



Monsieur Irvin Pelletier, président  
Commission des finances publiques  
Édifice Pamphile - Le May, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1A 1A3

Objet : Consultations particulières sur le projet de loi 39, loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite

---

Monsieur le président,

L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (l'ACCAP) apprécie grandement l'occasion qui lui est donnée aujourd'hui, de présenter à la commission des finances publiques ses commentaires sur le projet de loi 39, *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*.

L'ACCAP est une association à adhésion libre représentant des sociétés qui détiennent 99 p. 100 des affaires d'assurances vie et maladie en vigueur au Canada. Au Québec, le regroupement des assureurs à charte du Québec (RACQ) est un membre à part entière de l'ACCAP. L'industrie commercialise une vaste gamme de produits essentiels à la sécurité financière de quelques 7,2 millions de québécois. En 2011, les résidents du Québec ont consacré plus de 6,8 milliards de dollars à des contrats de rente auprès des assureurs.

### **Les RVER peuvent faire une différence en matière d'épargne-retraite**

Nous félicitons le gouvernement d'avoir déposé le projet de loi 39, lequel cible le déficit d'épargne qui a été repéré dans le système de la retraite – écart découlant du fait que les ménages canadiens à revenu moyen n'épargnent peut-être pas suffisamment en vue de la retraite. Le projet de loi fait fond sur un consensus partagé par tous les ministres des Finances, au fédéral et dans les provinces et territoires, et vise à renforcer le troisième pilier de notre système d'épargne-retraite : l'épargne du secteur privé.

L'objectif des deux premiers piliers (la composante publique) est de fournir un revenu minimum pour répondre aux besoins essentiels, et l'efficacité du Canada sur ce plan est reconnue mondialement. C'est le troisième pilier – l'épargne privée issue des régimes au travail et de l'épargne individuelle – qui est censé fournir un revenu au-delà des besoins essentiels. Et c'est là que se situe la lacune, en particulier pour les personnes qui n'ont pas accès à un régime de retraite au travail.

1001, boul. de Maisonneuve o.  
Bureau 630  
Montréal (Québec)  
H3A 3C8

Tél.: (514) 845-9004  
Fax: (514) 845-6182  
[www.accap.ca](http://www.accap.ca)

1001 de Maisonneuve Blvd W.  
Suite 630  
Montreal, Quebec  
H3A 3C8

Tel: (514) 845-9004  
Fax: (514) 845-6182  
[www.clhia.ca](http://www.clhia.ca)

Nous croyons que les RVER peuvent faire une réelle différence pour ce qui est de l'épargne-retraite des Québécois.

### **Un cadre simple et facile à mettre en œuvre**

Leur réussite reposera sur les aspects suivants :

- Leur faible coût : Grâce à leur nature collective, les RVER permettront une plus grande efficacité et des économies d'échelle
- Une conception simple qui aide à maintenir les coûts à un bas niveau
- Des administrateurs professionnels réduiront le fardeau administratif et juridique des petites et moyennes entreprises, fardeau qui décourage bon nombre d'entreprises d'offrir des régimes de retraite
- L'harmonisation partout au pays, un facteur clé pour l'efficacité et les économies d'échelle, qui sont à leur tour déterminantes pour abaisser les coûts
- Des caractéristiques automatiques qui incitent à commencer à épargner (les participants ayant, bien entendu, la possibilité d'y renoncer) et qui contribuent également à ce que les RVER soient offerts à faible coût.

Le projet de loi permettra également d'appliquer les caractéristiques fiscales les plus attrayantes des régimes de retraite et des REER. Par exemple, les RVER recevront le même traitement que les REER pour ce qui est des plafonds de cotisation, des transferts entre régimes et de la possibilité de transfert en franchise d'impôt des sommes payables au conjoint survivant. Comparativement au traitement des régimes de retraite enregistrés, cette approche supprimera des obstacles administratifs pour les employeurs et les administrateurs et, plus important, plus simple pour les consommateurs.

Pris ensemble, le projet de loi 39 et les dispositions fiscales qui s'appliqueront, forment un cadre simple et facile à mettre en œuvre.

### **Un attrait pour les petites et moyennes entreprises**

Selon un sondage mené pour l'ACCAP auprès de plus de 800 petites et moyennes entreprises les RVER intéressent beaucoup les petites entreprises. Soulignons quelques points qui ressortent de ce sondage.

Premièrement – et cela n'a rien d'étonnant – ce sont les plus petites entreprises qui sont les moins susceptibles d'offrir un régime de retraite au travail. Deuxièmement, les deux tiers des sondés disent souhaiter offrir des RVER. Troisièmement, plus de 70 p. 100 de ce groupe ont dit qu'ils seraient prêts à y cotiser, même s'ils n'y étaient pas obligés. Enfin, plus de 70 p. 100 de tous les participants au sondage estiment que tous les employés devraient avoir accès à une forme ou une autre de régime d'épargne-retraite au travail.

### **Pour un projet de loi aussi intéressant que possible pour les participants**

Certes, il reste à faire pour que le projet de loi 39 soit le plus intéressant possible pour les participants. Nous vous proposons certains amendements qui seraient de nature à bonifier le projet.

L'un des objectifs premiers du projet de loi est la mise en place de régimes dont les coûts sont le moins élevés possibles pour maximiser le rendement des investissements. L'article 26 du projet de loi prévoit que les critères pour déterminer si le régime rencontre les objectifs de bas coût seront établis par règlement. Toutefois, le projet de loi lui-même établit des avis multiples aux participants et aux employeurs qui, en plus de coûts importants risquent d'engendrer de la confusion; il introduit des obligations de protection et de destruction des renseignements personnels, de collection et de remise des contributions, de modalités différentes selon qu'un participant établit son taux de cotisation à 0% ou qu'il cesse de verser ses cotisations sans terminer sa participation ainsi que d'autres dispositions qui peuvent constituer des obligations onéreuses pour l'administrateur du régime, et des frais supplémentaires aux participants. Nous proposons en annexe des modifications au projet de loi qui pourraient permettre de rencontrer ces obligations sans ajouter un fardeau administratif significatif.

Nous comprenons que l'article 58 limite l'obligation de l'institution à avertir la Régie lorsque, à sa connaissance, des cotisations sont non versées et à prendre certaines mesures en cas de faillite de l'employeur pour récupérer les cotisations non versées; ajouter des mesures supplémentaires aurait pour effet d'augmenter les coûts de façon importante pour ce régime où le nombre d'employeurs et participants de petite taille sera élevé.

Une autre obligation qui semble reliée à la mise en place de régimes dont les coûts sont le moins élevés possibles, est celle pour l'administrateur de mettre en place un régime unique prévu à l'article 11 du projet de loi. Cette obligation nous semble inutilement restrictive et devrait être retirée.

Par ailleurs, nous comprenons que l'employeur ne soit pas obligé de contribuer au régime mis en place pour ses employés mais nous voyons mal pourquoi, à l'article 2, on lui interdit de contribuer lorsque un ou plusieurs des employés ne versent pas de cotisations au régime. Cela est contraire à l'essence même des régimes de retraite.

Finalement, l'article 133 prévoit qu'un représentant en assurances de personnes peut, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, offrir un RVER à un employeur tout comme à un particulier (ex. un travailleur autonome); on devrait également permettre à un représentant en assurance collective ou à un actuaire d'offrir à un individu de participer à un RVER. L'objectif de cet allègement réglementaire étant d'offrir au plus grand nombre possible de personnes de participer à un régime de retraite en milieu de travail, l'ouverture des réseaux de distribution devrait être aussi complète que possible. Étant donné la nature particulière du RVER, les représentants devraient être aussi exemptés de l'obligation de produire une analyse de besoin durant cette période.

Nous vous remercions de nouveau, monsieur le Président, pour l'occasion qui nous a été donnée aujourd'hui de nous présenter devant vous. Nous nous ferons un plaisir de fournir aux membres de la commission tout autre renseignement qu'ils jugeront utile.



Yves Millette

Le vice-président principal aux affaires québécoises

## ANNEXE

### *Renseignements personnels*

- Selon l'article 19, l'administrateur doit détruire les renseignements personnels fournis par l'employeur à l'égard d'employés ayant renoncé à participer au régime dans les 60 jours qui suivent la réception de l'avis de renonciation. Or l'article 12 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* vise déjà à assurer la protection des renseignements personnels.

Il n'est pas réaliste de détruire les données électroniques stockées dans les serveurs dans un délai de 60 jours. En outre, l'article 19 soulève des préoccupations à l'égard des aspects pratiques suivants de l'administration du régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) :

- Si les renseignements personnels sont fournis sur support papier et que le document papier contient aussi les renseignements personnels d'employés participant au régime, leur destruction suppose celle des renseignements des participants. La tâche d'extraire et de détruire les renseignements personnels des employés participants accroît considérablement le coût, requiert du temps et comporte le risque de perdre des données qui devraient être conservées.
- En vertu de l'article 43, les employés visés qui ont renoncé à participer au régime doivent avoir la possibilité d'y adhérer au cours du mois de décembre de l'année suivant la date à laquelle ils ont renoncé à leur participation ou cessé le versement de leurs cotisations. Nous supposons que les administrateurs s'en occuperaient au nom de l'employeur afin d'alléger le fardeau administratif de ce dernier et de réduire les coûts au minimum. À cette fin, il leur faudrait disposer de renseignements sur les employés qui avaient renoncé à participer au régime.

### *Administrateur*

- En vertu du dernier paragraphe de l'article 17, l'administrateur doit remettre « au particulier » un sommaire écrit du régime; selon notre compréhension, le terme « particulier » désigne les épargnants ou les participants qui sont des travailleurs autonomes. Le sommaire écrit doit contenir les renseignements énoncés à l'article 18, y compris le taux de cotisation par défaut et les conditions selon lesquelles le participant peut établir son taux de cotisation à 0 %. Il peut être difficile d'appliquer un taux de cotisation par défaut (qui est normalement exprimé en pourcentage du salaire) aux cotisations des particuliers puisque ces derniers cotisent par débits préautorisés plutôt qu'au moyen d'une retenue à la source et qu'ils doivent approuver le montant de retrait conformément aux règles de l'Association canadienne des paiements. De plus, si un particulier peut établir son taux de cotisation à 0 % pendant une certaine période après laquelle le taux doit être rétabli, il ne sera pas possible de réintégrer ses cotisations sans obtenir sa permission d'effectuer des débits préautorisés sur son compte bancaire.

- Selon l'alinéa 1 de l'article 18, un administrateur doit non seulement transmettre à l'employé un avis écrit confirmant sa participation au régime, mais aussi transmettre un « exemplaire de cet avis » à l'employeur. L'avis à l'employé prend généralement la forme d'une lettre « de bienvenue » qui pourrait comprendre des renseignements confidentiels, comme un code d'accès personnel au site Web et les données sur le(s) bénéficiaire(s). L'envoi à l'employeur de copies des lettres envoyées à chacun des employés participants est superflu, ajoute des coûts inutiles et pourrait entraver la protection de la vie privée.

Une autre façon de faire qui permettrait à l'employeur d'obtenir les renseignements dont il a besoin (p. ex., confirmation des employés participant au régime) consiste à formuler la deuxième moitié de l'alinéa 1 de l'article 18 comme suit : « l'employeur est également avisé de sa participation au régime ».

- L'alinéa 3 de l'article 18 exige qu'un formulaire de désignation de bénéficiaire accompagne l'avis de participation au régime. Compte tenu des dispositions du *Code civil du Québec*, nous croyons que ces documents peuvent être fournis par voie électronique, mais il n'est pas clair si le participant peut renvoyer le formulaire dûment rempli par voie électronique. Nous vous saurions gré de le confirmer.
- Au deuxième paragraphe de l'article 18, l'alinéa 1 exige qu'un employé qui renonce à participer au régime en avise l'employeur et l'administrateur. L'article 44 requiert de l'employeur qu'il avise l'administrateur du régime de la renonciation de l'employé. En vertu de ces dispositions, l'administrateur recevrait l'avis en double. Nous recommandons que la loi permette au régime de déterminer si l'employé doit aviser l'administrateur ou l'employeur de sa renonciation, et qu'elle n'exige pas que l'employé avise les deux parties. Si, l'employé doit aviser l'administrateur en vertu du régime, ce dernier serait chargé de conserver une preuve de l'avis de renonciation.

### ***Faible coût***

- L'article 26 prévoit que l'administrateur doit offrir un régime peu coûteux aux participants et que les critères pour déterminer le caractère peu coûteux d'un régime sont établis par règlement.
- Nous attendons avec intérêt d'examiner ces règlements et recommandons qu'ils soient harmonisés avec les règlements d'application de la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs* fédérale, c.-à-d. que les coûts de référence soient ceux des régimes à cotisations définies qui offrent des options de placement à des groupes de 500 participants ou plus. Étant donné que les coûts des groupes comparables varieront selon qu'il s'agit de nouveaux régimes ou de régimes bien établis (l'actif administré, le taux de cotisation, les cotisations totales et la structure de distribution varient en conséquence), nous recommandons que chaque administrateur consigne ce qu'il estime être un ensemble approprié de régimes de comparaison pour son RVER, sachant que ces éléments de comparaison ne sont pas universellement applicables et que les éléments de comparaison appropriés varient au fil du temps.

### *Perception, versement et taux*

- L'article 51 stipule qu'un participant peut modifier son taux de cotisation au régime en tout temps, puis établit des restrictions pour les employés participant à un RVER offert par leur employeur (deux modifications par an à moins que l'employeur ne consente à une plus grande fréquence). À notre avis, cette disposition pose deux problèmes. Premièrement, elle pourrait être exagérément restrictive pour les employés. Deuxièmement, elle accroît les frais administratifs et la complexité de l'administration si chaque employeur peut établir des limites différentes. Nous estimons que chaque régime devrait pouvoir déterminer les limites applicables éventuelles. C'est pourquoi nous recommandons que cet article soit modifié comme suit : « [...] l'employé qui participe à un régime offert par son employeur ne peut modifier son taux de cotisation au régime que deux fois par période de 12 mois, sauf disposition contraire du régime ».
- Selon l'article 53, l'employeur est tenu de retenir la cotisation des participants sur leur salaire « à compter du soixante et unième jour » suivant l'envoi de l'avis. Nous supposons que si le 61<sup>e</sup> jour tombe au milieu de la période de paie, l'employeur pourrait commencer les retenues à la période de paie suivante. Par souci de clarté, nous recommandons de modifier l'article comme suit : « Au plus tôt le soixante et unième jour [...] ou à la première période de paie suivante [...] ».
- L'article 58 prévoit que l'administrateur d'un régime doit aviser la Régie des cotisations non versées « et des mesures prises pour les faire verser ». Cette dernière formule ne figure pas dans les règlements visant les RRS. Nous croyons savoir que les mesures appropriées prendraient la forme d'une lettre envoyée à l'employeur au sujet de son défaut de versement et de son obligation de verser des cotisations. Puisque la Commission des normes du travail serait chargée de surveiller les employeurs, nous suggérons d'ajouter la mention de l'article 58 à l'article 107, qui traite des pouvoirs de la Commission.
- De plus, nous croyons savoir que l'obligation de l'administrateur d'aviser la Régie de toute cotisation non versée par l'employeur ne laisse pas entendre que l'administrateur devrait surveiller et valider les montants des cotisations devant être versées au régime. Cela supposerait que l'administrateur obtienne le livre de paie des employeurs participants et les salaires de leurs employés. Une telle exigence serait difficile à appliquer et s'avérerait très coûteuse pour l'administrateur, ce qui irait à l'encontre de l'objectif d'un régime simple et peu coûteux.

Nous croyons qu'il vaudrait la peine d'étudier les moyens d'atteindre les objectifs de cet article sans accroître considérablement le fardeau administratif.

### *Compte non immobilisé*

- L'article 64 prévoit que les participants peuvent demander un remboursement ou un transfert de leur compte dans un « régime de retraite ». Comme il s'agit de fonds non immobilisés, il devrait y avoir plus de choix que dans le cas des fonds immobilisés. Ainsi, le participant devrait également pouvoir transférer ses fonds non immobilisés à des REER. Nous croyons

que le libellé recommandé pour l'article 45, soit « à tout régime enregistré », serait également approprié ici. Nous supposons que les règlements détermineront les régimes admissibles (p. ex., « au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* »).

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

- Selon l'article 67, un employé qui a cessé de verser des cotisations au régime doit attendre 12 mois avant de recommencer le versement. Par ailleurs, l'article 68 prévoit que l'établissement d'un taux de cotisation à 0 % ne constitue pas une cessation de versement des cotisations.
- Les concepts de cessation du versement des cotisations et d'établissement du taux à 0 % créent de la confusion et pourraient accroître la complexité de l'administration d'un RVER. Il n'est pas clair ce qui les distingue. Dans quelles circonstances un participant voudrait-il cesser le versement de ses cotisations au lieu d'établir le taux de cotisation à 0 %? Comment pourrions-nous distinguer ces différentes circonstances compte tenu de la réinscription? Nous vous saurions gré d'éclaircir cette question.

### ***Employés à temps partiel***

- L'article 41 définit le terme « employé visé », mais ne précise pas le nombre minimal d'heures de travail nécessaire pour être considéré comme un employé à temps plein, car la *Loi sur les normes du travail* ne fait pas de distinction entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel. Nous recommandons donc de modifier l'article 41 comme suit.

Pour l'application de la présente section, on entend par « employé visé » un employé qui, à la fois :

1° est un salarié au sens du paragraphe 10° de l'article 1 de la Loi sur les normes du travail et qui exécute un travail au Québec ou qui est visé à l'un des paragraphes 1° et 2° de l'article 2 de cette loi;

2° a) compte au moins 24 mois de service continu au sens du paragraphe 12° de l'article 1 de la Loi sur les normes du travail s'il travaille moins de « x » heures par période de paie;

b) justifie d'un an de service continu au sens du paragraphe 12° de l'article 1 de la Loi sur les normes du travail s'il travaille « x » heures ou plus par période de paie;

3° ne bénéficie pas d'un régime enregistré d'épargne-retraite dans l'entreprise de l'employeur visé au deuxième alinéa ou d'un régime de pension agréé au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu, établi par l'employeur, pour lequel une retenue sur son salaire pourrait être effectuée.

### ***Préavis***

- Selon l'alinéa 7 de l'article 42, le préavis précise les cotisations patronales. Nous recommandons de supprimer cette exigence étant donné que les cotisations patronales pourraient être inconnues à ce stade.

### ***Obligations d'information***

- En vertu de l'alinéa 2 de l'article 92, un nouveau relevé doit être fourni à tous les participants qui atteignent l'âge de 55 ans. À l'heure actuelle, nous n'envoyons pas de relevé aux participants de régimes de retraite, y compris simplifiés, lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans. Cette nouvelle exigence augmentera le coût du régime. Si son objectif est lié aux paiements variables, seules les institutions qui en offrent devraient fournir un tel relevé.