



ACPM | ACARR

The Association of Canadian Pension Management

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

30 août 2013

CFP – 010M

C.P. – P.L. 39

Régimes volontaires
d'épargne-retraite

TEXTE FRANÇAIS

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

Site Web : www.acpm-acarr.com

TABLE DES MATIÈRES

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

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.

- o 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^e 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.



ACPM | ACARR

The Association of Canadian Pension Management

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

August 30, 2013

CFP – 010M

C.P. – P.L. 39

Régimes volontaires

d'épargne-retraite

TEXTE ANGLAIS

ACPM Comments on Québec Bill 39, Voluntary Retirement Savings Plans Act

ACPM CONTACT INFORMATION

Mr. Bryan Hocking
Chief Executive Officer
Association of Canadian Pension Management
1255 Bay Street, Suite 304
Toronto ON M5R 2A9
Tel: 416-964-1260 ext. 225
Fax: 416-964-0567
Email: bryan.hocking@acpm.com
Web: www.acpm-acarr.com

TABLE OF CONTENTS

Foreword	3
Introduction	3
A Low-cost Plan for Small Business.....	4
Mandatory Nature	4
One Plan Restriction	4
Low-cost	5
Administrator Definition	5
Personal Information	5
Employer Contributions	6
Administrator	6
Financial Report	6
Investment Options	7
Changing Investment Choices	7
Transfers to Other Registered Plans	7
Collection, Remittance, and Contribution Rates.....	7
Non locked-in Account	8
Discontinuance/setting Rate of Contribution at 0%	8
Pre-Notice	8
Obligation to Inform	8

FOREWORD

The Association of Canadian Pension Management (ACPM)

The Association of Canadian Pension Management is the informed voice of Canadian retirement income plan sponsors, administrators and their allied service providers. We are a non-profit organization and our objective is to advocate for an effective and sustainable Canadian retirement income system. Our membership represents over 400 retirement income plans consisting of more than 3 million plan members, with assets under management in excess of \$330 billion.

The ACPM promotes its vision for the development of a world-leading retirement income system in Canada by championing the following Guiding Principles:

- Clarity in legislation, regulations and retirement income arrangements;
- Balanced consideration of other stakeholders' interests; and
- Excellence in governance and administration

Introduction

ACPM would like to thank the Public Finance Committee for the opportunity to provide the Committee with our input on Bill 39. ACPM is the leading advocate for the retirement income industry in Canada and we are proud of the fact that we enjoy strong and mutually productive working relationships with the Canadian federal government and all of the provincial and territorial governments as well. In our goal to help improve Canada's retirement income system and supported by our colleagues at the ACPM Québec Regional Council, we are pleased to provide you with our comments on Bill 39 – the Voluntary Retirement Savings Plans Act.

A Low-cost Plan for Small Business

- The ACPM applauds the Québec government for moving forward with the VRSP, a low-cost simplified pension plan for small and medium sized workplaces. The regime you have created includes many very commendable attributes such as automatic enrollment of employees, flexibility around contribution rates and protection for the employer for the acts of the administrator. In order to help achieve this low-cost objective and enhance the sustainability of the plan, we very much encourage the government of Québec to continue to work with the other provinces and the federal government to arrive at a regulatory regime and plan design with as many common elements as possible. This is the best way to ensure the low-cost and simplified plan objectives as well as the objective of expanding pension coverage across the country.

Mandatory Nature

- Section 41 requires any employers with an establishment in Québec with five eligible employees or more to subscribe to a voluntary retirement savings plan and automatically enroll those employees. ACPM, as a general principle, prefers a voluntary approach to the private savings pillar of Canada's retirement savings system. If, as a matter of policy, the government proceeds with a mandatory approach for employers with more than five eligible employees, ACPM recommends that the administrative burden on the employers be as small as possible. We note that in the United Kingdom a workplace retirement plan that was similarly mandatory was phased in over a number of years commencing with larger scale businesses and progressing to small entities with a view to allowing the smaller entities time to prepare. We would encourage the government to consider this approach for VRSP.
- If the VRSP is to be mandatory in nature, ACPM recommends that the criteria for employee eligibility set out in section 41 make use of the criteria set out in the *Québec Supplemental Pension Plans Act*.
- Making use of the eligibility criteria in the QSPPA would help address the question of whether employers who sponsor pension plans for which certain employees may not yet be eligible must subscribe for a VRSP. Harmonizing the rules in this way would allow employers to make this decision voluntarily recognizing the complications that come from offering both a traditional pension plan and being part of a VRSP.
- The government will be aware of the concern that low income earning Québécois would save more effectively in a Tax Free Savings Account (TFSA) than a VRSP as any income earned does not offset OAS/GIS benefits. ACPM recommends that the VRSP be offered with a TFSA with low income earning member contributions being defaulted into the TFSA.

One Plan Restriction

- Section 11 restricts each administrator to one plan. Section 21 states that the plan must be provided on the same conditions for all participants. ACPM believes that the single plan approach may be unnecessarily restrictive. The objective of low-cost, assuming that this is the purpose behind the provision, is already set out in the legislation (section 26). Administrators have an obligation to offer low-cost plans. How they do so should be up to each administrator.

We note that the Pooled Registered Pension Plan legislation in other jurisdictions does not restrict each administrator to a single plan; we believe that such an approach allows for flexibility while still supporting the low-cost objective.

Low-cost

- Section 26 states that criteria for determining if a plan meets the low-cost objective will be established by regulation.
- We look forward to reviewing those regulations, and note that this would be an example of where coordination with other jurisdictions would be of tremendous value. For instance, the federal regulations supporting the *Pooled Registered Pension Plans Act* states that the comparator should be defined contribution plans that provide investment options to groups of 500 or more members. The comparator should take into account the services offered by the VRSP, its very low assets under administration, at least initially and factors such as contribution rate, cash flow, and distribution structure.

Administrator Definition

- Section 13 provides for three types of financial entities which may be administrators of a VRSP. ACPM believes that the list may be unduly narrow given the various pension regimes that currently operate in Canada. In order to recognize the potential for other such entities we recommend adding a category of Administrator as may be prescribed by regulation.

Personal Information

- Section 19 requires that personal information provided by the employer about employees who opt out of the plan must be destroyed by the administrator within 60 days after the opting out notice has been received. Legislation already exists to protect personal information, an Act respecting the protection of personal information in the private sector, Section 12.
- Section 19 creates other practical concerns for the administration of the VRSP, as follows:
 - If the personal information is provided in paper format, together with personal information of employees who decide not to opt out, redacting that adds significant cost and time, and risks loss of data that should be retained.
 - Section 43 requires that eligible employees who have opted out must be offered the opportunity to join the plan during the month of December of the year following the date the employee opted out of the plan or discontinued contributions to the plan. We expect that administrators would do this on behalf of the employer, to ease the employer's administrative burden and minimize costs. Information about those previously opted-out employees would be needed in order to do this.

Employer Contributions

- Section 2 states: "Employers may contribute to the voluntary retirement savings plan they have subscribed to on behalf of their employees when the latter pay contributions to the plan." ACPM believes that this language might prevent employers that would make contributions from doing so. Giving employers the right to contribute regardless of employee contributions would support the overall principle of helping Québécois save for retirement.

Administrator

- Section 17 requires the administrator to give "the individual", meaning individual savers or self-employed members, a written summary of the plan that includes the information set out in section 18. That information includes the default contribution rate and the conditions under which the individual may set his or her contribution rate to 0%. It may be difficult to apply a default contribution rate (which is normally stated as a % of salary) to the contributions of individuals since they will contribute via pre-authorized debit dollar amount rather than a % of payroll deduction and they must provide approval for the amount of the withdrawal as per the Canadian Payments Association rules. Also, if an individual can set their contribution rate to 0% for a period of time after which it should be reinstated, it will not be possible to reinstate the contributions of individuals without getting their permission to make pre-authorized debits from their bank account. We recommend that the summary required under section 18 allow for a "Not Applicable" response in appropriate circumstances.
- Section 18(1) requires that the administrator not only send notice to an employee confirming his or membership in the plan, but also "a copy of the notice" to the employer. The notice to the employee could include private information including such things as a personal access code to the website and beneficiary details. Sending a copy of this notice to the employer for each participating employee adds unnecessary duplication and costs, and could create privacy concerns. We recommend that the Administrator simply inform the employer in writing of which employees are confirmed as members.
- In the second paragraph of section 18, sub paragraph (1) requires that an employee opting out of the plan notify the employer and the administrator. Section 44 requires that the employer notify the plan administrator of the employee's opt-out. These sections duplicate the notice to the administrator. We recommend that the legislation allow the plan to determine whether the employee should notify the administrator OR the employer of their opt-out, and not require the employee to notify both parties. If the plan requires the employee to notify the administrator, the administrator would be responsible for retaining proof of the notice of opting out.

Financial Report

- Section 23 provides that "The administrator must cause to be prepared, within the same time, a financial report containing a statement of the plan assets and a statement of revenues and expenditures for the fiscal year just ended...". We would encourage harmonization with the simplified pension plans in terms of reporting requirements and exemptions. It does not require that the financial report be audited by an accountant (an exemption that is created by regulation); a parallel exemption should apply to VRSPs.

Investment Options

- ACPM agrees with the approach taken to investments as set out in Section 24. To the extent that there is to be a ceiling on the number of investment options we would recommend this as an area of harmonization with other jurisdictions. In order that the ceiling not become unduly restrictive, we recommend that any suite of funds (e.g., target date funds and guaranteed investment options of identical nature save for the term) be considered a single investment option.

Changing Investment Choices

- Section 25 states that the member's investment choice can't be changed by the administrator except on request or in the circumstances determined by regulation. Regulations should recognize that there may be occasions when an administrator is no longer able to offer a particular fund (e.g., when a fund manager discontinues an underlying investment fund or where it would be prudent for an administrator to discontinue use of a particular investment option immediately in order to protect VRSP members). If that happened, the administrator would try to replace the discontinued fund with another fund that complies with the terms of the legislation, provide notice to members about the substitution and provide them with the option to redirect their monies to another investment option should they wish.

Transfers to Other Registered Plans

- Section 45 allows an employer to transfer from one VRSP to another VRSP but is silent on transfers to other registered plans. As some employers might grow and wish to offer other types of plans in future, we recommend that the legislation allow employer initiated plan transfers to any registered plan, subject to continued segregation of locked-in and non locked-in money.

Collection, Remittance, and Contribution Rates

- Section 53 states that the employer must deduct members' contributions "from the sixty-first day" after notice has been sent. Presumably, if the 61st day falls in the middle of the pay period, the employer would be able to commence deductions on the next following pay period. For the sake of clarity, we recommend wording to the effect, "No earlier than the sixty-first day....or the first pay period thereafter..."
- Section 58 requires that a plan administrator notify the Régie of unremitted contributions "and the measures taken to ensure remittance". This latter phrase is not included in current simplified pension plan regulations. We recommend that appropriate measures be defined as a letter sent to the employer about their late remittance and obligation to remit.

Non locked-in Account

- Section 64 states that members can request a refund or transfer "to a pension plan". Given that this is not locked-in money, there should be greater choice than is the case for locked-in funds, e.g., non locked-in money should be transferrable to RRSPs as well. We believe that the recommended wording for Section 45 would be appropriate here as well, i.e. "to any registered plan". We expect that regulations will determine what the admissible plans are (e.g. "as defined under the *Income Tax Act*").

Discontinuance/setting Rate of Contribution at 0%

- Section 67 states that an employee who discontinues contributions to the plan must wait 12 months before recommencing contributions. Section 68 states that setting the rate of contribution at 0% is not considered to be a discontinuance of contributions. The distinctions between discontinuing contributions and setting the rate at 0% requires greater clarity.

Pre-Notice

- Section 42 (7) states that the pre-notice contains the employer contributions. We suggest removing it as employer contributions may be unknown at that stage.

Obligation to Inform

- Section 92(2) requires a new statement be provided to all members at age 55. This is currently not a requirement for members of pension plans or Simplified Pension Plans. We recommend that a new statement at age 55 should only be provided to those members who are receiving variable payments. That would be consistent with the plan's low-cost objective.
-