

LE RVÉR : un regard critique

Texte préparé par

Miguel Yargeau, Pl. Fin., Gestionnaire de placements agréé (CIM)

Éric Brassard, CPA, CA, Pl. Fin., Conseiller en placements

Robin Lévesque, LL.B., CPA, CMA, Conseiller en placements

Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés

Patrimoine Hollis

septembre 2014

Les règles de conformité exigent la divulgation des informations suivantes : Éric Brassard, et Robin Lévesque sont Conseillers en placements inscrits auprès de Patrimoine Hollis, une société de Scotia capitaux inc. Éric Brassard est conseiller en sécurité financière inscrit auprès d'Éric Brassard inc. et auprès de Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés inc. Il est partenaire de Services d'assurances Patrimoine Hollis ltée. Miguel Yargeau est Gestionnaire de placements agréé inscrit auprès de Patrimoine Hollis, une société de Scotia capitaux inc., et Conseiller en sécurité financière inscrit auprès de Miguel Yargeau inc., auprès d'Éric Brassard inc. et auprès de Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés inc. Il est partenaire de Services d'assurances Patrimoine Hollis ltée. Robin Lévesque est conseiller en sécurité financière inscrit auprès de Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés inc.

Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés est un nom commercial propre à Éric Brassard, Miguel Yargeau et Robin Lévesque.

Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés inc. est une société indépendante. Les sociétés de la Banque Scotia ne sont pas responsables des activités menées par une société indépendante de Scotia Capitaux Inc. et de Services d'assurances Patrimoine Hollis.

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

TABLE DES MATIÈRES

1.	LES CARACTÉRISTIQUES DU RVÉR	4
2.	LES RÉGIMES DE RETRAITE ET LES RÉGIMES D'ACCUMULATION.....	5
2.1.	LES RÉGIMES DE RETRAITE	5
2.2.	LES RÉGIMES D'ACCUMULATION.....	6
2.2.1.	Les REÉR collectifs	6
2.2.2.	Les CÉLI collectifs	7
2.2.3.	Les autres régimes collectifs	8
2.2.4.	Les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB).....	8
3.	LES SEPT AXES DE LA GESTION D'UN RÉGIME DE RETRAITE COLLECTIF .	9
4.	POURQUOI NE PAS CHOISIR LE RVÉR?.....	12
4.1.	LES TRACAS ADMINISTRATIFS	12
4.2.	LE MANQUE DE FLEXIBILITÉ.....	13
4.3.	LE SERVICE À LA CLIENTÈLE DÉFICIENT.....	13
4.4.	LES OPTIONS DE PLACEMENTS	14
4.5.	LES PRÉTENDUS AVANTAGES DU RVÉR	15
4.5.1.	La rétention du personnel.....	15
4.5.2.	Les frais de gestion peu élevés.....	15
4.5.3.	L'inscription par défaut et l'immobilisation des sommes	17
5.	LES STRATÉGIES PROPOSÉES.....	18
5.1.	LES STRATÉGIES AVEC CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR.....	18
5.2.	LES STRATÉGIES SANS CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	20
5.3.	LES TRAVAILLEURS AUTONOMES	20
5.4.	FAUT-IL CHANGER UN RÉGIME DÉJÀ EN PLACE?	20
5.5.	SI VOUS OPTEZ POUR LE RVÉR, QUE FAUT-IL FAIRE?	20

6. CONCLUSION	21
ANNEXE 1 CARACTÉRISTIQUES DU RVÉR	22
A1.1. LA DÉFINITION D'UN EMPLOYÉ	22
A1.2. QUI PEUT S'EXEMPTER DU RVÉR?	23
A1.3. L'ÉTABLISSEMENT DU RVÉR ET LES COTISATIONS	23
A1.4. LES COTISATIONS PATRONALES	24
A1.5. L'IMMOBILISATION, L'ACQUISITION ET LES RETRAITS.....	24
A1.6. LE TRAITEMENT FISCAL	26
A1.7. LA VIE À DEUX.....	26
A1.8. LE CHOIX DE PLACEMENTS ET LES FRAIS	26
A1.9. LES OBLIGATIONS DES PRINCIPALES PARTIES INTÉRESSÉES.....	27
ANNEXE 2 TABLEAU COMPARATIF SIMPLIFIÉ DES RÉGIMES DE CAPITALISATION.....	29

Ce texte a été rédigé par Éric Brassard et Robin Lévesque, Conseillers en placements, et par Miguel Yargeau, Gestionnaire de placements agréé, inscrit auprès de Patrimoine Hollis inc., division de Scotia capitaux inc., membre du Fonds canadien de protection des épargnants et de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières. Les points de vue et recommandations formulés dans le présent texte sont strictement ceux des auteurs; et ils ne sont pas ceux de Patrimoine Hollis.

INTRODUCTION

Le régime volontaire d'épargne-retraite (RVÉR) est maintenant réalité depuis le 1^{er} juillet 2014 avec l'entrée en vigueur de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (Loi) qui crée ce nouveau plan d'épargne.

Le Régime de pension agréé collectif (RPAC), la contrepartie du RVÉR dans le reste du Canada ainsi qu'au Québec pour les salariés dont l'emploi est de juridiction fédérale, ne prévoit pour l'employeur aucune obligation de l'offrir, et il n'établit aucun pourcentage de cotisation par défaut. Nous n'en traitons pas dans le présent document.

Le RVÉR mise sur le fait que l'adhésion automatique et la hausse de cotisations par défaut amélioreront l'épargne globale dans la société. Le plus grand avantage de ce nouveau régime est toutefois de mettre à l'avant-scène le sujet de l'épargne et d'inciter bon nombre de personnes à se questionner sur leur stratégie financière personnelle.

La principale question consiste surtout à déterminer si cette stratégie est la meilleure que les employeurs puissent mettre en place. Ce document traite des caractéristiques du RVÉR, mais son objectif principal consiste à poser un regard critique sur ce régime et à proposer aux employeurs des solutions de rechange.

Les législateurs peuvent ajouter autant de plans d'épargne qu'ils le souhaitent (comme le CÉLI en 2009 et le RVÉR en 2014), mais le problème principal des travailleurs ne réside pas dans l'absence de solutions d'épargne, mais plutôt dans un besoin criant de conseils financiers pour les aider à voir clair dans leur situation financière et à faire des choix judicieux.

1. LES CARACTÉRISTIQUES DU RVÉR

Comme la question du RVÉR a déjà été abordée dans plusieurs documents, nous avons choisi d'alléger le texte en préconisant l'approche suivante :

- Les lecteurs qui ne connaissent pas les diverses caractéristiques du RVÉR peuvent consulter l'annexe 1 qui en présente tous les détails. Il est important pour la suite du document de connaître la nature des contraintes associées au RVÉR.
- Les lecteurs qui maîtrisent déjà les caractéristiques du RVÉR peuvent continuer la lecture du présent texte.

Même si la Loi sur les RVÉR existe depuis le 1^{er} juillet 2014, aucune entreprise n'est contrainte avant plusieurs mois d'instaurer un tel régime pour ses employés. Voici les dates limites en fonction de la taille de l'entreprise :

- Les entreprises de 20 employés et plus : le 31 décembre 2016
- Les entreprises de 10 à 19 employés : le 31 décembre 2017
- Les entreprises de 5 à 9 employés : la date limite n'est pas encore fixée, mais il est d'ores et déjà connu qu'elle ne sera pas avant le 1^{er} janvier 2018.

Il n'y a donc légalement aucune urgence à adhérer à un RVÉR. Même si certains fournisseurs de RVÉR en font actuellement une promotion active auprès des entreprises, ces dernières doivent plutôt prendre le temps de déterminer la stratégie la plus favorable.

Avant d'aller plus loin, soulignons un point important : chaque employeur n'aura pas à créer son propre RVÉR. Ce sont les administrateurs, pour la plupart des assureurs, qui vont créer leur RVÉR, et chaque employeur choisira l'administrateur qui lui convient. À cette fin, la section A9 de l'annexe 1 établit les responsabilités administratives de chacun des deux intervenants, l'administrateur et l'employeur.

2. LES RÉGIMES DE RETRAITE ET LES RÉGIMES D'ACCUMULATION

Nous abordons ici un point essentiel qui est souvent négligé dans les textes qui traitent des régimes pour les employeurs. La distinction entre un régime de retraite et un régime d'accumulation est très importante, car les caractéristiques et les contraintes de chacun sont bien différentes.

L'annexe 2 présente un tableau sommaire (réparti sur deux pages) des différents types de régimes de retraite et de régimes d'accumulation. Il n'est pas forcément nécessaire de maîtriser toutes les nuances présentées dans ce tableau, mais mieux vaut y consacrer quelques minutes. Afin de faciliter la lecture de cette annexe, nous définissons dès maintenant deux notions qui ne sont pas toujours bien comprises :

- *Le délai d'acquisition des sommes* est la période d'attente avant que la cotisation de l'employeur soit acquise par l'employé et qu'il ne puisse plus la perdre. En fait, l'acquisition des sommes est immédiate pour tous les régimes sauf pour le régime de participation différée aux bénéficiaires (RPDB), pour lequel la période maximale d'attente est de deux ans de participation au régime (au choix de l'employeur).
- *L'immobilisation des sommes* est une contrainte imposée dans certains régimes de retraite qui fait en sorte qu'un maximum annuel peut être retiré du régime. Dans certaines situations précises (maladies, revenus peu élevés, montant peu élevé dans le régime), certains allègements permettent de retirer plus que le maximum initialement prévu, et parfois même la totalité des sommes. Il est à noter qu'une somme peut être acquise même si elle est immobilisée. Par ailleurs, dans les régimes qui ne prévoient pas d'immobilisation (comme le REÉR), le titulaire du compte peut retirer n'importe quelle somme à sa discrétion.

2.1. LES RÉGIMES DE RETRAITE

Les régimes de retraite sont régis par des lois (la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR) ou la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension (LNPP)) et ils sont plus complexes à gérer. Ils comportent des contraintes de gestion et d'administration plus complexes. La dernière ligne du tableau de l'annexe 2 présente quelques-unes de ces contraintes.

Les régimes de retraite comprennent principalement les régimes suivants :

- Les régimes à prestation déterminées (RPD) : ce sont les régimes qui garantissent une rente de retraite à ses participants. L'employeur assume la grande partie du risque. Ces régimes ont cours entre autre dans la fonction publique et font l'objet de vigoureux débats dans le monde municipal.
- Les régimes à cotisations déterminées (RCD) : dans ces régimes, la part de l'employeur est établie d'avance, et l'employé décide lui-même de ce qu'il fera avec les sommes lors de la retraite. Les risques d'investissement et de survie relèvent de l'employé (il n'y a pas de rentes garanties). L'employé décide de la stratégie de placements pour les sommes qui lui sont attribuées (dans la très grande majorité des cas). Ce régime comporte une lourdeur administrative relativement importante pour le promoteur.
- Les régimes de retraite simplifiés (RRS) : ce type de régime à cotisations déterminées a fait l'objet d'un allègement de certaines exigences légales et administratives. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un régime de retraite!
- Les régimes de retraite individuels (RRI) : ce type de régime à prestations déterminées s'adresse essentiellement aux actionnaires et parfois à des employés clés. Ce régime n'est pas pertinent dans le cadre du présent texte.
- Les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVÉR) : le RVÉR fait officiellement partie des régimes de retraite. Comme il est sous la juridiction de la Régie de rentes du Québec (RRQ), il doit être conforme à plusieurs exigences administratives. Le RVÉR est aussi concerné par la Loi sur les normes de travail.

2.2. LES RÉGIMES D'ACCUMULATION

Les régimes d'accumulation sont beaucoup plus simples. En fait, ils sont simplement assujettis à la Loi de l'impôt. Ils ne comportent aucune contrainte externe autre que les lois fiscales en vigueur. L'employeur et les employés peuvent s'entendre comme bon leur semble pour établir les modalités du régime. Les deux premières colonnes du tableau de l'annexe 2 présentent quelques caractéristiques de ces régimes.

Essentiellement les régimes d'accumulation comportent les régimes suivants :

- Le régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REÉR collectif)
- Le compte d'épargne libre d'impôt collectif (CÉLI collectif)
- Le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

2.2.1. Les REÉR collectifs

Les REÉR collectifs sont très simples. Il s'agit en fait de REÉR individuels administrés en groupe.

- Les maximums de cotisations admissibles sont exactement les mêmes que pour les REÉR individuels.

- Chaque employé peut décider des placements qui sont investis (dans la limite des produits de placements offerts par le fournisseur retenu par l'employeur).
- L'incidence fiscale de la cotisation peut être reflétée immédiatement à chaque paie, sans avoir à attendre l'envoi d'une déclaration annuelle de revenus.
- L'employeur peut cotiser au REÉR de l'employé, ce qui constitue simplement une forme de rémunération (salaire). Nous verrons plus loin qu'il est souvent préférable d'utiliser un RPDB pour la part de l'employeur, mais ce n'est pas obligatoire.
 - La part de l'employeur est alors immédiatement acquise par l'employé.
- Les sommes dans le régime ne sont pas immobilisées.
- Les cotisations facultatives par l'employé sont permises. S'il le désire, l'employé peut même y transférer des sommes de ses REÉR détenus ailleurs.
- Il est possible d'utiliser les sommes pour les régimes d'accession à la propriété (RAP) et les régimes d'encouragement à l'éducation permanente (REÉP).
- Les modalités du régime sont établies par l'employeur, avec ou sans la complicité des employés. Voici quelques exemples :
 - un employeur fait une cotisation de 2 % du salaire de l'employé si ce dernier cotise le même montant;
 - ◆ les pourcentages et leur combinaison peuvent varier à l'infini, sous réserve des limites fiscales;
 - ◆ les modalités peuvent être différentes d'un employé à l'autre et d'une classe d'employés à une autre;
 - l'employeur ne cotise pas, mais l'employé peut cotiser à sa discrétion (régimes qui n'ont pas un grand succès et qui ressemblent au RVÉR sur cet aspect);
 - l'employeur peut exiger un certain nombre de mois à l'emploi de l'entreprise avant de commencer à cotiser (par exemple, après 12 mois de travail);
- Si l'employeur cotise, il peut y avoir une clause à l'effet qu'un retrait par l'employé (sauf pour un RAP ou REÉP) entraîne la cessation de la cotisation de l'employeur pour un certain temps, une année par exemple;
- La cotisation au REÉR du conjoint est habituellement permise.
- L'employeur peut assumer une partie des frais de gestion (par exemple, 2 \$ par mois par employé).

2.2.2. Les CÉLI collectifs

Les CÉLI collectifs fonctionnent comme les REÉR collectifs, mais conformément aux caractéristiques fiscales propres du CÉLI. Les montants cotisés par l'employé n'entraînent pas d'incidences fiscales, et ceux de l'employeur constituent des revenus imposables pour l'employé. Il est possible aussi d'utiliser un RPDB pour la part de l'employeur.

Les CÉLI collectifs sont rares, mais ils deviennent de plus en plus populaires à mesure que certaines personnes prennent conscience que le CÉLI constitue peut-être pour elles un meilleur véhicule que le REÉR.

2.2.3. Les autres régimes collectifs

Pour ceux qui ont rempli leurs abris fiscaux, il est possible d'envisager d'autres types de véhicule :

- Le compte non enregistré collectif : il est théoriquement possible d'établir un tel régime pour ceux qui ont rempli tous les abris fiscaux.
- Le régime enregistré d'épargne-études (REÉE) collectif : il s'agit souvent du régime le plus rentable pour la plupart des parents de jeunes enfants. Il est malheureusement très peu offert sur le marché (aucun assureur ne l'offre) en raison de la gestion des subventions qui complique ce type de régime pour les fournisseurs de régimes collectifs.

2.2.4. Les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB)

Même si le nom peut sembler compliqué, ce régime est en fait très simple. Le RPDB est utilisé pour la part de cotisation de l'employeur, et il est presque toujours combiné à un REÉR collectif (ou CÉLI collectif). La deuxième colonne du tableau de l'annexe 2 présente déjà certains aspects de ce type de régime. Essentiellement, voici les caractéristiques du RPDB :

- Les montants inscrits dans le RPDB ne sont pas imposables pour l'employé dans l'année où l'employeur cotise.
 - Les sommes injectées par l'employeur viennent toutefois réduire le montant de cotisation possible de l'employé à son REÉR, conformément au facteur d'équivalence sur les feuillets T4 de l'employé. Cette réduction est tout à fait normale, et elle survient également pour la part de l'employeur dans un RVÉR, même si le moyen utilisé est différent.
- Pour l'employeur, les cotisations sont déductibles d'impôt, mais elles ne font pas partie de la masse salariale, et il n'a donc pas à payer les diverses cotisations salariales (assurance-emploi, Régie des rentes du Québec, Régime québécois d'assurance parentale, Fonds des services de santé, Commission des normes du travail (CNT), Fonds national de formation de la main-d'œuvre, Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), etc.). Cela peut représenter une économie appréciable. Il en est de même pour l'employé.
- C'est l'employé qui choisira les placements qui seront utilisés dans son RPDB parmi ceux offerts par le fournisseur de la plateforme.
- Les sommes ne sont pas immobilisées au moment de la retraite ou du départ de l'employé. Elles peuvent être simplement transférées dans un REÉR, encaissées d'un seul coup, échelonnées en plusieurs versements, ou elles peuvent servir à l'achat d'une rente. Elles sont imposables à mesure qu'elles sont réellement encaissées.
- Les sommes sont admissibles au RAP et au REÉP. Pour cela, il faut d'abord transférer les sommes du RPDB dans un REÉR.
- Le RPDB est le seul régime qui permet à l'employeur de prévoir un certain délai avant l'acquisition des sommes par l'employé. La période maximale est de deux ans de participation au régime. Ainsi, le RPDB peut favoriser la rétention des employés.

- Contrairement à ce que son nom peut laisser croire, il n'y a aucun lien entre la cotisation de l'employeur et les bénéfices annuels de l'entreprise. Il pourrait donc y avoir des cotisations au cours d'une année financière qui a fait l'objet de pertes, mais il faut toutefois que l'employeur ait déjà enregistré des profits dans le passé. Il y a des nuances qui débordent du cadre du présent document. Il faut savoir aussi qu'une entreprise sans but lucratif ne peut pas mettre en place un RPDB.
- Les frais de mise en place et de maintien du RPDB sont minimes et sont compensés largement par les économies dont l'employeur profite.
- Les sommes investies dans un RPDB ne font pas partie du patrimoine familial.
- L'employeur ne peut cotiser pour les personnes qui détiennent 10 % ou plus des actions de la société (y compris les membres de leur famille). Il est question ici de la notion de « personnes rattachées » sur laquelle nous n'insistons pas.
- Les cotisations de l'employeur ne peuvent pas excéder le moins élevé des deux montants suivants :
 - 18 % de la rémunération du participant;
 - 50 % du plafond applicable aux régimes de pension agréés à cotisations déterminées. Pour 2014, 50 % du plafond de la déduction correspond à 12 465 \$.
- Pour les spécialistes, précisons qu'il ne faut pas confondre le RPDB avec le régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB) qui est le pendant non enregistré du RPDB.

Largement utilisée en pratique, la combinaison du REÉR collectif et du RPDB est donc fort intéressante. Elle est très efficace et très simple à gérer pour l'employeur.

3. LES SEPT AXES DE LA GESTION D'UN RÉGIME DE RETRAITE COLLECTIF

Nous considérons qu'un régime de retraite ou un régime d'accumulation doit être géré en tenant compte des sept axes qui permettent à l'employé et à l'employeur de tirer pleinement parti des avantages d'un tel régime. Il est utile de connaître ces sept axes avant de traiter du RVÉR.

Dans plusieurs régimes, les employés et les employeurs sont laissés à eux-mêmes. Après la mise en place du régime, peu d'énergie y est ensuite consacrée pour le dynamiser et le garder vivant. Il ressort quelques années plus tard que les employés n'en voient pas les avantages, que les frais de gestion n'ont jamais été révisés, que le fournisseur de la plateforme n'est plus le bon, que les services promis (par exemple, des séances de formation) n'ont pas été utilisés par les participants, que les portefeuilles n'ont pas été mis à jour, etc.

En plus de l'employeur et des employés, il faut bien connaître aussi les deux autres intervenants qui agissent dans un régime de retraite ou un régime d'accumulation.

- Le fournisseur de la plateforme, le plus souvent un assureur, fournit la base nécessaire au fonctionnement du régime : les aspects administratifs, les options de placements, les services de base comme un site web et un service de soutien téléphonique, certains services d'éducation et de conseils, etc.

- Le consultant : il travaille directement avec l'employeur et les employés afin de les aider dans la gestion du régime. Ce spécialiste indépendant propose un fournisseur et négocie avec ce dernier au nom de l'employeur. Il peut aussi proposer des portefeuilles de placements, et il choisit les options à la carte parmi les choix offerts par le fournisseur, en plus de fournir des services aux employés, notamment des conférences en planification financière intégrée et des rencontres individuelles, etc. En outre, il offre plusieurs services à l'employeur afin de le conseiller dans la gestion du régime, et il peut même assurer la gestion de certains aspects. Sa présence n'est pas obligatoire, étant donné que l'employeur peut procéder directement avec le fournisseur.

Nous survolerons rapidement ces sept axes, qui pourraient faire l'objet d'un texte distinct de plusieurs pages.

1. **L'optimisation de la structure légale et fiscale du régime** : dès le départ, et continuellement par la suite, il faut s'assurer que le régime possède la structure pertinente en fonction des critères les plus importants pour l'employeur et ses participants (par exemple : la rétention de personnel, l'immobilisation, l'efficacité fiscale et surtout la simplicité de gestion). Bref, il faut choisir le bon régime (ou la bonne combinaison de régimes). Toutes les formes de régimes peuvent être abordées à cette étape : REÉR collectif, CELI collectif, RPDB, RRS, RCD, etc.
2. **Le choix du bon fournisseur de produit (souvent des assureurs)** : le meilleur fournisseur d'hier ne reste pas forcément le meilleur aujourd'hui. L'univers des régimes de retraite collectifs est très compétitif, et il faut assurer une vigie constante des offres des différents intervenants, tout en restant disposé parfois à changer de fournisseurs si l'employeur est d'accord. Le consultant doit être objectif et doit avoir accès à tous les fournisseurs, et il doit être disposé à travailler avec l'un ou l'autre.
3. **L'optimisation des frais de gestion** : les frais du régime doivent faire l'objet d'un suivi serré. Une revue annuelle doit être faite en tenant compte du contexte du régime (actif sous gestion, nombre d'employés, actif par employé, contributions annuelles, etc.), des offres des autres fournisseurs potentiels, des choix de placements, du service reçu, de la présence d'un consultant ou non, etc. Il n'est pas rare de voir des régimes qui paient les mêmes frais depuis des années malgré une évolution sensible de leur situation. L'objectif est l'optimisation des frais (et non la réduction au maximum) en tentant de maximiser le résultat de l'équation suivante :

Rendement brut ajusté au risque pour les participants

Moins : les frais des gestionnaires de placements

Moins : les frais de services (consultant et assureur)

Plus : la valeur ajoutée pour les participants (planification financière, etc.)

= rendement global pour les participants

4. **Le choix des options de placements** : un vaste sujet! Les options de placements doivent être simples, performantes, variées et adaptables à la situation de chacun.
 - Les solutions de portefeuilles : en général, environ 85 % des participants choisissent des solutions de portefeuilles lorsque celles-ci sont disponibles. Ces solutions doivent donc être présentes, simples à choisir et performantes (en termes de rendement ajusté au risque). Elles doivent être adaptées au profil d'investisseur ainsi

qu'à l'horizon de placements de chacun. Les participants doivent être guidés pas à pas vers la bonne solution de portefeuille grâce à un processus structuré d'établissement de profil d'investisseur. De plus, des rencontres de groupe et des rencontres individuelles doivent être organisées pour faciliter la formation et la communication. Les fonds de type « cycle de vie » sont offerts de plus en plus fréquemment.

- Les options de placements individuelles : pour ceux qui ne souhaitent pas utiliser une solution de portefeuille, il faut un choix pertinent de classes d'actifs et de gestionnaires afin de permettre à tous d'adapter leur solution de placements.

5. Les services de base et les services à valeur ajoutée : la qualité du service reçu du fournisseur et du consultant est essentielle pour rendre positive l'expérience de l'employeur et des employés. L'objectif est de contribuer à l'enrichissement des employés et de leur permettre ainsi d'atteindre leurs objectifs financiers, de s'assurer qu'ils perçoivent convenablement toute la valeur de leur régime de retraite, tout en réduisant au minimum l'énergie nécessaire pour l'employeur.

- Les services de base sont offerts par le fournisseur, mais le consultant s'assure que le service fourni est à la hauteur. En voici quelques-uns :
 - ◆ Les services administratifs et à la clientèle : ligne téléphonique, site web, services transactionnels, mécanismes d'adhésion et de cotisation, relevés, feuillets, etc.
 - ◆ Les services-conseils aux participants : retraite, placement, conférence, etc.
- Les services à valeur ajoutée relèvent principalement du consultant et comportent généralement les volets suivants :
 - ◆ Bâtir des portefeuilles de placements qui surpassent les indices de référence.
 - ◆ Élaborer en toute indépendance un menu d'options de placements à la carte performant comprenant toutes les classes d'actifs nécessaires.
 - ◆ Contribuer à l'enrichissement des participants et à leur santé financière en leur donnant des conférences en planification financière intégrée (la gestion de dettes, les abris fiscaux, l'optimisation fiscale, l'assurance de personnes, la gestion des biens durables (voiture, maison) et les placements. Des rencontres individuelles peuvent être prévues.
 - ◆ Contribuer au fait que les participants tirent le maximum des avantages sociaux. Par exemple, en offrant un service qui facilite le transfert des autres placements personnels de l'employé vers le régime collectif afin de bénéficier des avantages de la simplicité, des bas frais et d'une bonne gestion.

6. La conformité aux lois, aux règlements et aux normes de pratiques reconnues (lignes directrices des régimes de retraite et des régimes d'accumulation) : en plus des lois et règlements, il est suggéré aux employeurs de respecter les lignes directrices proposées par les différents organismes pertinents (RRQ, ACOR, BSIF, forums conjoints, etc.). Même si cette obligation n'est pas de nature légale, elle permet une meilleure gouvernance du régime et de l'entreprise. Pour les régimes d'accumulation, ces lignes directrices visent à s'assurer que les participants disposent de l'information et de l'aide dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées dans le cadre du placement des sommes qu'ils accumulent. En outre, les lignes directrices énoncent et précisent les droits et les obligations des promoteurs de régimes de capitalisation, des fournisseurs de services et des participants. Le consultant devrait aider l'employeur à

respecter ces lignes directrices et à documenter régulièrement ce qui a été fait pour les respecter. Ce travail permet à l'employeur et au consultant de démontrer ouvertement leur respect des plus hautes normes de pratiques reconnues dans le domaine de l'administration des régimes de retraite ou d'accumulation. Nous ne soulignerons pas ici les diverses lignes directrices des régimes de retraite.

7. **Le suivi** : comme on le sait, la clé de la réussite dans n'importe quel dossier de longue haleine réside dans la qualité du suivi qui est fait. Dans le cas d'un régime de retraite ou d'accumulation, le suivi régulier s'articule autour des six axes précédents. Il faut sans cesse repenser la structure du régime, faire la vigie des fournisseurs, s'assurer que les frais sont encore appropriés, revoir les options de placements, s'assurer que les services sont adéquats et voir à documenter le respect des normes de pratiques. Le consultant doit gérer le dossier activement et s'assurer de faire les suivis nécessaires. Il doit chercher sans cesse à améliorer l'expérience globale pour l'employeur et ses employés.

Déjà la compréhension de ces sept axes permet de mettre en évidence les nombreuses faiblesses du RVÉR, en particulier au niveau des axes 1, 3, 4, 5 et 7. Sans ces sept axes, le régime risque de ne pas atteindre ses objectifs, ou il les atteindra au prix d'une foule d'efforts inutiles pour l'employeur.

4. POURQUOI NE PAS CHOISIR LE RVÉR?

Le titre de cette section peut évoquer une certaine fermeture à l'égard du RVÉR, mais nous croyons sincèrement qu'il comporte peu d'avantages et qu'en général, sa mise en place est à déconseiller dans la plupart des situations.

Nous analyserons dans cette section les nombreux inconvénients et les présumés avantages du RVÉR.

4.1. LES TRACAS ADMINISTRATIFS

La grande question est la suivante : Pourquoi choisir un régime de retraite compliqué, qui impose toutes sortes de modalités, de délais et de conditions, alors qu'il est tellement plus simple d'opter pour un régime d'accumulation? Nous savons tous que les dirigeants des PME sont toujours très occupés et que la dernière chose qu'ils souhaitent, c'est d'ajouter d'autres complications à leur gestion quotidienne.

- L'ensemble de l'annexe 1 et de la section 4.2 ci-dessous souligne toutes les caractéristiques et conditions imposées aux employeurs. Pourquoi accepter des contraintes de l'extérieur alors qu'il est possible d'établir ce que l'on veut grâce à un simple régime d'accumulation?
- Pourquoi gérer des employés qui adhèrent ou résilient leur participation à répétition, ou d'autres qui vont changer leur taux de cotisation en fonction d'un projet de voyage ou de rénovation de la cuisine? Certains régimes permettent d'éviter en grande partie ce tracasserie administratif.

- Pourquoi avoir à gérer tous les deux ans les rappels de ceux qui décident de quitter le régime ou d'avoir un taux de cotisation de 0 %. Quelle en est la valeur ajoutée? Il en est de même pour plusieurs autres exigences indiquées à l'annexe 1.

4.2. LE MANQUE DE FLEXIBILITÉ

Le RVÉR est un régime fort limité où l'employeur et l'employé doivent se conformer à des règles établies par d'autres.

- L'option « CÉLI » n'est pas disponible dans le RVÉR, alors qu'il s'agit parfois du meilleur véhicule à utiliser pour certains employés. L'employeur qui veut offrir cette option doit créer un autre régime.
- Contrairement à un REÉR collectif, il est impossible d'utiliser un RVÉR de conjoint. Cela limite les options de fractionnement du revenu à la retraite.
- Les options de placements seront très limitées (voir section 4.4).
- Comme la part de l'employeur, le cas échéant, est immobilisée, il en résultera des contraintes et l'obligation de créer une multitude de comptes de retraite immobilisés (CRI) à la retraite. Nous aborderons plus loin la notion du CRI.
- L'employeur ne peut prévoir une période d'acquisition de ses cotisations comme dans le RPDB.
- Le RVÉR établit un processus de changement des taux de cotisation, contrairement à un régime d'accumulation.
- En cas de décès, le RVÉR sera versé au conjoint en priorité, ce qui pourrait aller à l'encontre des volontés du défunt, en particulier dans les familles reconstituées. Même si le conjoint peut renoncer à cet avantage, il lui est possible aussi de révoquer cette renonciation jusqu'à la veille du décès.

4.3. LE SERVICE À LA CLIENTÈLE DÉFICIENT

Les RVÉR prévoient des frais de gestion minimales pour les participants. Comme rien ne se perd et rien ne se crée, des frais bas entraînent des services minimums. Les administrateurs de régimes voudront rentabiliser leur entreprise. À la base, le contact avec les employeurs et les employés se fera par l'entremise de représentants accessibles par téléphone et par le web. La qualité du service souffrira forcément d'une comparaison avec les régimes traditionnels, dont les frais maximums ne sont pas imposés par la loi. Le service sera forcément inférieur, voire déficient. Par ailleurs, même s'il est vrai aussi que cette situation survient parfois dans certains REÉR collectifs mal gérés, il est possible de trouver une solution à cela, et rien n'oblige l'employeur à subir en plus les contraintes du RVÉR.

Selon notre expérience dans la gestion d'un régime de retraite collectif ou d'à peu près n'importe quoi dans le monde financier, le contact direct avec un consultant dédié à l'employeur ou à son client est nécessaire. Le monde est complexe. Tout professionnel qui a déjà fait affaire avec des institutions gouvernementales (Revenu Québec ou Revenu Canada, les municipalités, la RRQ, la SAAQ, la CSST, la CARRA, etc.), avec des banques, des assureurs ou des firmes de gestion de placements, etc. sait à quel point le taux d'erreurs est élevé dans les réponses reçues par

téléphone. Pour être certain, il faut sans cesse confirmer en faisant plusieurs appels jusqu'à ce que la même réponse soit fournie 3 ou 4 fois! Il en sera ainsi de l'information obtenue pour le RVÉR. Après avoir suivi une formation « intensive » de quelques semaines, des personnes possédant peu d'expérience en planification intégrée répondront différemment à des questions de toutes sortes, et en bout de ligne, la confusion et les tracas de gestion s'installeront, et l'employé risque de ne pas être bien servi et de se voir laissé à lui-même. Déjà confus avec les REÉR, les CÉLI, les FERR, les RAP, les CRI, les FRV, les REÉP, les REÉE, les RPDB, les FE, les PSV, les SRG et les REÉI, etc., l'employé n'en sera que plus déconcerté par un nouvel acronyme RVÉR. Déjà pour un consultant compétent et dédié, il faut consacrer beaucoup d'énergie pour atteindre les objectifs et aider tous les intervenants.

Bien sûr, les fournisseurs de RVÉR diront qu'il n'en sera pas ainsi et que des représentants seront en mesure d'assister les employeurs et de fournir les services de base, particulièrement au début du régime lorsque des représentants aideront à sa mise en place. Nous ne mentionnons pas ici certains fournisseurs déjà réputés pour leurs mauvais services à la clientèle, même pour des services de base. Ce n'est certes pas grâce à un accès téléphonique et un accès web qu'il est possible de fournir un bon service, même pour le fournisseur le mieux intentionné. En plus de la confusion parmi les employeurs et les employés, les employeurs feront les frais de ces pertes de temps et d'efficacité, sans parler du mécontentement des employés. Ainsi, l'intention première de l'employeur d'ajouter le RVÉR à son programme d'avantages sociaux pour ses employés risque même de se retourner contre lui en raison de l'insatisfaction des employés.

Les employés ont un besoin d'aide impératif dans la gestion de leurs finances personnelles. Sans un accompagnement des employés, la disponibilité d'un autre plan d'épargne ne changera rien au problème de fond des finances personnelles des Québécois.

4.4. LES OPTIONS DE PLACEMENTS

Compte tenu des frais de gestion bas imposés par règlement, très peu d'options de placements seront disponibles.

- Il faut s'attendre à plusieurs fonds indiciels. Ce n'est pas mauvais en soi, mais c'est quand même limitatif. Nous verrons ci-dessous dans la section 4.5.2 sur les frais qu'une personne voulant se limiter à des fonds indiciels aura souvent dans les régimes d'accumulation normaux déjà accès à des frais presque aussi bas que ceux proposés dans le RVÉR.
- Il faut s'attendre à plusieurs fonds gérés par l'équipe de gestion de l'administrateur (le plus souvent des assureurs) qui ne pourra se permettre d'utiliser des gestionnaires externes étant donné les frais supplémentaires que cela exige. Comme on le sait, il est impossible pour n'importe quelle firme de gestion d'être la meilleure dans toutes les classes d'actifs, et il y aura donc forcément des compromis dans ce qui sera offert aux employés.
- De nombreuses classes d'actifs seront absentes ou très mal représentées. Seules les options traditionnelles seront constamment présentes dans les plateformes (obligations canadiennes, CPG, actions canadiennes, américaines et mondiales). Il n'y aura pas (ou du moins très peu) d'obligations étrangères, d'actions de pays émergents ou d'investissements alternatifs (hypothèques, immobilier, fonds de couverture, etc.).

4.5. LES PRÉTENDUS AVANTAGES DU RVÉR

Nous l'avons dit en introduction : le grand avantage du RVÉR est qu'il permet de mettre à l'avant-scène tout le thème de l'épargne pour la retraite. Les architectes du RVÉR ont aussi eu la bonne idée de prévoir pour les employeurs plusieurs moyens de s'exempter de ce régime en choisissant un autre régime. Pour nous, c'est là que s'arrêtent les avantages réels du RVÉR. Voici d'autres avantages souvent soulevés :

4.5.1. La rétention du personnel

Il faut s'étonner qu'un tel avantage soit encore mentionné dans certains textes. Dans l'optique où tout le monde aura l'obligation légale de mettre en place un tel régime, il est difficile de voir en quoi cela constituera un avantage compétitif face aux autres employeurs. Il faut aussi se rappeler que si l'employeur ne cotise pas, l'argent dans le RVÉR proviendra de l'employé lui même! Enfin, passons!

4.5.2. Les frais de gestion peu élevés

Même si nous sommes tous d'accord pour dire qu'il est souhaitable de réduire les frais de gestion des placements, il faut toutefois faire des compromis. Il faut donc évaluer à quoi nous renonçons en réduisant les coûts.

Il n'est pas question ici de régimes individuels, mais bien de régimes collectifs. Forcément, l'actif sous gestion est combiné, et c'est l'actif sous gestion total de tous les employés dont il faut tenir compte pour établir les frais de gestion. Les chiffres peuvent croître rapidement et donner accès rapidement à des frais très abordables. Voici quelques exemples de frais de gestion pour des régimes réels en fonction d'une répartition d'actifs de 50-50 (50 % prudent et 50 % croissance). Ces frais incluent des services complets du fournisseur et des services complets d'un consultant (notamment des conférences en finances personnelles) ainsi qu'une pléiade de portefeuilles et d'options de placements particuliers qui ne se limitent pas aux gestionnaires du fournisseur¹.

- 500 000 \$ et 10 employés : 2 %
- 1 M\$ et 100 employés : 2 %
- 3 M\$ et 100 employés : 1,46 %
- 18 M\$ et 250 employés : 1,15 %

¹ Il faut bien sûr être prudent dans l'utilisation et la comparaison de ces frais de gestion. De multiples variables interviennent dans l'établissement de ces chiffres (les entrées de fonds annuelles, la valeur des commissions, le détail des fonds utilisés, etc.).

Ainsi, même pour les petits régimes, la différence entre ces frais et ceux proposés pour les RVÉR est minime.

- Lorsque l'actif sous gestion est bas (par exemple, 1 M\$), la différence est de 0,5 % à peine, ou de 5 000 \$. Sur une base individuelle, en supposant un groupe de 100 personnes, il est question de 50 \$ (avant impôt). En considérant ces frais par rapport à tous les avantages qu'offre un vrai régime d'accumulation vivant et dynamique, il n'y a pas lieu de s'en passer. Même en comparaison avec l'option par défaut d'un RVÉR qui coûte 1,25 %, le montant en cause est minime. Grâce à une simple conférence sur la gestion des dettes, nous faisons couramment économiser aux participants des centaines de dollars voire des milliers. La différence est déjà comblée pour plusieurs années. En y ajoutant les autres sujets de conférence, les portefeuilles plus diversifiés, les éducateurs disponibles pour les participants et le temps sauvé aux dirigeants, la pertinence du RVÉR perd des plumes. Nous convenons volontiers qu'il est préférable de garder cet argent dans les poches d'un participant au lieu de celles d'une société de gestion. Toutefois, dans la mesure où le participant reçoit en échange des services qui surpassent la valeur des montants investis, l'équation est à reconsidérer sérieusement.
- Dès que l'actif sous gestion est plus élevé (par exemple, aux alentours de 3 M\$), la différence devient souvent négligeable.

Mais il y a davantage. Comme il est indiqué, ces frais s'appliquent à des portefeuilles très diversifiés contenant plusieurs classes d'actifs et faisant appel à des gestionnaires choisis sans contrainte de fournisseur (donc avec plusieurs gestionnaires externes, plus coûteux). En se limitant à des fonds indicés, des fonds gérés par des gestionnaires maisons ou à des fonds cycle de vie de base qui prévaudraient dans les RVÉR, toutes les surprimes liées à l'utilisation de gestionnaires externes seraient éliminées et les frais diminueraient approximativement aux taux suivants :

- 500 000 \$ et 10 employés : 1,59 %
- 1 M\$ et 100 employés : 1,61 %
- 3 M\$ et 100 employés : 1,04 %
- 18 M\$ et 250 employés : 0,73 %

Ainsi, lorsqu'un employeur veut se limiter à de tels placements, il n'a pas besoin d'un RVÉR. Il aura tout le service d'un régime d'accumulation dynamique, avec un consultant et sans les contraintes du RVÉR. Nous rappelons que les exemples ci-dessus correspondent à des cas réels actuels. De même, dans le cas de tels fonds, ces frais ne s'appliquent pas seulement à un portefeuille 50-50, mais à n'importe quel portefeuille plus audacieux.

Mais il y a plus encore. Nous savons qu'un nouveau régime dont les entrées de fonds sont modestes aura besoin de temps pour accumuler des sommes importantes. Il est impossible dans le présent texte de présenter toutes les options offertes par les différents assureurs pour les plus petits régimes. Dans ces plus petits régimes, les mêmes options de placements disponibles pour le RVÉR sont généralement accessibles à un coût tout à fait comparable à celui d'un RVÉR, et ce, sans les contraintes du RVÉR. Ces régimes n'exigent pas forcément la contribution d'un employeur.

- Par exemple, dans un régime sans contribution de l'employeur, et dont 10 000 \$ à peine sont cotisés par l'ensemble des employés, les frais seraient d'environ 1,4 % (avec une portion en CPG) pour un profil 50 % prudent et 50 % croissance (et jusqu'à 1,78 % pour des profils plus audacieux). Dans un régime de 20 employés, chacun doit donc contribuer 500 \$. En supposant un taux de cotisation de 2 %, cela présuppose un salaire annuel moyen de 25 000 \$. Nous constatons donc qu'il est possible d'atteindre ces exigences minimales imposées par l'assureur, sans avoir à s'empêtrer dans l'ensemble des règles des RVÉR et tout en ayant accès aux mêmes options de placements, à peu de choses près.

Selon l'entreprise et l'assureur choisi, bon nombre de combinaisons sont possibles. Pour établir ces petits régimes, il faut discuter avec les employeurs et les assureurs, et voir au cas par cas. En conclusion, voici quelques constatations :

- Lorsque l'employeur et les employés veulent limiter au minimum le service et les options de placements, il leur sera possible d'avoir accès à des frais comparables à ceux du RVÉR, sans les contraintes du RVÉR.
- Lorsque l'employeur et les employés veulent bénéficier d'un service complet et d'un régime dynamique, il leur sera possible d'avoir un tel régime à un coût légèrement plus élevé que le RVÉR, sans les contraintes du RVÉR. Ramené sur base individuelle, le montant supplémentaire en dollars est souvent minime par rapport aux avantages reçus. Après quelques années, l'actif sous gestion augmentera et la différence de coût sera négligeable.

Ainsi, dans chaque dossier, il faut prendre en considération plusieurs facteurs, notamment le nombre d'employés, les salaires moyens, la contribution annuelle totale et par employé, le niveau de service souhaité, la présence d'une part d'employeur ou non, la motivation du groupe, etc.

L'avantage du RVÉR lié aux coûts plus bas est donc discutable. Cela est d'autant plus vrai que le problème actuel des Québécois en matière de planification financière ne tient pas tant au fait de payer un peu plus sur les frais de gestion de leurs placements qu'à une inefficacité à véritablement prendre en main leurs finances personnelles. Voilà le volet qu'un régime collectif devrait privilégier.

4.5.3. L'inscription par défaut et l'immobilisation des sommes

On dit parfois que le RVÉR travaille contre la nature humaine qui a tendance à ne pas s'occuper de ses affaires et à laisser trainer les choses. L'inscription au RVÉR sera automatique et l'employé devra faire un geste concret pour se retirer du régime. Des sommes pourront donc s'accumuler sans que les employés s'en rendent vraiment compte.

- Nous en convenons... ce sera ça de gagné peut-être... tant mieux. Nous n'avons rien contre l'épargne forcée dans une certaine mesure. Mais il n'y a pas de quoi faire un plat du RVÉR, et surtout de laisser croire qu'il règlera ainsi les problèmes de retraite des Québécois. À la lecture de certains textes et de certains témoignages de personnes qui ont commencé à cotiser à un RVÉR, on laisse entendre qu'en épargnant 1 000 \$ par année (de leur propre argent, il ne faut pas l'oublier) ces personnes règlent tout à coup

leurs problèmes financiers. On a aussi l'impression que les gens s'imaginent qu'il s'agit d'un régime de retraite du style « fonction publique » et qu'il suffit de cotiser 2 % pour tout régler. Pendant ce temps, les gens ne savent pas gérer leurs hypothèques, ils changent de voiture aux 3 ans en pensant économiser avec la location perpétuelle, ils sont mal couverts en invalidité, ils n'ont pas de testament, ils paient des sommes d'intérêts exorbitantes sur leurs cartes de crédit, ils négligent l'utilisation d'autres abris fiscaux tel que le CÉLI, le REÉÉ et le REÉI, etc.

- Nous nous occupons de la planification intégrée de nombreux clients et nous sommes convaincus que ce n'est pas en leur faisant épargner des sommes indirectement qu'il sera possible de les responsabiliser afin qu'ils prennent en main leurs affaires.
- Une personne indisciplinée verra rapidement le jeu qui se passe en constatant que son chèque de paie diminue tout à coup. D'ailleurs, toute la publicité autour du RVÉR et les explications fournies mettront en lumière l'aspect d'« épargne forcée » qui ne saura fonctionner longtemps ou pour très peu de personnes. On n'enlève pas à un fumeur sa dépendance à la nicotine en lui cachant les cigarettes. Il faut bien davantage.
- Quant à l'immobilisation des sommes (pour les régimes qui comprendront une part de l'employeur), il s'agit encore d'un argument indirect qui ne s'attaque pas aux problèmes réels. Il est vrai qu'on s'assure ainsi que les sommes serviront uniquement lorsque l'employé sera plus âgé (mais pas forcément à la retraite, soit dit en passant), et c'est peut-être un avantage, nous en convenons. Mais en général, nous préférons la flexibilité à la rigidité pour les personnes qui veulent vraiment gérer leurs affaires. Dans certains cas, notamment pour les petits épargnants, le retrait progressif peut coûter très cher (par exemple, la perte du supplément de revenu garanti), et d'autres options seraient préférables.
 - Rappelons aussi qu'à partir de 55 ans, une personne peut retirer des sommes, qu'elle soit à la retraite ou non.
 - En cas de perte d'emploi, un retrait annuel peut aussi être fait, quel que soit l'âge de l'employé (à la retraite ou non, et même s'il trouve un autre emploi par la suite). De même, certaines situations spéciales (invalidité, un certain niveau de revenus, etc.) font en sorte qu'il est possible de désimmobiliser les sommes en tout ou en partie.
 - En outre, ces sommes immobilisées créent un compte séparé nommé CRI (compte de retraite immobilisé) qu'il faudra gérer distinctement des autres plans d'épargne comme le REÉR et le CÉLI, et ce, durant la vie entière, compliquant ainsi la gestion.

5. LES STRATÉGIES PROPOSÉES

Que devrait faire un employeur qui n'a aucun régime en place et qui devra respecter la loi d'ici quelques mois?

5.1. LES STRATÉGIES AVEC CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

Plusieurs employeurs veulent profiter de l'impulsion créée par l'arrivée de la Loi sur les RVÉR pour offrir à leurs employés un programme d'épargne-retraite plus intéressant et plus concurrentiel. La pression des employés et la concurrence des autres employeurs seront fortes sur ce front au cours des prochaines années.

Il est évident que l'employeur qui veut contribuer au régime de ses employés verra le coût de sa main-d'œuvre augmenter. Si cela fait partie de ses plans et que l'aspect financier est maîtrisé, il n'aura qu'à mettre en place un régime comme il est indiqué ci-après. Toutefois, cela n'est pas toujours possible ou souhaitable pour certains d'entre eux. Le bon côté de la chose, c'est que la date limite la plus rapprochée (selon la taille de l'entreprise) pour respecter la Loi est le 31 décembre 2016, et que des stratégies peuvent être mises en place d'ici là.

- Par exemple, l'employeur pourrait profiter de ces deux années pour inclure une contribution à un régime au lieu d'une augmentation de salaire. Au lieu de 3 %, il est possible d'augmenter les salaires de 1 % et de mettre en place un régime d'accumulation auquel l'employeur contribue 2 %.
 - La contribution de l'employeur peut aussi être plus graduelle (par exemple, 1 % par année sur deux ans).
 - Bien sûr, la part de l'employeur sera conditionnelle à une contribution de la part de l'employé. Bon nombre de formules de cotisation sont possibles.
 - La part de l'employeur peut aussi être différente selon le type d'employé ou selon son ancienneté. Elle peut aussi commencer après un certain nombre de mois à l'emploi de l'entreprise.
 - Rappelons qu'une contribution à un RPDB de 2 % est moins coûteuse qu'une augmentation de salaire de 2 % en raison des diverses cotisations patronales économisées par l'employeur (RRQ, RQAP, FSS, etc.). L'économie peut être de 15 % de la contribution dans certains cas extrêmes, et elle est d'au moins 2,7 % en raison de la FSS. Il en est de même en partie pour l'employé.
 - Certains employeurs s'interrogent sur la façon de présenter ce régime aux nouveaux employés, étant donné que pour les anciens, le régime a déjà été intégré à leur augmentation de salaire (au lieu d'être une hausse de rémunération). La réponse est simple : il faut indiquer que le salaire inclut une part dans le régime d'accumulation. À titre d'exemple, on pourrait indiquer 51 000 \$ par année, y compris une contribution de 2 % à un RPDB, ou 50 000 \$ par année plus 2 % de contribution à un RPDB. Bien sûr, les employeurs qui auront simplement ajouté leur contribution n'auront pas cette préoccupation.
- Il faut éviter le RVÉR pour toutes les raisons évoquées précédemment. Il vaut mieux utiliser la combinaison REÉR / RPDB et offrir un service complet aux employés (portefeuille plus complet, conférences en planification financière, présence d'un consultant sur place, etc.). L'employeur sera aussi mieux encadré pour ses premiers pas dans ce nouveau secteur des avantages sociaux.

Il est bien évident que les régimes auxquels contribue l'employeur ont un plus grand succès que les régimes auxquels seuls les employés participent. Ces derniers régimes sont en général peu utilisés par les employés. Le régime n'est pas dynamique, et l'actif sous gestion ne grimpe pas.

5.2. LES STRATÉGIES SANS CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

Selon le fournisseur de services, il existe de nombreux programmes pour les petits régimes, en particulier ceux auxquels l'employeur ne contribue pas. Les frais sont comparables à ceux des RVÉR, et le service se limite au minimum (comme pour le RVÉR). L'employeur doit quand même s'assurer d'atteindre des contributions annuelles d'environ 10 000 \$, ce qui peut être facilement réalisable avec un nombre d'employés relativement élevé. L'employeur évitera ainsi toutes les contraintes et les obligations du RVÉR. Certains autres critères doivent être remplis en fonction du fournisseur retenu (par exemple : moyenne d'actifs par participant).

Si l'employeur ne peut envisager sérieusement un tel niveau minimum, il pourra alors se tourner vers le RVÉR.

5.3. LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Le RVÉR est disponible pour les travailleurs autonomes. Toutefois, il ne présente aucun avantage pour eux. Pour qu'un travailleur autonome envisage une telle cotisation, il faut qu'il n'ait pas besoin d'un conseiller personnel par ailleurs. Comme le RVÉR ne comprend pas de services de toute façon, il est donc préférable pour ces personnes d'utiliser simplement des fonds indiciaires cotés en bourse chez un courtier escompteur. Les frais seront encore plus bas que dans un RVÉR.

5.4. FAUT-IL CHANGER UN RÉGIME DÉJÀ EN PLACE?

Règle générale, si l'employeur a déjà un régime en place, il ne doit pas changer pour le RVÉR pour les raisons indiquées dans ce texte. Il doit toutefois s'assurer que la gestion de son régime permet d'atteindre les objectifs des sept axes discutés à la section 3, ce qui nécessite souvent la prise de mesures importantes. Il doit aussi s'assurer que les modalités du régime lui permettent de s'exempter vraiment du RVÉR. Voici quelques exemples de règles qui peuvent être oubliées :

- Il doit y avoir une retenue sur la paie. L'employeur ne peut pas simplement faire un chèque dans le REÉR personnel de son employé.
- Tout employé à temps partiel qui a une année de service doit pouvoir cotiser au REÉR collectif (même sans cotisation de la part de l'employeur). Il en est de même pour un employé à temps plein dont la cotisation au REÉR collectif commence après plus d'un an de service.
- Les employeurs qui offrent des régimes de retraite plus sophistiqués réservés à certains employés plus anciens doivent s'assurer de prévoir une option appropriée pour les nouveaux employés. Tous les employés doivent avoir accès à une option pour pouvoir s'exempter du RVÉR.
- Il peut être une bonne idée de documenter les refus des employés qui ne veulent pas cotiser.

5.5. SI VOUS OPTEZ POUR LE RVÉR, QUE FAUT-IL FAIRE?

Si un employeur décide d'aller de l'avant avec un RVÉR, voici quelques points à considérer :

- Choisir un administrateur réputé pour sa qualité du service à la clientèle. Comme tout le volet du service est déjà problématique à la base avec les RVÉR, il ne faut pas de surcroît choisir un fournisseur qui montre déjà des lacunes à ce niveau.

- S'assurer du meilleur choix de placements possible.
- Magasiner les frais un peu, même si la différence entre les fournisseurs sera minime.

6. CONCLUSION

Nous l'avons souligné à quelques reprises : l'arrivée du RVÉR crée une impulsion très intéressante et fait en sorte qu'employeurs et employés devront discuter de la question si importante de l'épargne-retraite. Considérant les dangers qui guettent une société qui ne prend pas les moyens suffisants pour assurer son risque de longévité, les intentions derrière l'instauration du RVÉR sont on ne peut plus louables.

Mais le RVÉR n'est toutefois pas le bon remède au problème. Il ne fait qu'ajouter un plan d'épargne à tous ceux qui existent déjà. Il impose aussi aux employeurs des complexités de gestion qu'il est possible d'éviter avec des régimes qui existent déjà. Le législateur a eu toutefois la sagesse de permettre aux employeurs de s'exempter de ce régime et d'utiliser une autre option qui respecte les règles. C'est ce qu'il faut faire dans la plupart des cas.

Le législateur s'est attaqué aux frais de gestion au lieu de miser sur la véritable faiblesse des travailleurs : le manque cruel de connaissances dans la gestion de leurs finances personnelles. Bien sûr, la réduction des frais est un facteur important. Toutefois, ce qui importe vraiment, n'est-il pas que l'employé en ait pour son argent? Tout cela est d'autant plus malheureux que la réduction des frais de gestion est plus ou moins réelle en comparaison avec tout ce qui est déjà offert sur le marché actuellement.

Nous n'insinuons certes pas que tous les régimes actuellement en place sont gérés de façon dynamique et que des formations fréquentes et intéressantes sont données aux participants. Il y a aussi beaucoup de travail à faire de ce côté, et il faut chercher à améliorer ce volet.

Notre crainte envers ce nouveau plan d'épargne, c'est que la population se leurre en s'imaginant qu'avec une cotisation annuelle de 1 000 \$ ou de 2 000 \$, tout ira bien dans leur situation financière. En raison de la confusion et du manque de formation de la population en général, ce risque est bien présent.

Il est donc préférable de favoriser la mise en place d'un régime où l'employé est au centre des préoccupations, en mettant l'accent sur une formation ayant trait à tous les volets de ses finances personnelles. Cela serait préférable à des informations reçues par téléphone auprès d'un agent du Service à la clientèle non formé en planification intégrée. Grâce à des formations régulières permettant d'économiser beaucoup plus que des frais de gestion supplémentaires, un employé sortirait véritablement gagnant.

Sur une note plus positive, l'arrivée du RVÉR fera peut-être en sorte que des employeurs profiteront du contexte pour mettre en place de vrais régimes dynamiques et vivants, par exemple en utilisant la formule du REÉR/RPDB collectifs. L'instauration éventuelle d'une contribution de l'employeur au régime permettra aussi d'inciter l'employé à épargner davantage, car, comme chacun le sait, sans cotisation de l'employeur, il est difficile d'inciter les employés à cotiser.

ANNEXE 1 CARACTÉRISTIQUES DU RVÉR

Dans cette annexe, nous identifions les caractéristiques du RVÉR, ainsi que ses modalités d'application.

Même si la Loi sur les RVÉR est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2014, aucune entreprise n'est contrainte d'instaurer un tel régime pour ses employés avant plusieurs mois. Voici les dates limites en fonction de la taille de l'entreprise :

- Entreprises de 20 employés et plus : le 31 décembre 2016
- Entreprises de 10 à 19 employés : le 31 décembre 2017
- Entreprises de 5 à 9 employés : la date limite n'est pas encore fixée, mais il est d'ores et déjà connu qu'elle ne sera pas avant le 1^{er} janvier 2018.

Le nombre d'entreprises visées est estimé à plus de 90 000 et le nombre de personnes concernées est évalué à environ 2 000 000!

A1.1. La définition d'un employé

Les employés visés par la Loi doivent respecter les trois conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans;
- compter au moins 1 an de service continu;
- être « salarié » au sens de la Loi sur les normes du travail.

Le calcul pour déterminer le nombre d'employés à considérer doit s'effectuer le 30 juin précédent la date butoir².

Le terme « salarié » définit une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire. Cette notion inclut ce qui suit :

- L'employé qui exécute un travail au Québec pour un employeur ayant un établissement au Québec.
- L'employé qui exécute son travail à la fois au Québec et hors du Québec pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège (social) ou le bureau se trouve au Québec.
- L'employé, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège (social) ou le bureau se trouve au Québec.

² Le calcul au 30 juin s'applique seulement à la période d'exemption (jusqu'en 2016, 2017 ou 2018 selon le cas). Par la suite, l'article 45 de la Loi dit ceci : « Toutefois, l'employeur qui, au **31 décembre** d'une année, compte cinq employés visés ou plus à son service doit, dans l'année qui suit, souscrire un RVÉR et inscrire automatiquement ces employés au régime ». Bref, quand le RVÉR sera pleinement en place au Québec, après 2018, le calcul du nombre d'employés se fera au 31 décembre.

En ce qui a trait aux travailleurs autonomes et aux simples épargnants, ils pourront adhérer à un RVÉR sur une base volontaire et ne seront jamais contraints de s'y inscrire selon les termes actuels de la Loi.

A1.2. Qui peut s'exempter du RVÉR?

Toute entreprise qui a déjà un régime en place avec système de retenue sur la paie accessible à tous les employés (REÉR collectif, CÉLI collectif, Régime à cotisations ou à prestations déterminées, etc.) sera exemptée puisque l'objectif de la loi sur les RVÉR est de s'assurer que l'employeur offre à ses employés un régime de retraite, quel qu'il soit, et non d'instaurer systématiquement un RVÉR dans l'ensemble des entreprises.

Dans la même veine, les entreprises qui instaureront un régime de retraite pour tous leurs employés après la date butoir qui les concerne pourront transférer les actifs du RVÉR vers le régime de retraite créé.

A1.3. L'établissement du RVÉR et les cotisations

L'administrateur du RVÉR (principalement des assureurs mais aussi des sociétés de fiducie, des gestionnaires de fonds d'investissement, ou tout autre organisme qui respecte les exigences) doit assurer l'instauration et la gestion du RVÉR. L'employeur choisit donc un RVÉR mis en place par un administrateur, et il joint les rangs de ce RVÉR auprès d'autres employeurs qui ont choisi le même régime. Ce n'est donc pas l'employeur qui crée un RVÉR. Il doit simplement choisir le type de RVÉR à mettre en place.

L'employeur devra obligatoirement inscrire tous les employés au régime et il devra appliquer le taux de retenue prévu par défaut, comme suit :

- 2 % jusqu'au 31 décembre 2017;
- 3 % en 2018;
- 4 % par la suite.

Dès le début, l'employé pourra facilement réduire ou hausser sa cotisation, mais il sera limité à deux changements de taux de cotisation par période de 12 mois, à moins que l'employeur consente à ce que cette limite ne soit pas appliquée. La cotisation de l'employé est donc purement volontaire.

L'employé dispose de 60 jours pour renoncer au RVÉR, tel que précisé à l'article 55 alinéa 2 de la Loi. Par la suite, il pourra établir malgré tout sa cotisation à 0 % si :

- Les règles fiscales ne lui permettent plus de cotiser des sommes au régime
- L'employé verse au régime une cotisation additionnelle égale ou supérieure à la cotisation établie pour cette période
- Son employeur y cotise pour son compte

En l'absence d'une de ces conditions, il sera possible pour l'employé d'établir sa cotisation à 0 % après 12 mois de cotisation au régime ou, sans même attendre l'écoulement d'une période de 12 mois, établir son pourcentage de cotisation au strict minimum permis par l'administrateur du régime, minimum qui pourrait être aussi bas dans certains cas que 0,01 % ou même 1 cent par paie!

Tous les deux ans, l'employeur devra obligatoirement faire un rappel (au mois de décembre) aux employés qui ont renoncé à participer au RVÉR au début ou qui ont abandonné par la suite.

L'employé pourra continuer de cotiser au RVÉR même s'il change d'employeur. Les sommes pourront être transférées d'un RVÉR à un autre. La part de l'employeur conservera sa nature en cas de transfert.

Il est possible pour un participant de transférer un REÉR personnel vers un RVÉR.

Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont assujetties au plafond des droits de cotisation à un REÉR établi pour l'année, soit le moindre de 18 % du revenu gagné ou de 24 270 \$ pour 2014.

Par extension, le RVÉR est admissible au retrait dans le cadre du Régime d'accèsion à la propriété (RAP) et du Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REÉP), puisqu'il est possible de transférer les cotisations de l'employé dans un REÉR personnel et de procéder aux retraits par la suite à partir de ce REÉR. Par contre, la cotisation de l'employeur n'est pas admissible, contrairement à un RPDB.

A1.4. Les cotisations patronales

L'employeur n'a aucune obligation de cotiser pour les employés, mais s'il décide de le faire, voici certains aspects qu'il faut connaître :

- L'employeur peut établir un pourcentage de cotisation applicable à tous les employés, ou prévoir dans les clauses du régime des catégories distinctes d'employés, ou procéder à une cotisation ponctuelle pour un ou des employés.
- L'acquisition des sommes est immédiate pour les employés.
- Les cotisations de l'employeur seront immobilisées.
- Les cotisations ne feront pas partie de la masse salariale, ce qui signifie que l'employeur ne paiera pas les charges habituelles (assurance-emploi, Régie des rentes du Québec, etc.). Il en est de même pour l'employé.

A1.5. L'immobilisation, l'acquisition et les retraits

- Les cotisations des employés ne sont pas immobilisées; il est possible de retirer au moins une fois par période de 12 mois en cours d'emploi. Il est à noter que l'employeur peut prévoir au régime des clauses plus permissives à cet égard. Lorsqu'il quitte son employeur ou qu'il part à la retraite, voici les options du participant :
 - Il peut transférer les sommes vers un REÉR ou un FERR.
 - Il peut procéder au transfert vers un autre RVÉR ou un régime de pension agréé.
 - Il peut évidemment demander un retrait en espèces (avec les retenues d'impôt applicables). Que les sommes soient dans un REÉR ou dans un FERR, un employé peut toujours en encaisser la totalité, sans contrainte et au rythme qui lui convient.
 - Il peut souscrire une rente viagère.

- Les cotisations patronales sont acquises immédiatement par l'employé, mais elles sont immobilisées jusqu'au 55^e anniversaire du participant ou jusqu'à la cessation d'emploi. Les options habituelles seront donc disponibles comme pour toute somme immobilisée :
 - Un transfert vers un CRI (et plus tard vers un FRV).
 - Des retraits minimum/maximum selon l'âge, et début obligatoire des retraits à 72 ans.
 - L'achat d'une rente viagère.
 - En cas de changement d'emploi, le participant peut transférer les sommes immobilisées vers un autre RVÉR³ ou un autre régime de pension agréé.

Si l'employé qui a atteint l'âge de 55 ans est toujours à l'emploi, le libellé de l'article 67 de la loi laisse entendre qu'il lui sera possible de transférer les sommes liées à la part de l'employeur vers un CRI (et un FRV par la suite s'il veut faire des retraits immédiats), même s'il n'est pas à la retraite. De même, il sera possible pour un participant ayant atteint l'âge de 55 ans de recevoir des paiements variables sur les fonds qu'il détient, sans que les fonds soient transférés dans un CRI (et plus tard dans un FRV).

Il est possible de procéder à un retrait plus rapide dans les cas suivants :

- Le participant n'est plus résident canadien depuis deux ans ou plus (retrait en totalité possible, sans lien avec l'âge).
- Le participant est invalide, et son invalidité réduit son espérance de vie (retrait en totalité possible, sans lien avec l'âge).
- Le participant respecte certaines conditions et notamment les suivantes : il est atteint d'une invalidité physique ou mentale sans précision sur l'espérance de vie **ET** ses revenus pour les 12 mois suivant la demande de désimmobilisation seront inférieurs à 21 000 \$ (soit 40 % du MGA en 2014). Un retrait en totalité est possible, sans lien avec l'âge.
- Le participant a un solde de compte immobilisé de son RVÉR inférieur à 20 % du maximum de gains admissibles pour l'année au cours de laquelle il y a eu cessation d'emploi (le compte RVÉR seul, et non l'ensemble des comptes immobilisés) **ET** le participant est âgé d'au moins 65 ans **ET** le total des sommes de tous les régimes de retraite accumulés (par opposition au seul compte RVÉR) n'excède pas 40 % du maximum de gains admissibles pour l'année au cours de laquelle il demande le paiement (un retrait en totalité est possible si le participant est âgé de 65 ans et plus)⁴.
- Aucun virement n'est permis entre les comptes immobilisés et non immobilisés.
- Le RVÉR serait apparemment insaisissable, tant la part de l'employeur que celle de l'employé). Comme ce thème est toujours controversé, il faudra voir ce que nous réservent les prochaines années à ce sujet, en particulier pour la part de l'employé.

³ Il semble que le stratagème suivant fonctionne lorsqu'il y a un changement d'employeur : l'employé de moins de 55 ans qui quitte un emploi peut d'abord refuser d'adhérer au RVÉR de son nouvel employeur. La part de l'ancien employeur pourra être transférée dans un CRI (et un FRV par la suite si l'employé souhaite faire des retraits). Quelque temps plus tard, l'employé pourra adhérer au RVÉR de son nouvel employeur.

⁴ Il s'agit de notre interprétation du 3^e paragraphe du premier alinéa de l'article 68 de la Loi sur les RVÉR et de l'article 29 du Règlement.

A1.6. Le traitement fiscal

Les cotisations des employés sont prélevées sur le salaire avant impôts et sont déductibles d'impôt (comme pour un REÉR). L'employé bénéficiera immédiatement de l'incidence fiscale à chaque paie.

Les cotisations patronales sont versées directement au régime et n'ont aucune incidence sur le salaire de l'employé, car elles ne constituent pas un avantage imposable pour le salarié tant qu'il n'y a pas de retrait (encaissement). Elles sont déductibles d'impôt pour l'employeur. Toutefois, les cotisations patronales réduiront les montants que l'employé pourra cotiser à ses REÉR (une nouvelle ligne figurera dans l'avis de cotisation fédéral pour le RVÉR et le RPAC, le pendant fédéral du RVÉR québécois).

A1.7. La vie à deux

Il est impossible de cotiser à un RVÉR du conjoint. Les possibilités de fractionnement de revenu sont donc plus limitées.

Le RVÉR fait partie du patrimoine familial à l'instar du REÉR et des régimes de retraite, mais contrairement au CÉLI et au RPDB⁵ qui en sont exclus.

En cas de décès, le conjoint survivant a priorité sur le droit aux capitaux amassés dans le compte du participant décédé, à moins qu'il n'y renonce, ce qui permettrait alors au participant de désigner préalablement un bénéficiaire autre que le conjoint. Il est à noter qu'un conjoint peut révoquer cette renonciation jusqu'au jour précédant le décès. Cela laisse entrevoir ici quelques problèmes, notamment dans le cas des familles reconstituées. En l'absence de conjoint, les capitaux iront aux ayants cause du participant décédé.

A1.8. Le choix de placements et les frais

Les participants peuvent choisir entre trois et cinq options de placements retenues par l'administrateur du régime, en plus des options comprises dans un parcours de type « cycle de vie⁶ ». Il y a une option par défaut (pour ceux qui ne font aucun choix), et celle-ci sera impérativement l'option fondée sur le cycle de vie basé sur l'âge du participant.

Les options de placements devront être les mêmes pour tous les participants.

Quant aux frais, ils seront plafonnés à 1,5 % de l'actif sous gestion, tandis que l'option par défaut sera limitée à 1,25 %.

⁵ Droit de la famille — 1963, [1994] R.D.F. 256, EYB 1994-73316 (C.S.)

⁶ Les portefeuilles de type « cycle de vie » constituent une famille de fonds dont la répartition des actifs tient compte du nombre d'années avant la retraite. Les fonds sont ajustés régulièrement de façon à augmenter leur pondération en titres prudents au fur et à mesure que la retraite se rapproche. Les participants choisissent leur fonds cycle de vie selon le nombre d'années avant leur retraite. Ils peuvent aussi choisir une période différente s'ils le souhaitent, selon qu'ils adoptent un profil plus audacieux ou plus conservateur.

A1.9. Les obligations des principales parties intéressées

A1.9.1. L'Administrateur du régime

Nul doute que de nombreuses obligations incombent à l'administrateur. En voici quelques-unes :

- Il doit s'assurer d'enregistrer son RVÉR auprès de la Régie des rentes du Québec.
- Il doit faire preuve d'une gestion diligente et prudente, etc.
- Il doit s'assurer en tout temps de gérer le régime conformément aux dispositions de la Loi.
- Le contrat entre l'administrateur et l'employeur doit être conforme au régime préalablement enregistré.
- Sur demande et sans frais, il doit rendre accessible à l'employeur et au particulier un exemplaire du contrat, la déclaration annuelle et le rapport financier.
- Dans les 30 jours suivant la signature du contrat, l'administrateur doit transmettre à chaque employé un avis écrit confirmant sa participation au régime, un sommaire écrit du régime qui décrit les droits et les obligations du participant et de l'employeur (notamment la possibilité de renoncer dans les 60 premiers jours, les conditions selon lesquelles le participant peut établir son taux à 0 %, le taux de cotisation par défaut, une indication que le participant peut modifier ses options de placements, etc.), les options de placements et les frais ainsi qu'un formulaire de désignation de bénéficiaire en cas de décès.
- L'administrateur doit informer l'employeur de la date de l'avis confirmant la participation de l'employé.
- L'administrateur doit détruire les renseignements personnels fournis par l'employeur à l'égard des employés ayant renoncé à participer au régime.
- L'administrateur doit offrir des conditions identiques à tous les employeurs et à tous les particuliers qui adhèrent à un même régime.
- Dans un délai de 6 mois suivant la fin de chaque exercice financier du régime, l'administrateur doit transmettre la déclaration annuelle à la Régie ainsi que les droits prescrits par règlement (soit 1 000 \$ plus un montant variable par participant qui évoluera entre 2014 et 2018, soit dans ce dernier cas un montant variant entre 2,50 \$ et 5 \$ par participant); dans le même délai, l'administrateur doit faire préparer un rapport financier présentant l'état de la situation financière ainsi que l'état de l'évolution de l'actif net disponible.
- L'administrateur doit offrir des options de placements par défaut qui remplissent les critères prévus par règlement, etc.

A1.9.2. L'Employeur

Les obligations de l'employeur résultant d'un RVÉR constituent une hausse non négligeable en comparaison avec les obligations qui lui incomberaient normalement en regard d'un simple régime d'accumulation.

- L'employeur doit aviser par écrit chacun des employés de ce qui suit :
 - Son intention de souscrire un RVÉR avec un administrateur (au moins 30 jours avant).
 - Toute relation d'affaires qu'il entretient avec cet administrateur.
 - Les employés visés seront inscrits automatiquement au régime, et ils auront la possibilité de renoncer à y participer.
 - Les employés non visés peuvent participer au régime sur une base volontaire.
 - Les renseignements personnels des employés participants seront transmis à l'administrateur.
 - Les choix de cotisations offerts aux employés.
 - La cotisation que l'employeur s'engage à verser, le cas échéant.
- L'employeur doit procéder lui-même à l'inscription des employés.
- Il doit informer l'administrateur du nom des employés qui renoncent à participer.
- Il doit documenter, pour la durée de l'emploi, l'avis de renonciation de l'employé.
- Au mois de décembre, tous les deux ans suivant la renonciation à participer ou l'établissement d'un taux de cotisation de 0 %, l'employeur doit offrir à l'employé la possibilité de participer de nouveau au régime ou de reprendre le versement de ses cotisations.
- Il doit communiquer à l'administrateur chacune des modifications au taux de cotisation des employés.
- Advenant un changement de RVÉR, l'employeur doit acquitter les frais relatifs au transfert, et l'administrateur doit aviser par écrit tous les employés et procéder au transfert dans les 60 jours. Voici les frais applicables à un transfert :
 - Les frais fixes pour l'ensemble du régime (entre 0 \$ et 400 \$ selon l'administrateur du régime initial).
 - Les frais de 50 \$ par compte transféré.
 - Les frais supplémentaires variables si des services spéciaux sont requis.
 - Les taxes applicables sur les frais.
- L'employeur doit fournir à l'administrateur tous les documents et tous les renseignements qu'il demande.
- Il doit aviser l'administrateur de la cessation d'emploi d'un employé participant.

ANNEXE 2
TABLEAU COMPARATIF SIMPLIFIÉ DES RÉGIMES DE CAPITALISATION⁷

Résumé des principaux facteurs différentiateurs⁸ (page 1 de 2)

Critères	Régimes d'accumulation		Régimes de retraite	
	REÉR/CÉLI	RPDB ⁹	Prestations déterminées ¹⁰ (PD)	Cotisations déterminées ¹¹
La contribution de l'employeur est flexible et non obligatoire	Oui	Oui	Contribution obligatoire selon évaluation actuarielle ¹²	1 % minimum obligatoire
La contribution de l'employeur augmente la masse salariale et par conséquent, les charges sociales	Oui	Non	Non	Non
En cas de départ, l'employé acquiert la contribution de l'employeur dès sa cotisation (acquisition)	Oui	Peut être retardé jusqu'à 2 ans	Oui	Oui
Les contributions de l'employé et de l'employeur sont immobilisées jusqu'à la retraite ¹³	Non	Non	Oui	Oui
Exigences administratives et lois applicables	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> Reçus d'impôts	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> Convention de fiducie Calcul FE	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)</i> Calcul FE Réunion annuelle des participants Rapport d'information annuel Comité de retraite obligatoire pour plus de 25 employés Évaluation actuarielle Plusieurs autres documents	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)</i> Calcul FE Réunion annuelle des participants Rapport d'information annuel Comité de retraite obligatoire pour plus de 25 employés

⁷ Le tableau simplifié couvre les régimes en vigueur au Québec. Comme il s'agit d'un résumé, plusieurs facteurs n'ont pas été couverts, par exemple : le fractionnement du revenu, le traitement fiscal détaillé des contributions salariales et patronales, les règles détaillées de participation, les retraits en cours de service, les options de sortie (en cours de service, fin d'emploi, etc.), la prestation de décès, le traitement fiscal des cotisations salariales, les options de revenu de retraite, les nuances sur la cotisation de l'employé, etc. Les applications légales des autres provinces ne sont pas couvertes. De plus, plusieurs autres types de régimes moins courants en pratique ne sont pas couverts, par exemple : les régimes multi-employeurs, les régimes surcomplémentaires, le RPAC, etc.

⁸ Ce résumé a pour objectif de fournir un outil simple à utiliser en pratique. Il est basé sur les principaux facteurs différentiateurs les plus pertinents dans un contexte pratique afin de guider la prise de décision sur le type de régime légal ou fiscal pertinent en fonction du contexte. Comme les facteurs à couvrir sont plus étendus, nous recommandons d'en discuter avec un consultant spécialisé avant de prendre une décision.

⁹ Régime de participation différée aux bénéfices.

¹⁰ Une rente est promise aux employés. Il y a plusieurs types de régimes.

¹¹ Les règles s'appliquent à un régime en vigueur au Québec (RRQ – LRCR). Les régimes d'autres provinces ou de législation fédérale (LNPP et RNPP) font l'objet de règles différentes.

¹² Il faut apporter certaines nuances en matière de déficit de solvabilité et de capitalisation. De plus, il faut considérer les récentes mesures transitoires.

¹³ Sauf en cas de très faibles revenus ou de problèmes de santé majeurs.

ANNEXE 2 (SUITE)

TABLEAU COMPARATIF SIMPLIFIÉ DES RÉGIMES DE CAPITALISATION

Résumé des principaux facteurs différenciateurs (page 2 de 2)

Critères	Régimes de retraite		
	Régime de retraite simplifié (RRS)	Régime de retraite individuel (RRI) (pour « personnes rattachées »)	Régime volontaire d'épargne-retraite (RVÉR)
La contribution de l'employeur est flexible et non obligatoire	1 % minimum obligatoire	Contribution obligatoire selon évaluation actuarielle	Oui
La contribution de l'employeur augmente la masse salariale et par conséquent, les charges sociales	Non	Non	Non
En cas de départ, l'employé acquiert la contribution de l'employeur dès sa cotisation (acquisition)	Oui	Oui (En théorie, l'employeur pourrait imposer un délai)	Oui
Les contributions de l'employé et de l'employeur sont immobilisées jusqu'à la retraite	Employeur : Oui Employé : au choix de l'employeur Facultatives : Non	Non	Employeur : Oui Employé : Non
Exigences administratives et lois applicables	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)</i> Calcul FE Comité d'information obligatoire pour 50 employés et plus, dont la majorité en font la demande.	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)</i> Calcul FE Évaluation actuarielle Déclaration annuelle	<i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> <i>Loi sur le régime volontaire d'épargne retraite (RRQ)</i> <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)</i> en partie Rapport financier annuel Déclaration annuelle Diverses exigences administratives à respecter pour l'employeur et l'administrateur