

Pour des RVER adaptés aux besoins des PME

Avis de la FCEI concernant le projet de loi no 39 : Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite

François Vincent, analyste principal des politiques

Martine Hébert, vice-présidente, Québec et porte-parole nationale

Depuis plusieurs années, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) promeut des solutions équitables et réalistes afin que tous puissent avoir accès à une retraite décente. À cet égard, la FCEI a demandé à ce que les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) soient mis en place, car ils représentent des outils intéressants pour les propriétaires de PME désireux de mettre à la disposition de leurs employés un mécanisme d'épargne-retraite. Nous accueillons donc positivement le dépôt du projet de loi no 39 : *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*. Cependant, nous estimons que certaines améliorations peuvent y être apportées afin de répondre plus adéquatement aux besoins et à la réalité des PME et de leurs employés.

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), représente 24 000 dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) au Québec. Ces derniers oeuvrent dans toutes les régions et dans tous les secteurs d'activité. Réclamés depuis un certain nombre d'années par la FCEI à l'échelle canadienne, les Régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) – nommés Régimes de pension agréés collectifs ailleurs au Canada (RPAC) – représentent des outils intéressants pour les propriétaires de petites et moyennes entreprises.

À propos de la FCEI

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est la principale organisation de petites et moyennes entreprises au Canada. La FCEI encourage l'élaboration de bonnes politiques publiques aux paliers fédéral, provincial et municipal, et représente plus de 109 000 chefs d'entreprise qui emploient dans l'ensemble 1,25 million de Canadiens et apportent 75 milliards de dollars au PIB.

Au Québec, la FCEI compte 24 000 membres issus de tous les secteurs économiques et présents sur tout le territoire québécois.

Nous avons donc été très satisfaits de voir que le gouvernement remettait à l'ordre du jour les RVER en déposant le projet de loi no 39 : *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*. Ce projet de loi, tout comme le précédent, comporte plusieurs éléments recommandés par la FCEI lors des travaux de réflexion dirigés par le ministère des Finances et auxquels nous avons participé. Nous saluons d'ailleurs cette initiative qui a permis de donner lieu à un projet de loi qui colle mieux à la réalité et aux limites des entreprises.

Cependant, afin que les RVER puissent atteindre les objectifs visés, certaines modifications devront être apportées au projet de loi. En ce sens, pour la FCEI, il est impératif que les employeurs n'aient pas l'obligation d'y cotiser et, à cet effet, nous accueillons plus que favorablement l'article 52 qui doit être maintenu intégralement. De plus, bien que la FCEI soit en partie soulagée que les plus petites entreprises soient exemptées de toute obligation, nous aurions souhaité que les RVER soient des « RVVER », soit des régimes « vraiment volontaires », ou qu'à défaut, les entreprises comptant moins de 20 employés soient exclues de toute obligation. Une telle proposition permettrait de couvrir 80 % des travailleurs, tout en épargnant les petits employeurs de tracasseries administratives supplémentaires.

Cela étant, quelles sont les autres conditions qui permettront aux RVER de prendre réellement leur envol et qui en feront un succès dans les milieux de travail? Voilà une question à laquelle nous répondons dans le présent mémoire.

PME et épargne-retraite : un portrait de la situation

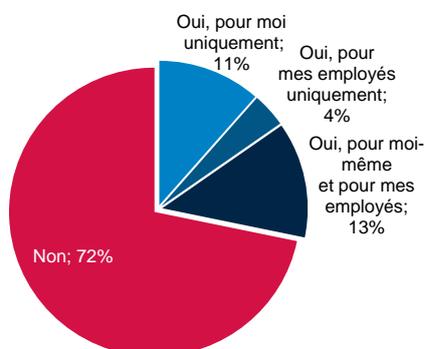
D'abord, rappelons la situation qui prévaut dans les PME du Québec en ce qui a trait aux mécanismes d'épargne-retraite. Afin de brosser ce portrait, la FCEI a réalisé deux sondages à ce sujet, auprès de propriétaires de petite entreprise à l'échelle du pays. Le premier a été réalisé en 2010 et le second a été réalisé en 2012. Le sondage de 2010 a rejoint 953 membres du Québec. Sa marge d'erreur est de + 3,2 %, 19 fois sur 20 et quelque 1046 propriétaires de PME québécois ont répondu au sondage de 2012, donnant une marge d'erreur de 3 %, 19 fois sur 20.

L'offre de mécanismes d'épargne-retraite dans les PME

On constate que 28 % des PME sont dotées d'une forme quelconque de régime d'épargne-retraite alors que 72 % n'en ont pas. On observe également qu'au total, 13 % des PME offrent un régime d'épargne-retraite à la fois aux employés et aux dirigeants, 11 % aux dirigeants seulement et 4 % aux employés seulement (figure 1). Autre fait important à préciser : nos données à l'échelle canadienne nous permettent de voir que la propension à offrir un régime de retraite augmente avec la taille de l'entreprise.

Figure 1 :

Avez-vous mis en place dans votre entreprise un régime d'épargne-retraite pour vous-même ou vos employés? (% des réponses – Québec)

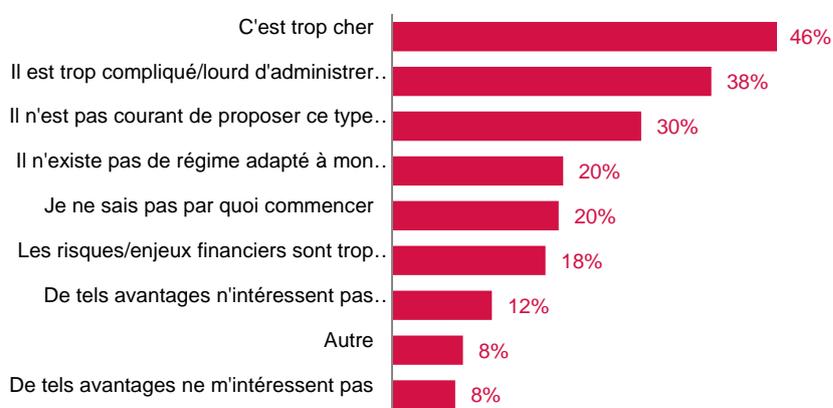


Source : FCEI, Sondage sur les pensions, 2012.

Mais quelles sont les raisons qui expliquent que peu de petites entreprises sont à même d'offrir à leurs employés un régime d'épargne-retraite?

Figure 2 :

Qu'est-ce qui vous empêche de proposer un régime d'épargne-retraite au sein de votre entreprise (% des réponses – Québec)



Source : FCEI, Sondage sur les pensions, 2010.

Comme on peut le constater (figure 2), en tête de liste, se retrouvent les coûts élevés ou l'absence de moyens financiers suffisants pour pouvoir offrir un régime d'épargne-retraite. Faut-il s'en étonner? Pas vraiment! Lorsqu'on considère l'environnement dans lequel évoluent nos petites entreprises, cette réponse n'a rien d'étonnant. Premièrement, le Québec arrive bon dernier des provinces canadiennes en ce qui a trait à la fiscalité des petites entreprises.¹

¹ Fiscalité : À la recherche de l'excellence — Classement des provinces en matière de création d'un climat fiscal favorable à la réussite des PME, FCEI, avril 2009, 55 p.

En effet, d'une part, les taxes sur la masse salariale du Québec sont 30 % plus élevées qu'en Ontario et 45 % plus élevées que la moyenne canadienne. Le scénario est le même en ce qui a trait au taux d'imposition des PME qui se situe à 8 %, soit presque 3 fois la moyenne dans le reste du Canada (3 %). Deuxièmement, en plus d'être surtaxées, nos petites entreprises ne sont pas riches. En effet, 63 % des entreprises du Québec ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 500 000 \$ et 5 % seulement ont des revenus annuels supérieurs à 5 M\$.² Ces données montrent donc très bien que la capacité de nos PME de pouvoir offrir des régimes d'épargne-retraite à leurs employés est très limitée.

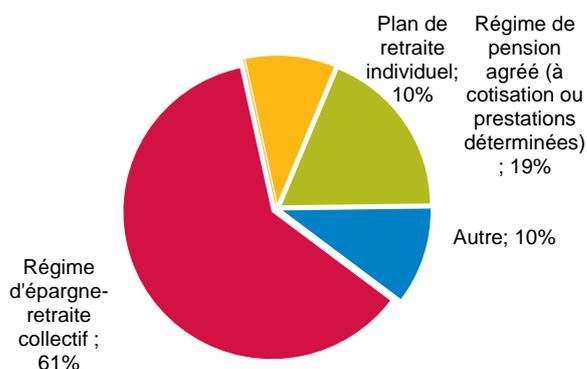
Par ailleurs, en seconde position avec plus du tiers des mentions, on retrouve l'argument qu'il est trop compliqué ou contraignant d'administrer de tels régimes. Encore ici, cela est peu étonnant lorsqu'on sait que près du trois quart de nos entreprises comptent moins de 10 employés. Elles ne disposent donc pas d'un département de ressources humaines ou de comptabilité pour s'occuper de ce genre de questions.

En troisième position, on constate que les répondants disent ne pas offrir de régime d'épargne-retraite parce qu'il ne s'agit pas d'une pratique courante au sein de leur industrie et en quatrième position, on retrouve l'argument voulant que les petits employeurs ne sachent pas par quoi commencer ou qu'il n'existe pas de régimes adaptés à leur entreprise.

Quant au type de régime d'épargne-retraite offert par les entreprises qui en offrent un, on observe que ce sont les REER collectifs qui ont la cote (figure 3), suivis, mais d'assez loin, par les régimes de pension agréés (19 %).

Figure 3 :

**Quel type de régime d'épargne-retraite offrez-vous à vos employés?
(% des réponses – Québec)**



Source : FCEI, Sondage sur les pensions, 2010.

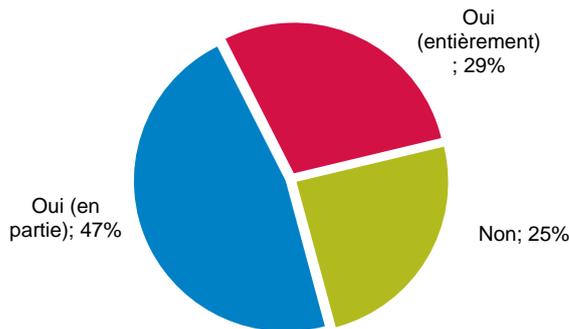
Enfin, comme l'illustre la figure 3, la plupart des employeurs qui offrent des régimes d'épargne-retraite à leurs employés y contribuent (76 %). En effet, ils sont 29 % à verser une quote-part identique aux cotisations des employés et 47 % à le faire partiellement.

² Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2012

Ce résultat démontre que si les petites entreprises avaient les moyens d'offrir un régime de retraite, la grande majorité profiterait de l'occasion pour cotiser audit régime. Dans un univers où elles doivent compétitionner avec le secteur public et les grandes entreprises pour attirer et retenir la main-d'œuvre, cela représenterait un avantage certain pour les PME.

Figure 3 :

**Versez-vous une contribution aux régimes d'épargne-retraite de vos employés?
(% des réponses – Québec)**



Source : FCEI, Sondage sur les pensions, 2010.

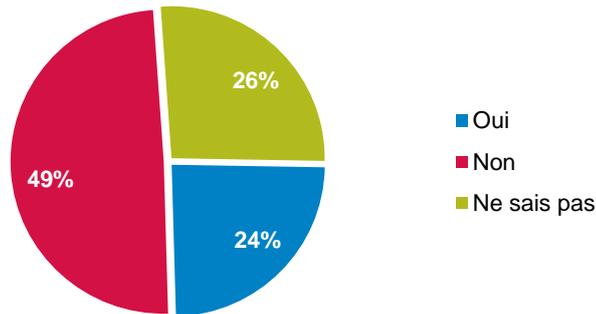
Pour des RVER adaptés aux besoins et à la réalité des PME

Les sondages effectués par la FCEI ont permis de mesurer la perception des PME sur ce nouvel outil d'épargne-retraite que sont les RVER.

Dans un premier temps, il est intéressant de noter que, spontanément, environ le quart des employeurs (figure 4) envisageraient d'offrir un RVER à leurs employés, et ce, sans même en connaître les tenants et aboutissants. Environ le quart (26 %) ne savent pas s'ils en offriraient un. Ces résultats combinés démontrent qu'une bonne proportion d'employeurs affichent une ouverture ou une certaine soif pour le développement d'outils d'épargne-retraite adaptés à leur réalité. Enfin, ils sont aussi 49 % à dire ne pas envisager en offrir, ce qui reflète probablement l'aversion ou la crainte qu'ont les propriétaires de petites entreprises envers les obligations administratives imposées par les gouvernements.

Figure 4 :

En 2012, le gouvernement du Québec a proposé une version légèrement modifiée du RPAC : le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER). L'inscription au RVER sera obligatoire pour les entreprises comptant 5 employés ou plus. Envisageriez-vous de mettre un RPAC/RVER en place dans votre entreprise? (% des réponses – Québec)



Source : FCEI, Sondage sur les pensions, 2012.

Ces résultats nous suggèrent que pour susciter une adhésion aux RVER, plusieurs conditions devraient être respectées. Premièrement, lorsqu'on sait à quel point les PME sont étouffées par la paperasserie et que la proposition québécoise prévoit une obligation d'inscription pour les entreprises de plus de cinq employés, cela n'encourage en rien les entreprises à être favorables au projet. Cela expliquerait aussi probablement (en partie) pourquoi les PME canadiennes envisagent dans une plus grande proportion (34 %) que leurs homologues québécoises, offrir de tels régimes (RPAC) à leurs employés. En effet, la loi fédérale, tout comme celles adoptées en Alberta et en Saskatchewan, ne comporte aucune obligation pour les employeurs.

Lorsque questionnés sur les caractéristiques les plus importantes que devraient présenter les RVER (figure 5), les dirigeants de PME mentionnent dans l'ordre : le libre choix de cotiser ou non (61 % des mentions), que les cotisations ne soient pas assujetties aux taxes sur la masse salariale (45 % des mentions), que la paperasserie exigée pour inscrire les employés soit minimale (45 % des mentions) et que les coûts administratifs soient peu élevés (41 % des mentions).

Figure 5 :

Parmi les caractéristiques des RPAC/RVER suivantes, lesquelles vous sembleraient convenir à votre entreprise? (% des réponses – Québec)



Source : FCEI, Sondage sur les pensions, 2012.

Bref, on peut affirmer sans ce tromper que les RVER représentent une amélioration par rapport aux options d'épargne-retraite qui sont actuellement disponibles pour les petites entreprises et que, si volontaire et bien conçu, ce nouvel outil d'épargne sera avantageux autant pour les propriétaires d'entreprises que pour leur personnel.

Plusieurs éléments clés contribueront au succès de ces régimes pour les employeurs . Parmi ces derniers, on note :

- ▶ Inscription et contribution volontaire au régime.
- ▶ Aucune taxe sur la masse salariale sur les contributions des employeurs et aucun coût refilé par les administrateurs de RVER aux employeurs.
- ▶ Modalités d'inscription simples et peu coûteuses pour les employeurs (paperasserie minimale).

Analyse détaillée du projet de loi

Passons maintenant à l'analyse détaillée du projet de loi no 39.

Respecter le titre de la loi

D'abord, nous croyons que le projet de loi devrait respecter son titre, c'est-à-dire créer des régimes vraiment volontaires... En effet, comme nous l'avons mentionné précédemment, contrairement aux lois adoptées dans d'autres provinces et à celle adoptée par le gouvernement fédéral, le projet de loi québécois prévoit que toutes les entreprises de plus de cinq employés devront inscrire leurs employés à un RVER. Nous sommes satisfaits que les employeurs n'aient pas l'obligation de cotiser au régime, mais d'obliger les petites entreprises à inscrire leurs employés engendrera deux impacts négatifs : envoyer un mauvais message et alourdir le fardeau de la paperasserie qui gruge déjà 6,9 milliards \$ par an aux PME, soit environ 2 % du PIB.

Cela sans compter que 59 % des membres québécois de la FCEI estimaient en 2012 que le fardeau réglementaire avait augmenté au Québec et que la réglementation pèse plus lourd sur les petites entreprises. En effet, le fardeau réglementaire coûte trois fois plus cher pour les entreprises de 5 à 19 employés que pour les entreprises de plus de 100 employés.³ D'ailleurs, nous portons à l'attention des parlementaires que, ni les autres provinces, ni le gouvernement fédéral n'ont imposé une telle obligation aux entreprises.

La raison est simple : pour que ces régimes prennent leur envol, il est important qu'ils soient endossés par les dirigeants de PME. Et pour ce faire, le caractère volontaire revêt une importance capitale. Nous ne sommes pas les seuls à penser ainsi. Un chercheur affirmait d'ailleurs récemment que « l'aspect volontaire des cotisations à ces régimes en faciliterait grandement l'acceptation, tant par les travailleurs que par les employeurs. »⁴

Par ailleurs, nous notons que la notion d'employés visés décrite à l'article 41 semble inclure les employés à temps partiel. Nous nous questionnons sur la pertinence et les conséquences de cette inclusion dans l'application de la Loi et l'offre de RVER, dans des secteurs comptant plusieurs employés à temps partiel - souvent des étudiants - comme la restauration ou le commerce de détail. Certains de ces employeurs pourraient se retrouver à prélever \$ 3.00/semaine sur la paye de leurs employés... Il nous semble que, pour éviter de telles situations, l'obligation contenue dans la loi devrait comporter un nombre d'heures minimal (ex : 21h/sem).

Recommandations

C'est pourquoi, bien que la FCEI soit en partie soulagée que les plus petites entreprises soient exemptes de toute obligation, nous recommandons de faire en sorte que les RVER soient des « RVVER », soit des régimes « vraiment volontaires », ou qu'à défaut, les entreprises comptant moins de 20 employés soient exclues de toute obligation. Il importe de noter que cette proposition permettrait de rejoindre 80 % des travailleurs.

La FCEI recommande également que l'obligation d'inscrire les employés à un RVER s'applique uniquement aux employés ayant 12 mois de service continu, mais aussi seulement à ceux qui cumulent un certain nombre d'heures de travail en moyenne par semaine (ex : 21h/sem).

Les communications aux employés : appuyer les employeurs

Plusieurs articles du projet de loi no 39 obligeront les employeurs à communiquer plusieurs informations avec leurs employés concernant le régime qu'ils mettront en place (ex. : art.42). Nous comprenons l'importance d'informer les employés, d'autant plus que ces derniers auront des choix à faire. Cependant, nous sommes d'avis que le gouvernement devrait apporter un appui aux employeurs en plus de permettre l'utilisation de divers moyens de communication utilisés dans les entreprises (courriels, mémorandum, etc.).

Étant donné que ces régimes seront relativement standards, tout comme les droits et obligations des employeurs et des employés, la Loi devrait stipuler que des modèles des écrits exigés des employeurs et des employés soient produits par le gouvernement et mis à la disposition des employeurs.

³ FCEI en association avec KPMG, *Rapport sur la paperasserie au Canada – Étude comparative entre le Canada et les États-Unis*, janvier 2013, <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3282f.pdf>

⁴ Richard Guay, *Institut de recherche en politiques publiques, Options politiques*, juin 2013, p. 45.

Ce faisant, les petits entrepreneurs qui n'ont ni l'expertise, ni les ressources pour écrire de telles communications - ayant des implications légales importantes - seraient mieux accompagnés dans le processus.

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Que la Loi prévoit que le gouvernement rende disponible sur Internet des modèles de communications écrites que les employeurs seront contraints d'envoyer à leurs employés et que les employés seront tenus de donner à leur employeur.

Que les courriels et autres mécanismes utilisés (Intranet, Share Point, etc.) par les employeurs pour communiquer par écrit avec les employés soient explicitement inclus dans la notion « d'aviser par écrit ».

Épauler les employeurs dans la signature des contrats

Dans un même ordre d'idées, les chefs d'entreprise sont souvent mal outillés lorsqu'il est question de choisir et d'évaluer les modalités contractuelles qui leur sont imposées. Ils ne sont pas experts en négociation de régime de retraite et n'ont pas de département de ressources humaines. Ainsi, se lancer dans un tel processus peut être lourd et comporter des risques.

C'est pourquoi, le législateur devrait s'assurer que des mesures soient prises pour accompagner les dirigeants de PME dans le processus de sélection d'un administrateur et de signature des contrats. Cela pourrait se faire en créant des documents explicatifs et des contrats types que pourront utiliser les propriétaires de PME qui décident d'aller de l'avant avec ces régimes. Le paragraphe 4 de l'article 111 stipule qu'un règlement viendra préciser les éléments qui devront se retrouver dans les contrats entre l'administrateur et l'employeur. Or, rares sont les chefs de PME qui lisent la Gazette officielle avec assiduité! Nous sommes donc d'avis qu'un contrat type, un guide explicatif sur les RVER et les obligations des employeurs ainsi que les autres informations pertinentes pour les employeurs devraient être mis à leur disposition via Internet (Service Québec pourrait être approprié par exemple). Enfin, ces informations devraient être rédigées de manière concise et, surtout, compréhensible.

La FCEI recommande :

Que le gouvernement rende disponibles sur Internet, dans un langage concis et compréhensible, les informations importantes que les employeurs devront savoir concernant les RVER, cela devrait inclure certains outils tels qu'un contrat type entre administrateur et employeur, un guide explicatif sur les obligations des employeurs, des communications type, etc.

Informations à divulguer

Nous nous questionnons sur le deuxième paragraphe de l'article 42 qui oblige l'employeur à aviser ses employés de toute relation d'affaires qu'il entretient avec l'entreprise qui offrira le RVER.

En quoi cette information concerne-t-elle les employés? A-t-elle vraiment une valeur ajoutée? Sachant que les (futurs) administrateurs de RVER offrent aussi une panoplie de produits (Fonds de placement, assurances en tout genre, etc.), on peut se demander quelle est la valeur ajoutée d'obliger les employeurs à divulguer qu'ils ont une assurance-vie avec telle compagnie d'assurance, par exemple? Cela relève de leur vie personnelle et privée et n'affecte en rien le rendement éventuel ou les coûts d'administration d'un RVER...

Ainsi, la FCEI recommande :

Que soit retiré le paragraphe 2° de l'article 42, obligeant les employeurs à divulguer par écrit à chacun de leurs employés, toute relation d'affaires qu'ils entretiennent avec l'administrateur du RVER.

Informations fournies aux employés par l'administrateur

L'article 18 comporte la liste des documents que l'administrateur est tenu de transmettre à chaque employé inscrit à son RVER. De plus, l'article 92 détaille l'obligation d'information faite à l'administrateur. Nous notons cependant que la Loi nous semble muette concernant les obligations des administrateurs de fournir les relevés périodiques concernant le rendement des placements effectués par les employés, le sommaire des contributions, etc. Or, les employés contribuant aux RVER devraient être en mesure de recevoir des relevés périodiques contenant ces informations.

Par ailleurs, les cotisations des employés au RVER seront prises à même les salaires. Or, cela risque de susciter beaucoup de questions de la part des employés visés : où va cet argent? Est-il garanti? Combien cela va me rapporter? Dans combien de temps? Combien vais-je toucher à ma retraite? Si je veux cesser de cotiser, je fais quoi? Devrais-je cotiser plus ou moins? Quelle option de placement est la meilleure pour moi? Si je tombe malade ou je décède, qu'est-ce qui arrive? Etc. Or, les propriétaires de PME ne sont pas des experts ni des conseillers en placements ou en planification financière. Il est donc primordial que les administrateurs soient tenus d'offrir un service à la clientèle adéquat et accessible auquel les employés inscrits pourront s'adresser pour obtenir des réponses à leurs questions.

Or, nous savons que pour que les RVER aient des frais de gestion très bas, le service à la clientèle offert par les administrateurs de ces régimes sera minimal et certaines demandes risquent d'être chargées aux clients. À cet égard, nous pensons que le service à la clientèle pour les chefs d'entreprise offrant un tel régime à leurs employés devrait être gratuit. Les entrepreneurs ne devraient donc pas avoir à payer des frais de service à la clientèle avec l'administrateur qui doivent être responsables de répondre aux questions des employés. Nous pensons que le projet de loi devrait contenir une disposition relative à ces éléments.

Ainsi, la FCEI recommande :

Que le projet de loi comporte des dispositions pour obliger explicitement les administrateurs à offrir un service auquel les travailleurs inscrits à un RVER pourront obtenir réponse à leurs questions et obtenir des avis professionnels.

Que le projet de loi stipule que les administrateurs seront tenus de fournir la documentation périodique aux travailleurs inscrits (relevés, états de compte, sommaires de transactions, taux de rendement, option de placement, etc.).

Que la Loi stipule clairement que l'administrateur est tenu d'offrir un service à la clientèle gratuitement aux travailleurs et à leurs employeurs et qu'aucun coût direct ou indirect ne soit chargé aux employeurs.

Modifications effectuées par les employés

Diverses dispositions de la Loi traitent des modifications que peuvent apporter les employés à leur cotisation au RVER. Ces derniers peuvent par exemple modifier leur taux de cotisation, le fixer à zéro, cesser de cotiser, etc.

Or, afin d'éviter des situations qui pourraient s'avérer complexes à gérer (ex. : cas où des employés changeraient fréquemment d'idée) et de ne pas alourdir indûment la paperasserie des entreprises, il importe de limiter le nombre de changements qui peuvent être effectués au cours d'une période donnée. À cet égard, le législateur a inscrit à l'article 51 que :

«Le participant peut, en tout temps, modifier son taux de cotisation au régime. Toutefois, 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, à moins que l'employeur ne consente à ce qu'il le fasse plus fréquemment. Le participant peut également, aux conditions déterminées par règlement, établir son taux de cotisation à 0 % ».

À première vue, on pourrait en conclure que l'employé ne pourra changer sa cotisation que deux fois par an. Cependant, il semble qu'il peut établir son taux de cotisation à 0 % autant de fois que désiré... Nous voyons donc une contradiction entre ces deux éléments de l'article 51.

Par ailleurs, les articles 18, 66, 67 et 68 traitent des notions de « cesser le versement des cotisations », « d'établir le taux de cotisation à 0 % » et de « cessation de versement des cotisations ». Il serait important de préciser la différence entre ces notions qui, à première vue, portent à confusion. En effet, quelle est la différence entre fixer un taux de cotisation à 0 % et cesser de faire des versements?

La FCEI recommande :

Que les articles 18, 51 et 66 à 68 soient modifiés pour clarifier le fait que seulement deux modifications sont permises annuellement pour établir le taux de cotisation à 0 % et clarifier les notions de « cessation de versement » et « établissement du taux de cotisation à 0 % ».

Dans un même ordre d'idées, le deuxième alinéa de l'article 43 prévoit que l'employeur sera contraint, au mois de décembre de chaque année, d'inviter les employés qui ont refusé à intégrer le RVER à y participer de nouveau. Nous comprenons la volonté du gouvernement de s'assurer que le plus de personnes possible se joignent et participent à un RVER, mais nous croyons que cette obligation devrait incomber à l'administrateur du régime, pour lequel il est dans l'intérêt de maximiser le nombre de cotisants et qui dispose de davantage de ressources pour effectuer ce genre de suivi et d'opération que les petits employeurs.

Pour sa part, l'article 44 prévoit que l'employeur devra conserver une preuve de l'avis de renonciation lorsqu'un employé renonce à participer au régime. Or, cet article ne précise pas combien de temps l'employeur devra conserver ledit avis, ce qui revient à dire qu'il devra être conservé pour toujours...

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Que, dans le deuxième paragraphe de l'article 43 du projet de loi no 39, le mot « employeur » soit remplacé par le mot « administrateur ».

Que l'article 44 inclue un délai précis de conservation de la preuve de renonciation par l'employé de cotiser au régime.

Ouvrir la porte à la compétition

Un des éléments qui augmenterait le succès des RVER serait d'assurer de créer une saine compétition. À cet égard, nous avons quelques propositions pour améliorer cet aspect dans le projet de loi.

D'abord, il faudrait permettre aux entreprises de négocier afin de contracter la meilleure offre de service possible. Cependant, les articles 22 et 49 du projet de loi risquent d'entraver ce processus. En effet, l'administrateur et l'employeur ne pourront négocier des avantages complémentaires au RVER, incluant des avantages qui pourraient en bout de ligne, bénéficier tant à l'employeur qu'aux employés. Pensons par exemple à des rabais sur une assurance pour soins médicaux collective. Nous comprenons donc mal pourquoi le législateur choisirait de limiter ainsi le droit des employeurs et des travailleurs à recevoir de meilleurs services à de meilleurs tarifs. Aussi, il faut rappeler que la réglementation fédérale permet aux employeurs de bénéficier de certains avantages.

Par ailleurs, nous nous demandons jusqu'où va la portée de l'article 21 qui stipule que « l'administrateur doit offrir un régime à des conditions identiques pour tous les employeurs et les particuliers qui y adhèrent ». Est-ce que cela signifie qu'un administrateur ne peut offrir qu'un seul RVER, interdisant ainsi d'offrir un RVER dédié à des membres d'une association ou à des groupes de professionnels? Il nous apparaît que si nous souhaitons que les RVER remportent le succès escompté, on devrait permettre ce genre d'initiatives. La même question se pose à l'égard des différentes classes d'employés. Est-ce que cet article veut dire qu'un administrateur (et par conséquent un employeur) ne pourrait offrir différents RVER à différentes classes d'employés? Rappelons à cet égard que la législation fédérale permet d'offrir des produits différents aux différentes classes d'employés.

Troisièmement, le gouvernement fédéral, dans les règlements relatifs aux RPAC, a permis que les frais liés à la résiliation d'un contrat puissent être payés par l'administrateur qui gagnerait les nouveaux cotisants dans le cas d'un transfert de RVER par un employeur.

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Que les articles 22 et 49 soient abrogés ou qu'à tout le moins, ils soient modifiés pour permettre aux employeurs de contracter la meilleure offre possible, et ce, au bénéfice tant des employeurs que des travailleurs, notamment, en permettant aux employeurs de bénéficier de certains avantages et aux administrateurs d'offrir de tels avantages.

Que l'article 21 soit modifié pour indiquer clairement qu'un administrateur peut offrir plus d'un RVER et que différents RVER peuvent être offerts à différentes classes d'employés.

Que l'article 22 soit modifié pour permettre que les frais liés à la résiliation d'un contrat puissent être payés par l'administrateur qui gagnerait les nouveaux cotisants dans le cas d'un transfert de RVER par un employeur.

Enfin, nous nous questionnons sur l'impact de l'implantation des RVER sur les REER collectifs. Étant donné que les RVER seront exonérés de taxes sur la masse salariale, les REER collectifs perdront de leur attrait pour les dirigeants de PME et les travailleurs. À cet égard, nous pensons que pour créer un éventail plus large d'outils d'épargne que les employeurs peuvent offrir et stimuler la compétition dans ce marché, le gouvernement devrait envisager d'exonérer des taxes sur la masse salariale les contributions des employeurs au REER de leurs employés.

C'est pourquoi, la FCEI recommande :

Que le gouvernement exempte de taxes sur la masse salariale, les cotisations des employeurs aux REER et CELI de leurs employés.

Le diable est dans les détails

Voilà une expression bien connue et qui s'avère souvent vraie lorsqu'il s'agit de lois et de règlements.

Nous craignons que cela soit le cas dans le présent projet de loi. En effet, de nombreux articles stipulent que des précisions devront être apportées par règlement. Si nombreuses sont ces précisions, que l'article 111 définissant les champs où le gouvernement pourra réglementer suivant l'adoption du projet de loi remplit 3 pages complètes et comporte 42 items... D'où notre crainte que le diable de ce projet de loi se trouve dans les détails réglementaires. Nous demandons donc au gouvernement de bien prendre en considération la réalité particulière des PME, notamment en ce qui concerne la paperasserie, lors de la rédaction des règlements.

Ensuite, l'article 135 a attiré notre attention. Ce dernier stipule que le « premier projet de règlement pris par le gouvernement en vertu de l'article 111 peut, malgré l'article 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), être édicté dès le quinzième jour qui suit celui de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* ». Nous sommes très étonnés par ce pouvoir particulier que le gouvernement s'octroie; pouvoir qui ne laisse aucune place à la consultation. Normalement la période de prépublication d'un règlement est de 30 ou 45 jours, et permet aux intervenants intéressés de soumettre des commentaires et des suggestions de modifications, après quoi le règlement final paraît dans la *Gazette officielle du Québec*. Nous ne voyons pas pourquoi cela serait différent dans le règlement lié au projet de loi no 39, particulièrement quand on voit le nombre de précisions devant être apportées par règlement...

C'est pourquoi la FCEI recommande,

Que l'article 135 du projet de loi no 39 soit retiré et que les règlements découlant de ce projet de loi soient soumis au processus habituel de consultation et de publication.

Autres considérations

Le chapitre IV (arts. 50 et suivants) porte sur les cotisations. Ces dernières devront être prélevées par les employeurs et transmises à l'administrateur. Nous nous inquiétons des coûts qui pourraient découler de cette nouvelle cotisation à la source. Il est probable que certains programmes informatiques de paye utilisés dans les petites entreprises aient besoin de mises à jour pour inclure une nouvelle cotisation salariale. Si tel est le cas, nous sommes d'avis que le gouvernement devrait offrir un crédit aux entreprises pour couvrir ces coûts découlant de cette nouvelle exigence réglementaire.

Par ailleurs, pourquoi ne pas permettre à l'article 53 que les cotisations des employés puissent être prélevées directement par prélèvement automatique lorsque la paie est déposée directement dans le compte des employés?

C'est pourquoi la FCEI recommande :

Que le gouvernement instaure un crédit pour couvrir les coûts que certaines entreprises pourraient encourir pour prélever les cotisations liées aux RVER.

D'examiner la possibilité de permettre à l'article 53, que les cotisations des employés puissent être prélevées directement par prélèvement automatique lorsque la paie est déposée directement dans le compte des employés.

Conclusion

Comme nous l'avons démontré, les RVER, s'ils sont volontaires, simples et peu coûteux, pourraient aider les PME à offrir un outil d'épargne-retraite à leurs employés qui soit adapté à leur réalité et leurs besoins.

Bien que la FCEI soit favorable à l'instauration des RVER, elle croit que des améliorations sont nécessaires au projet de loi no 39. Afin de susciter l'adhésion des PME et des travailleurs, il est impératif de préserver le caractère volontaire des RVER.

Par ailleurs, il importe de faire en sorte que les travailleurs et leurs employeurs soient correctement outillés et informés pour assurer le succès de l'implantation des ces nouveaux mécanismes d'épargne-retraite. En ce sens, nous souhaitons que le gouvernement s'assure que tous les outils permettant aux employeurs et à leurs travailleurs d'obtenir des informations pertinentes et d'effectuer les meilleurs choix possible soient disponibles.

En outre, le projet de loi devra être modifié afin que les RVER n'engendrent pas de coûts supplémentaires pour les propriétaires de PME, ni de paperasserie supplémentaire.

Nous souhaitons vivement que les RVER connaissent un franc succès et la FCEI entend continuer d'informer et d'outiller ses membres en la matière.

Liste des recommandations

1. Bien que la FCEI soit en partie soulagée que les plus petites entreprises soient exemptes de toute obligation, nous recommandons de faire en sorte que les RVER soient des « RVVER », soit des régimes « vraiment volontaires », ou qu'à défaut, les entreprises comptant moins de 20 employés soient exclues de toute obligation. Il importe de noter que cette proposition permettrait de rejoindre 80 % des travailleurs.
2. La FCEI recommande également que l'obligation d'inscrire les employés à un RVER s'applique uniquement aux employés ayant 12 mois de service continu, mais aussi seulement à ceux qui cumulent un certain nombre d'heures de travail en moyenne par semaine (ex : 21h/sem).
3. Que la Loi prévoit que le gouvernement rende disponible sur Internet des modèles de communications écrites que les employeurs seront contraints d'envoyer à leurs employés et que les employés seront tenus de donner à leur employeur.
4. Que les courriels et autres mécanismes utilisés (Intranet, Share Point, etc.) par les employeurs pour communiquer par écrit avec les employés soient explicitement inclus dans la notion « d'aviser par écrit ».
5. Que le gouvernement rende disponibles sur Internet, dans un langage concis et compréhensible, les informations importantes que les employeurs devront savoir concernant les RVER, cela devrait inclure certains outils tels qu'un contrat type entre administrateur et employeur, un guide explicatif sur les obligations des employeurs, des communications type, etc.
6. Que soit retiré le paragraphe 2° de l'article 42, obligeant les employeurs à divulguer par écrit à chacun de leurs employés de toute relation d'affaires qu'ils entretiennent avec l'administrateur du RVER.
7. Que le projet de loi comporte des dispositions pour obliger explicitement les administrateurs à offrir un service auquel les travailleurs inscrits à un RVER pourront obtenir réponse à leurs questions et obtenir des avis professionnels.
8. Que le projet de loi stipule que les administrateurs seront tenus de fournir la documentation périodique aux travailleurs inscrits (relevés, états de compte, sommaires de transactions, taux de rendement, option de placement, etc.).
9. Que la Loi stipule clairement que l'administrateur est tenu d'offrir un service à la clientèle gratuitement aux travailleurs et à leurs employeurs et qu'aucun coût direct ou indirect ne soit chargé aux employeurs.
10. Que les articles 18, 51 et 66 à 68 soient modifiés pour clarifier le fait que seulement deux modifications sont permises annuellement pour établir le taux de cotisation à 0 % et clarifier les notions de « cessation de versement » et « établissement du taux de cotisation à 0 % ».
11. Que, dans le deuxième paragraphe de l'article 43, le mot « employeur » soit remplacé par le mot « administrateur ».

12. Que l'article 44 inclue un délai précis de conservation de la preuve de renonciation par l'employé de cotiser au régime.
13. Que les articles 22 et 49 soient abrogés ou qu'à tout le moins, ils soient modifiés pour permettre aux employeurs de contracter la meilleure offre possible, et ce, au bénéfice tant des employeurs que des travailleurs, notamment, en permettant aux employeurs de bénéficier de certains avantages et aux administrateurs d'offrir de tels avantages.
14. Que l'article 21 soit modifié pour indiquer clairement qu'un administrateur peut offrir plus d'un RVER et que différents RVER peuvent être offerts à différentes classes d'employés.
15. Que l'article 22 soit modifié pour permettre que les frais liés à la résiliation d'un contrat puissent être payés par l'administrateur qui gagnerait les nouveaux cotisants dans le cas d'un transfert de RVER par un employeur.
16. Que le gouvernement exempte de taxes sur la masse salariale, les cotisations des employeurs aux REER et CELI de leurs employés.
17. Que l'article 135 du projet de loi no 39 soit retiré et que les règlements découlant de ce projet de loi soient soumis au processus habituel de consultation et de publication.
18. Que le gouvernement instaure un crédit pour couvrir les coûts que certaines entreprises pourraient encourir pour prélever les cotisations liées aux RVER.
19. D'examiner la possibilité de permettre à l'article 53 que les cotisations des employés puissent être prélevées directement par prélèvement automatique lorsque la paie est déposée directement dans le compte des employés.