

RÉPONSE DE MERCER : BUDGET FÉDÉRAL DE 2019

Le 19 mars, le gouvernement fédéral a déposé son dernier budget avant les élections générales attendues en octobre. Ce budget met l'accent sur l'engagement énoncé par le gouvernement d'aider la classe moyenne en investissant dans plusieurs nouvelles initiatives dans des domaines clés, notamment la formation axée sur les compétences, le logement, les aînés et un régime d'assurance-médicaments national.

Le gouvernement espère que plusieurs éléments du budget de 2019 plairont aux électeurs, mais les employeurs en ressentiront les effets. Même si certaines mesures nécessiteront une intervention immédiate, l'incidence qu'auront d'autres mesures – et la réaction des employeurs – dépendront de la façon dont ces mesures seront ultimement mises en œuvre. Mercer continuera de suivre de près l'évolution des événements et d'offrir des conseils tout au long du processus.

RÉGIME D'ASSURANCE-MÉDICAMENTS NATIONAL : ENCORE DU SURPLACE

Le budget de 2019 réaffirme l'intention du gouvernement de procéder à la création d'un régime d'assurance-médicaments national. Comme prévu, il ne contenait pas plus de précisions que ce qui figure déjà dans le Rapport provisoire du Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments. Cette absence de précisions soulève de nombreuses questions, notamment : s'agira-t-il d'un régime universel, d'un régime de médicaments public à payeur unique ou d'un modèle permettant de combler les lacunes, centré sur une collaboration plus étroite entre le régime public et les régimes privés, pour assurer la prise en charge des médicaments sur ordonnance?

Mercer est heureuse de constater que le gouvernement a reconnu que les employeurs considèrent que les régimes privés d'assurance-médicaments constituent un outil important pour recruter les employés et promouvoir la santé et la productivité au travail. Il a aussi pris acte de nos préoccupations à l'égard des médicaments onéreux et de leur incidence sur la viabilité des régimes d'employeurs, comme nous en faisons état dans notre document d'opinion intitulé [Les soins de santé à la croisée des chemins : Modèle de Mercer relatif au régime canadien d'assurance-médicaments](#).

Dans l'attente du dépôt du rapport définitif du Conseil consultatif, prévu d'ici le 30 juin prochain, le gouvernement a confirmé son intention de créer l'Agence canadienne des médicaments pour évaluer l'efficacité des nouveaux médicaments et négocier le prix des médicaments sur ordonnance. Il prévoit également élaborer une liste de médicaments nationale qui se présentera comme une liste exhaustive fondée sur des données probantes pour les médicaments sur ordonnance et à plus long terme, une stratégie nationale pour les médicaments onéreux pour le traitement des maladies rares. Le gouvernement indique qu'il continuera de collaborer avec les provinces, les territoires et les autres intervenants dans le cadre de ces initiatives, et Mercer continue de croire que les répondants de régimes doivent prendre part à la conversation.

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS : AVANTAGE FISCAL PLAFONNÉ (POUR CERTAINS)

Le budget de 2019 propose de modifier le traitement fiscal de certaines options d'achat d'actions émises par de « grandes entreprises bien établies et matures » pour mieux l'harmoniser avec les règles en vigueur aux États-Unis relativement aux options d'achat d'actions semblables.

Ainsi, un plafond annuel de 200 000 \$ serait appliqué aux options d'achat d'actions admissibles au traitement fiscal préférentiel, selon la juste valeur marchande des actions sous-jacentes au moment de l'octroi. Les changements s'appliqueraient à l'avenir seulement et non aux options d'achat d'actions accordées avant l'annonce des propositions législatives. En fait, ces changements ne s'appliqueraient pas aux entreprises « en démarrage » ni aux entreprises canadiennes « en croissance rapide ».

Les entreprises visées pourraient vouloir rapidement émettre des options d'achat d'actions avant l'introduction des nouvelles mesures législatives et aussi reporter à plus tard l'octroi de certaines unités de régime dans l'espoir qu'une (nouvelle) déduction fiscale aux entreprises soit adoptée.

Nous croyons que les entreprises visées auront également besoin d'explorer d'autres façons d'atténuer l'effet de ce changement pour être en mesure de continuer à attirer et à maintenir en poste les talents clés.

Nous constatons que l'augmentation des revenus fiscaux provenant des particuliers pourrait être annulée par la réduction des revenus fiscaux provenant des entreprises, puisque les entreprises seront en mesure de demander une déduction fiscale pour le règlement des options d'achat d'actions émises en excédent du plafond. Ceci pourrait également ouvrir la porte aux entreprises qui souhaiteraient déduire le coût du règlement de régimes à unités d'action (tels que les régimes à unités d'action assujetties à des restrictions ou liées au rendement).

On promet plus de détails avant l'été 2019.

L'AVENIR DU TRAVAIL : APPRENTISSAGE CONTINU

Le budget de 2019 annonce un nouveau programme de formation qui vise à soutenir les travailleurs souhaitant mettre à jour leurs compétences pour les adapter à [l'avenir du travail](#). Ce programme renforce également l'idée qui vise à placer les employés aux commandes de leurs propres carrières.

Le nouveau crédit canadien non imposable pour la formation permet aux travailleurs admissibles âgés de 25 ans à 64 ans d'accumuler un solde de crédits de 250 \$ par année (jusqu'à une limite cumulative à vie de 5 000 \$) pour rembourser jusqu'à la moitié des coûts de formation ou d'inscription à un programme de formation. Une nouvelle prestation de soutien à la formation, prévue pour la fin 2020, viendrait compléter le crédit en offrant aux travailleurs qui sont en congé pour formation jusqu'à quatre semaines d'aide au revenu par l'intermédiaire de la prestation de soutien à la formation d'assurance-emploi. Les gouvernements provinciaux devront modifier leurs normes d'emploi pour assurer la protection des emplois durant ces congés de formation.

Malgré le soutien offert par le programme, les congés de formation représenteront toujours un défi pour les employés, sur le plan de leur budget personnel, et pour les organisations qui veulent conserver les talents dont ils ont besoin. Ces nouvelles allocations à la formation ajouteront également de la complexité pour les employeurs et feront augmenter les taux d'assurance-emploi, même si les petites entreprises pourront bénéficier d'une réduction partielle des cotisations.

RETRAITE : DES SOLUTIONS DE DÉCAISSEMENT

Le budget de 2019 propose d'instaurer deux nouveaux types de rentes afin d'accorder plus de latitude aux Canadiens dans la gestion de leur épargne-retraite, une mesure que nous accueillons favorablement.

Une rente viagère différée à un âge avancé pourrait commencer aussi tard que 85 ans plutôt qu'à l'âge de 71 ans exigé en vertu des règles actuelles. Ce type de rente pourrait être souscrit dans le cadre d'un REER, d'un FERR, d'un RPDB, d'un RPAC et d'un RPA à cotisations déterminées, sous réserve d'un plafond viager en dollars de 150 000 \$.

Une rente viagère à paiements variables est une rente variable versée à même un RPAC ou un RPA à cotisations déterminées. Les paiements provenant de ce type de rente varieront en fonction du rendement des placements et des résultats techniques de mortalité des rentiers.

Un fonds de rentes distinct devra être établi dans le cadre du régime afin de recevoir les transferts de montants provenant des comptes des participants et de fournir des rentes viagères à paiements variables.

Les rentes viagères différées à un âge avancé et les rentes viagères à paiements variables constituent d'importantes améliorations aux options de décaissement offertes aux retraités. La rente viagère différée à un âge avancé permettra aux participants de différer une partie de leur revenu de retraite afin de la recevoir à une période de leur vie où ils en auront besoin, tandis que la rente viagère à paiements variables leur permettra de recevoir une source de revenu leur vie durant grâce à un mécanisme de mise en commun, sans les coûts associés à la souscription d'une rente.

Comme c'est le cas pour tout produit à cotisations déterminées, c'est le participant qui assume les risques liés à une rente viagère à paiements variables; les administrateurs, pour leur part, devront se charger de la gestion de ces actifs mis en commun. Les provinces auront également un rôle à jouer étant donné que les normes minimales des lois sur les régimes de retraite devront être modifiées afin que ces deux options puissent être offertes.

En ce qui concerne les régimes à prestations déterminées, le budget de 2019 propose d'instaurer,

pour les régimes sous réglementation fédérale, le transfert de la pleine responsabilité du versement des prestations au moyen d'achats de rentes, conformément aux règles déjà en vigueur pour les régimes enregistrés dans la plupart des provinces. Il vise également de rendre les procédures d'insolvabilité plus transparentes et d'accorder aux tribunaux une plus grande capacité d'examiner les paiements versés aux cadres de direction au cours de la période précédant l'insolvabilité d'un promoteur de régime à prestations déterminées. Nous sommes toujours déçus, cependant, par le fait que le gouvernement ne propose aucune mesure relativement à deux autres préoccupations pressantes – un examen de la capitalisation des régimes de retraite à prestations déterminées des employeurs sous réglementation fédérale et la mise en place de règles relatives aux régimes de retraite à prestations cibles.

LA FIN DES FIDUCIES DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE

Le budget de 2019 confirme l'intention du gouvernement d'instaurer les mesures fiscales annoncées dans le [budget de 2018](#) visant à faciliter la conversion des fiducies de santé et de bien-être en fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés.

[Pour savoir ce que cela signifie pour votre organisation, communiquez avec votre conseiller de Mercer dès aujourd'hui.](#)

À PROPOS DE MERCER

Chez [Mercer](#), nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 115 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'oeuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous inventons l'avenir, aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, consultez :

www.mercer.ca

Soyez du débat :

 @MercerCanada  Mercer Canada