



# Bulletin d'information

## Budget du Québec 2012 : Inciter à l'épargne-retraite – les RVER sont-ils la solution?

Le ministre des Finances du Québec, Raymond Bachand, a déposé son troisième budget annuel le 20 mars dernier. Ce budget maintient le cap vers l'équilibre budgétaire, que le gouvernement prévoit atteindre en 2013-2014. Outre l'instauration de crédits d'impôts pour les travailleurs de plus de 65 ans et la création des « régimes volontaires d'épargne-retraite » (RVER), qui était déjà annoncée depuis un an, on y retrouve peu de mesures touchant les entreprises en ce qui concerne les régimes d'épargne-retraite, les avantages sociaux et la gestion du capital humain.

### Régimes volontaires d'épargne-retraite

Il est bon de rappeler que les RVER sont à la base des régimes d'accumulation de capital dont les cotisations sont déductibles d'impôt au même titre que les régimes de pension agréés à cotisation déterminée et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). D'ailleurs, tous ces régimes sont assujettis au même espace de cotisation par les règles fiscales; ainsi, un individu qui versait déjà sa cotisation maximale au REER ne bénéficiera pas d'une opportunité de cotiser davantage avec l'avènement des RVER.

Dans son budget de mars 2011, le gouvernement du Québec avait annoncé la création des RVER, espérant que le gouvernement fédéral mettrait en place des mesures similaires dans son budget cinq jours plus tard, ce qui ne fut pas le cas. C'est uniquement en novembre 2011 que le gouvernement fédéral a officiellement fait connaître sa version des RVER (désignés sous l'acronyme RPAC pour « régimes de pension agréés collectifs ») en déposant son Projet de loi C-25 (pour de plus amples renseignements, consulter notre [Bulletin d'information de novembre 2011](#)).

Cette année, par le dépôt de son budget, le gouvernement vient confirmer plusieurs modalités de son programme qui s'appliquera aux employés et travailleurs autonomes assujettis à la législation provinciale québécoise :

- l'entrée en vigueur visée est le 1<sup>er</sup> janvier 2013;
- les employeurs de cinq employés et plus n'offrant pas de véhicule d'épargne collectif pour la retraite à tous leurs employés seront dans l'obligation d'offrir à leurs employés de participer à un RVER (la date limite pour se conformer étant le 1<sup>er</sup> janvier 2015);

- les employeurs pourront choisir de cotiser ou non;
- les employés seront inscrits automatiquement au RVER par leur employeur, avec la possibilité de se retirer dans les 60 jours suivant leur inscription;
- par défaut, les participants cotiseront 2 % de leur salaire de 2013 à 2015 (ce taux augmentant à 3 % en 2016 et à 4 % en 2017);
- les cotisations seront investies dans un fonds « cycle de vie » par défaut (cependant d'autres options de placements seront disponibles mais leur nombre sera limité à cinq);
- les cotisations versées par l'employé pourront être retirées en tout temps par ce dernier, alors que celles de l'employeur seront immobilisées jusqu'à ce que l'employé atteigne 55 ans;
- les personnes ne faisant pas l'objet d'une inscription automatique, tels les travailleurs autonomes et les employés d'entreprises comptant moins de 5 employés, pourront volontairement adhérer à un RVER.

En introduisant ce nouveau type de régime, le gouvernement mentionne vouloir inciter davantage de Québécois à épargner en vue de leur retraite en leur offrant un programme simple. Or, même si les autres provinces n'ont pas encore instauré leur propre version de ce nouveau véhicule de retraite, nous pouvons déjà craindre pour l'harmonisation des règles dans l'ensemble du Canada puisque les RVER diffèrent des RPAC à certains égards (notamment en ce qui a trait à l'obligation pour les employeurs de les offrir et en ce qui concerne les sorties de fonds avant la retraite). Le manque d'harmonisation a rendu très complexe l'administration des régimes de retraite agréés pour les employeurs œuvrant dans plus d'une juridiction. Considérant cette expérience passée, nous aurions pu espérer que les gouvernements en tireraient des leçons.

De plus, le faible niveau des coûts, un des avantages principaux prêtés aux RVER, demeure très hypothétique pour le moment en raison des facteurs suivants :

- les cotisations moyennes seront vraisemblablement peu élevées (en raison de l'absence de cotisation minimale et du type d'employeur principalement visé par ces régimes, soit les PME);
- les exigences additionnelles que devront supporter les institutions qui offriront les RVER (notamment l'encadrement et la surveillance auxquels seront soumis les RVER); et
- les frais administratifs inhérents à la gestion d'un programme comprenant un grand nombre d'employeurs non accoutumés au fonctionnement d'un régime d'épargne collectif.

Les employeurs qui se soucient véritablement de la sécurité à la retraite de leurs employés auront avantage à analyser toutes les options qui s'offrent à eux en faisant appel à un conseiller indépendant avant de décider quel véhicule de retraite ils souhaitent désormais offrir à leurs employés.

Entre-temps, nous souhaitons ardemment que les règles actuelles régissant les régimes de retraite qui découragent l'innovation soient modifiées pour permettre plus de flexibilité au niveau de la conception de régimes de retraite adaptés à notre époque. À ce sujet, il importe de noter que le gouvernement prévoit adopter prochainement des mesures législatives permettant la création de régimes à prestations cibles. À cet effet, Aon Hewitt travaille étroitement avec plusieurs intervenants afin de permettre l'émergence de ces régimes qui conservent plusieurs avantages des régimes de retraite traditionnels à prestations déterminées tout en maintenant un coût prévisible pour l'employeur, caractéristique propre aux régimes d'accumulation de capital.

## Du soutien à l'embauche et à la rétention des travailleurs d'expérience

Les difficultés des organisations à combler leurs besoins en matière d'embauche et de rétention de personnel vont probablement être atténuées par de nouvelles mesures adoptées par le gouvernement. Les travailleurs d'expérience sont ici incités à prolonger leur relation d'emploi ou à retourner à la vie active, et les organisations à recourir davantage à leurs services.

Premièrement, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les travailleurs de 65 ans ou plus bénéficient d'un crédit d'impôt applicable sur leur revenu de travail se situant entre les premiers 5 000 \$ et 15 000 \$, selon l'année de référence. La valeur du crédit d'impôt est donc progressive annuellement et ce, jusqu'en 2016. Dès 2016, le crédit d'impôt représentera une réduction d'impôt de 1 500 \$ par travailleur.

Deuxièmement, dès 2013, les employeurs de travailleurs de 65 ans ou plus du secteur privé jouiront d'une réduction de la taxe sur la masse salariale. Cette réduction prendra la forme d'un remboursement d'une partie des cotisations de l'employeur au Fonds des services de santé. Par exemple, en 2016, cette réduction pourra représenter 1 000 \$ par travailleur.

Enfin, une dernière mesure est adoptée par le gouvernement visant à favoriser l'épargne-retraite, tout en réduisant les cotisations sur la masse salariale des employeurs qui participent à l'acquisition d'actions d'un fonds de travailleurs. En effet, les actions de certains fonds de travailleurs peuvent être considérées comme un outil d'épargne-retraite puisqu'elles sont généralement immobilisées jusqu'à la retraite. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la part de l'employeur pour leur achat sera exclue de la masse salariale, réduisant ainsi ses cotisations pour le financement de diverses charges sociales au niveau provincial.

Si vous désirez obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet, veuillez communiquer avec votre conseiller Aon Hewitt local ou envoyer un courriel à [info@aonhewitt.com](mailto:info@aonhewitt.com).