

Résumé¹

LE RVÉR : un regard critique

1. C'EST QUOI LE RVÉR?

Le régime volontaire d'épargne-retraite (RVÉR) est un nouveau plan d'épargne que les employeurs québécois devront obligatoirement mettre en place s'ils n'ont aucun plan d'épargne en vigueur qui respecte certaines conditions.

1.1. Échéancier pour instaurer le régime

Entreprises de 20 employés* et plus	31 décembre 2016
Entreprises de 10 à 19 employés	31 décembre 2017
Entreprises de 5 à 9 employés	Pas avant le 1 ^{er} janvier 2018
Entreprises de 4 employés et moins	Non visées par la Loi

* Employés visés : 18 ans et plus, un an de service continu minimum, salariés, temps plein ou partiel.

1.2. Autres particularités :

- Les autres employés peuvent participer sur une base volontaire.
- Automatiquement inscrits au RVÉR de leur employeur, les employés pourront y renoncer par la suite.
- L'employeur n'est pas tenu de cotiser, mais il peut le faire s'il le souhaite.

¹ Ce texte résume le fascicule *Le RVÉR : un regard critique*, publié en septembre 2014 et disponible en suivant le lien suivant :

<http://www.brassardgouletyargeau.com/media/documents/articles/RVER%20sept%202014%20final%20.pdf>

QUÉBEC

686, Grande Allée Est, bureau 100, Québec (Québec) G1R 2K5
Téléphone : (418) 682-5853 Télécopieur : (418) 682-3534
Sans frais : 1 877 682-5853

MONTRÉAL

474, McGill, 2^e étage, bureau 210, Montréal (Québec) H2Y 2H2
Téléphone : (514) 395-2020 Télécopieur : (514) 871-9947

2. POURQUOI NE PAS CHOISIR LE RVÉR?

Bien qu'il mette à l'avant-plan le sujet de l'épargne-retraite, le RVÉR comporte beaucoup d'inconvénients et sa mise en place est à déconseiller dans la plupart des situations.

2.1. Tracas administratifs pour l'employeur :

- L'employeur doit respecter plusieurs modalités, conditions et délais extérieurs;
- L'employé peut adhérer ou résilier à répétition sa participation et peut changer deux fois par année son taux de cotisation (surplus de travail pour l'employeur);
- L'employeur doit effectuer des rappels aux deux ans auprès des employés qui ont quitté le régime ou dont le taux de cotisation est à 0 %.
- Etc.

2.2. Manque de flexibilité :

- Option CÉLI non disponible (serait plus avantageux pour certains employés);
- Options de fractionnement de revenu à la retraite limitées;
- Si contribution de l'employeur, sommes immobilisées en vue de la retraite;
- Période d'acquisition impossible (ne favorise pas la rétention);
- Problèmes potentiels en cas de décès, le RVÉR étant versé au conjoint en priorité.

2.3. Service à la clientèle déficient :

- Frais de gestion bas, mais service global inférieur et services aux employés minimums : téléphone et Web;
- Aucun contact direct avec un consultant dédié à l'employeur : nécessaire!
- Insatisfaction potentielle des employés : mauvais pour la rétention;
- Aucune éducation financière aux employés alors qu'ils ont grand besoin d'aide dans la gestion de leurs finances personnelles.

2.4. Options de placements :

- Très peu d'options de placements seront disponibles;
- Plusieurs fonds indiciels : limitatif;
- Plusieurs fonds gérés par l'équipe de gestion de l'administrateur, les frais bas ne permettant pas d'utiliser des gestionnaires externes : compromis dans l'offre;
- De nombreuses classes d'actifs absentes ou très mal représentées, ce qui nuit à l'atteinte d'un rendement ajusté au risque optimal.

3. COMMENT S'EN EXEMPTER?

Il est possible de s'exempter du RVÉR en optant pour d'autres types de régimes (régimes d'accumulation), plus simples qui mettront davantage l'employé au centre des préoccupations et qui pourront inclure ou pas une contribution de l'employeur.

3.1. Instaurer une stratégie avec contribution de l'employeur :

Avantages vs RVÉR	Employeur	Employé
Plus compétitif vs concurrence	X	
Plus simple, moins d'obligations	X	
Éducation financière continue : amélioration situation financière		X
Consultant sur place : relation humaine, meilleur encadrement	X	X
Portefeuilles mieux diversifiés, plus optimaux		X

3.2. Instaurer une stratégie sans contribution de l'employeur :

Avantages vs RVÉR	Employeur	Employé
Plus simple, moins d'obligations	X	
Portefeuilles mieux diversifiés, plus optimaux		X

3.3. Pour les entreprises qui ont déjà un régime en place, une vérification doit être faite afin de s'assurer que les conditions suivantes soient respectées :

- Il doit y avoir retenue sur la paie de l'employé;
- Tout employé âgé de 18 ans ou plus (temps plein et partiel) et qui compte un an de service continu doit pouvoir cotiser.