

Le 4 septembre 2013

Confidentiel

Commission des finances publiques
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
3e étage, Bureau 3.15
Québec (Québec) G1A 1A3

Observations de Towers Watson sur le projet de loi 39 du Québec (*Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*)

Towers Watson est heureuse d'avoir l'occasion de commenter le projet de loi 39, qui deviendra la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*.

Towers Watson est une société mondiale de services professionnels de tout premier plan qui aide les organisations à améliorer leurs résultats grâce à une gestion efficace des ressources humaines, des risques et des finances. Towers Watson compte quelque 14 000 employés dans le monde. Parmi eux, environ 350 fournissent des services à des régimes de retraite canadiens.

Commentaires généraux

Towers Watson soutient la mise en place de nouvelles conceptions de régimes comme les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER), qui visent à accroître le taux de participation et l'épargne en vue de la retraite. Nous espérons que nos commentaires vous aideront à mettre en œuvre des RVER accessibles et abordables.

Nous encourageons également le gouvernement du Québec à faire des efforts pour améliorer le système de retraite actuel pour les promoteurs de régimes de retraite agréés (RRA) et les participants, particulièrement en ce qui a trait aux régimes à prestations déterminées (PD), notamment :

- la mise en place de nouveaux types de régimes de retraite professionnels, comme des régimes de retraite conjoints et des régimes à prestation cible; et
- des règles de capitalisation plus raisonnables pour les régimes PD offrant davantage de souplesse aux employeurs, tout en les incitant à mieux capitaliser le régime (p. ex., en permettant le recours aux comptes de réserve de solvabilité, comme le prévoient les nouvelles lois sur la retraite en Alberta et en Colombie-Britannique).

De plus, nous vous encourageons à ne pas délaissier l'enjeu de la qualité de la couverture des régimes de retraite en cherchant à l'élargir. Il serait peu souhaitable que les générations futures de travailleurs soient confrontées à une plus grande longévité et aux risques accrus associés aux placements des régimes d'accumulation de capital, comme les RVER, parce que leurs employeurs ont jugé que les coûts et les risques associés aux régimes enregistrés de retraite PD étaient insoutenables.

À tout le moins, les règles régissant les RVER ne devraient pas dissuader les employeurs d'offrir des RRA en leur imposant des coûts et un fardeau administratifs supplémentaires ou en raison du manque d'harmonisation avec la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (LRCR).

Enfin, nous sommes heureux que le projet de loi 39 ne force pas les employeurs à offrir un RVER aux employés admissibles à participer à un RRA, qu'il soit contributif ou non. Ce n'était pas le cas dans le projet de loi 80 précédent et cela nous préoccupait.

Voici nos recommandations et commentaires sur le projet de loi 39 :

Recommandations

1. Adopter une définition uniforme de l'expression « peu coûteux »

L'article 26 imposerait une règle à l'effet que les RVER soient « peu coûteux », et la réglementation devrait prévoir des critères pour déterminer si un régime est « peu coûteux ». Les règlements fédéraux régissant les régimes de pension agréés collectifs (RPAC) prévoient des critères pour vérifier le respect de la règle sur le coût. Nous recommandons que le gouvernement du Québec adopte les mêmes critères dans ses règlements afin de faciliter l'uniformisation des règles applicables aux RVER et aux RPAC au Canada (voir ci-après).

2. Élargir la dispense pour les petits employeurs

En vertu de l'article 41, l'exigence, pour les employeurs comptant cinq employés ou plus, d'offrir un RVER touche trop de petits employeurs. Même si les règles régissant les RVER se veulent plus simples que celles régissant les autres régimes de retraite agréés, elles imposent tout de même un fardeau administratif potentiellement lourd pour les petits employeurs qui n'en sont pas dispensés. Nous remarquons que d'autres territoires qui ont adopté des RPAC n'obligent pas les employeurs de quelque taille que ce soit à offrir de tels programmes.

3. Éviter les problèmes causés par la différence entre les exigences d'admissibilité aux RVER et aux RRA

La règle permettant l'admissibilité après un an de service continu énoncée au paragraphe 41(2) diffère de celle des RRA (aux termes desquels l'employé est admissible le 1^{er} janvier après l'année civile au cours de laquelle il a soit travaillé 700 heures, soit obtenu 35 % du maximum annuel des gains admissibles). En raison de cette différence, nous sommes préoccupés par le fait que de nombreux employeurs devront offrir la participation au RVER à certains employés pendant une courte période avant que ces employés soient admissibles au RRA.

Par exemple, un employé est embauché à temps plein le 1^{er} novembre 2015 et devient admissible à participer au RRA de son employeur à compter du 1^{er} janvier 2017, parce que l'année 2016 est la première année au cours de laquelle il aura travaillé au moins 700 heures. Son employeur serait tenu de lui offrir de s'inscrire au RVER pour la période de deux mois commençant le 1^{er} novembre 2016 et se terminant le 31 décembre 2016.

Nous suggérons fortement que la dispense en vertu du paragraphe 41(3) soit modifiée pour préciser que l'exigence d'offrir l'inscription au RVER ne s'applique pas à un employé appartenant à un groupe d'employés admissibles à participer à un RRA, ou qui serait admissible à participer à un RRA après le délai requis en vertu de la LRCR (ou selon les conditions du régime de retraite, si le délai est plus court). Sans une telle modification, de nombreux employeurs seraient forcés de maintenir un RVER pour un petit nombre d'employés dont les soldes de compte seraient minimes.

4. Éliminer l'exigence d'aviser et d'inscrire les employés non admissibles à un RVER

En vertu du paragraphe 42(5) et de l'article 43, l'employeur qui a souscrit un RVER doit aviser *tous* les employés du fait que le RVER est offert, et il doit inscrire automatiquement les employés visés *et* tous les autres employés qui le demandent. Nous sommes d'avis que ces dispositions ne sont pas pertinentes parce qu'elles incluent des employés qui participent à un RRA, à un REER collectif et à un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) offerts par l'employeur, qui ne sont pas visés par le RVER

et qui ont très peu de possibilités de cotiser à un RVER en raison des limites fiscales de cotisation de ces régimes. Ceci pourrait imposer un fardeau administratif excessif à certains employeurs.

Prenons, par exemple, un employeur qui offre un RRA à tous ses employés, sauf à un petit groupe d'employés travaillant dans un autre établissement. Puisque ces employés sont des « employés visés » en vertu de l'article 41, l'employeur doit souscrire un RVER pour eux. Toutefois, en raison de l'article 43, les employés qui sont inscrits au RRA sont aussi visés par le RVER, et l'employeur est tenu, selon le paragraphe 42(5), de les aviser de l'existence du RVER. La gestion de ces communications aux participants et des demandes d'inscription au RVER peut entraîner des coûts administratifs importants. De plus, ces participants au RRA pourraient avoir très peu de possibilités de cotiser au RVER en raison des limites fiscales et, par conséquent, ils seraient plus à risque de sanctions pour cotisations excessives.

Un employeur peut avoir des motifs légitimes, que ce soit pour la gestion des ressources humaines ou d'autres facteurs commerciaux, pour limiter l'admissibilité à ses programmes d'épargne-retraite existants à certains groupes d'employés. Après l'adoption du projet de loi 39, ces employés auraient accès aux RVER par l'entremise de leur employeur. Toutefois, il n'est pas pertinent d'obliger les employeurs à supporter les coûts administratifs supplémentaires liés à la communication de l'admissibilité au RVER et à la gestion de l'inscription au RVER pour tous ses autres employés au Québec qui eux sont déjà admissibles à participer à un RRA, à un REER collectif ou à un CELI. Cela désavantagerait ces employeurs par rapport à d'autres promoteurs de régimes.

Nous incitons donc le gouvernement à modifier le paragraphe 42(5) et l'article 43 afin de retirer l'exigence d'aviser les membres non admissibles aux RVER et de les inscrire à ces régimes.

5. *Évaluer l'incidence des règles sur la cession de droits entre conjoints*

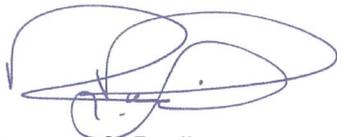
En vertu de l'article 73, l'exigence de partage des droits entre un participant et son conjoint pourrait dissuader les employés de s'inscrire à un RVER parce qu'ils peuvent cotiser à d'autres types d'épargnes qui ne contiennent pas d'exigence de partage.

6. *Harmoniser les règles avec celles des autres territoires*

Afin de minimiser les coûts administratifs et de favoriser l'adoption du RVER, nous encourageons le gouvernement à harmoniser le cadre de réglementation du RVER avec celui en vigueur pour les RPAC. Tout écart entre les normes minimales visant les RVER et les RPAC des différents territoires ajoute aux coûts administratifs et à la complexité des RVER et des RPAC et devrait être évité.

Pour toute question au sujet du présent document ou pour obtenir des précisions, veuillez communiquer avec l'un d'entre nous.

Nous vous remercions de votre attention.



Roxanne C. Poulin
Conseillère principale
Société Towers Watson Canada inc.
roxanne.poulin@towerswatson.com
514.982.2140



Charles Lemieux
Conseiller
Société Towers Watson Canada inc.
charles.lemieux@towerswatson.com
514.982.2208