par un comptable (exemption créée par règlement); une exemption similaire devrait s'appliquer aux RVER.

### **Options de placement**

- L'ACARR est d'accord avec l'approche adoptée relativement aux placements, qui est énoncée dans l'article 24. Nous recommandons que ce point soit un des aspects à harmoniser avec les autres provinces, dans la mesure où le nombre d'options de placement devrait être plafonné. Afin que la limite ne devienne pas excessivement restrictive, nous recommandons que toute gamme de fonds (p. ex., fonds à date d'échéance et placements garantis de nature identique à l'exception de la durée) soit considérée comme une seule option de placement.

### **Modification des choix en matière de placement**

- L'article 25 énonce que les choix en matière de placement des participants ne peuvent pas être modifiés par l'administrateur, sauf sur demande ou dans des circonstances prévues par règlement. La réglementation devrait reconnaître qu'il peut y avoir des cas où un administrateur n'est plus en mesure d'offrir un fonds particulier (p. ex., lorsqu'un gestionnaire de fonds n'offre plus un certain fonds ou qu'il serait prudent pour un administrateur de cesser immédiatement l'offre d'une option de placement donnée afin de protéger les participants aux RVER). Le cas échéant, l'administrateur devrait essayer de remplacer le fonds qui n'est plus offert par un autre fonds conforme à la législation, informer les participants de cette modification et leur permettre de transférer leur argent dans une autre option de placement si tel est leur désir.

### **Transfert à d'autres régimes agréés**

- L'article 45 permet à un employeur d'effectuer des transferts d'un RVER à un autre, mais reste silencieux sur la question des transferts à d'autres régimes agréés. Dans la mesure où certaines entreprises peuvent grossir et peuvent vouloir offrir d'autres types de régimes à l'avenir, nous recommandons que la législation permette aux employeurs de procéder au transfert à n'importe quel régime agréé, à la condition que les fonds immobilisés et non immobilisés demeurent séparés.

## Perception, versement et taux de cotisation

- L'article 53 énonce que l'employeur doit retenir les cotisations des participants à compter du soixante et unième jour suivant l'envoi de l'avis. Il est vraisemblable que si le 61<sup>e</sup> jour tombe au milieu de la période de paie, l'employeur sera en mesure de commencer à effectuer les retenues dès la prochaine période de paie. Par souci de clarté, nous recommandons d'utiliser l'une des formulations suivantes : « Au plus tôt le soixante et unième jour... » ou « à la première période de paie suivante... ».
- L'article 58 requiert qu'un administrateur de régime avise la Régie de toute cotisation non versée par l'employeur et des mesures prises pour les faire verser. Cette dernière phrase ne figure pas dans la réglementation liée aux régimes de retraite simplifiés. Nous recommandons que les mesures soient définies comme étant une lettre envoyée à l'employeur faisant état du versement en retard et de l'obligation d'y remédier.

## Compte non immobilisé

- L'article 64 énonce que les membres peuvent demander un remboursement ou un transfert à un régime de retraite. Étant donné qu'il s'agit de fonds non immobilisés, il devrait y avoir un plus grand choix que lorsqu'il s'agit de fonds immobilisés (p. ex., les fonds non immobilisés devraient être transférables dans un REER). Nous pensons que la formulation recommandée pour l'article 45 serait également appropriée dans le présent cas (c.-à-d., « à n'importe quel régime agréé »). Nous prévoyons que la réglementation déterminera quels sont les régimes admissibles (p. ex., « tels que définis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* »).

## Cessation/établissement du taux de cotisation à 0 %

- L'article 67 énonce qu'un employé qui cesse de cotiser à un régime doit attendre 12 mois avant de pouvoir recommencer à verser des cotisations. L'article 68 précise que l'établissement d'un taux de cotisation à 0 % ne constitue pas une cessation de versement des cotisations. La distinction entre le fait de cesser de verser des cotisations et l'établissement du taux de cotisation à 0 % doit être clarifiée.

## Avis préalable

- Le paragraphe 42 (7) énonce que les cotisations de l'employeur doivent être indiquées dans l'avis préalable. Nous recommandons de retirer cette exigence étant donné que les cotisations de l'employeur peuvent être inconnues à cette étape.

## Obligations d'information

- Le paragraphe 92 (2) requiert qu'un nouveau relevé soit fourni à tous les participants à l'âge de 55 ans. Il ne s'agit pas, à l'heure actuelle, d'une exigence pour les participants à un régime de retraite ou à un régime de retraite simplifié. Nous recommandons qu'un nouveau relevé soit fourni aux participants à l'âge de 55 ans seulement dans les cas où les participants reçoivent des paiements variables. Cela serait compatible avec l'objectif visant à établir un régime peu coûteux.