

# LE RVER, UN OUTIL QUI OUVRIRA DES PORTES

POUR LES CONSEILLERS, C'EST L'OCCASION DE PARLER DE RETRAITE AVEC UNE NOUVELLE CLIENTÈLE D'EMPLOYEURS ET LEURS EMPLOYÉS.

L'entrée en vigueur prochaine du Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) vient enrichir le coffre à outils des conseillers en matière de retraite. Le régime constitue d'ailleurs un excellent moyen de rejoindre de nouveaux clients.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain, la loi exigera que le RVER soit implanté dans toutes les entreprises qui comptent au moins cinq employés visés, mais le gouvernement a aussi prévu une mise en place progressive [VOIR L'ENCADRÉ].

Toutefois, nul besoin d'attendre, vous pouvez dès maintenant discuter avec les propriétaires de PME. Non seulement parce qu'ils sont obligés de se conformer à la loi, mais surtout parce qu'ils pourraient en retirer certains avantages, comme une offre bonifiée pour leurs employés ou un outil de rétention du personnel, s'ils décident de cotiser à leur régime.

**« Le segment visé par les RVER compte plus de 90 000 entreprises, qui représentent environ 2 millions de participants potentiels. »**

– Jean-François Pelletier

« Le RVER vise plus de 90 000 entreprises, ce qui représente environ 2 millions de participants potentiels », souligne Jean-François Pelletier, vice-président régional, régimes collectifs de retraite, de la Financière Sun Life.

« Pour les conseillers, c'est l'occasion de parler de retraite avec des personnes qui s'étaient tenues à l'écart de la discussion

jusqu'ici, mais qui aujourd'hui devront trouver une oreille attentive, explique-t-il. La valeur du conseil et de l'accompagnement offerts par le conseiller prend alors tout son sens. »

## Deux arguments clés

Dans le cas du RVER, tout est prévu pour occasionner le moins de maux de tête possible aux PME.

Les employés y sont inscrits automatiquement, mais ils ont le choix de rester ou non dans le régime, d'où l'aspect volontaire du RVER. Cependant, des études exclusives de la Financière Sun Life auprès d'employés de PME nous apprennent que près de 80 % de ceux-ci ont l'intention de demeurer dans le régime, ce qui confirme leur intérêt pour le régime et son potentiel sur le marché. (Source : Sondage Ipsos de la Financière Sun Life auprès des employés de PME visés par le RVER, août 2012)

Les employés pourront établir leur taux de cotisation au RVER. Autrement, le taux par défaut sera de 2 % du salaire brut du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 31 décembre 2017, de 3 % du salaire brut du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 et de 4 % du salaire brut à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les options de placement sont limitées et seront déterminées par défaut selon une approche « cycle de vie ».

« Le marché offrira principalement des fonds à date cible qui s'ajustent de façon dynamique. La répartition de l'actif évoluera en fonction de l'âge du participant », précise Jean-François Pelletier. « Ce type de fonds est à la fois efficace et facile à comprendre pour les participants, qui en seront,



pour certains, à leur toute première expérience d'épargne pour la retraite. »

La gestion du RVER sera encore plus simple si on choisit un administrateur de premier plan qui offre des services d'accompagnement, y compris le soutien aux employeurs, le matériel et les outils d'éducation pour les participants, des outils de gestion en ligne, etc.

Idéalement, la seule chose dont l'entreprise devra se soucier, après avoir fait le choix du fournisseur, sera d'inscrire ses employés à ce nouveau régime et de s'assurer de retenir les cotisations salariales afin de les faire suivre à l'administrateur du régime.

Parmi les avantages du nouveau régime, les conseillers pourront aussi mettre en avant le coût du RVER, moins élevé que la plupart des produits d'épargne individuels.

## Encourager les cotisations

Le RVER incitera de nombreux travailleurs à adopter une discipline d'épargne qu'ils n'avaient pas, croit Jean-François Pelletier.

De plus, les conseillers pourront suggérer aux employeurs des avantages adaptés à leur situation et à la réalité de leur secteur d'affaires, comme la cotisation patronale. Ils joueront également un rôle de premier plan dans l'information et l'éducation des employés qui feront leur entrée dans l'univers des RVER.

« Les cotisations patronales peuvent être un atout clé dans un secteur concurrentiel où la main-d'œuvre se fait rare, et agir comme un outil de recrutement et de rétention du personnel », souligne Jean-François Pelletier.

« Les travailleurs considèrent ce genre d'avantages lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi. Et puisque les cotisations de l'employeur sont immobilisées jusqu'à l'âge de 55 ans, ce dernier s'assure qu'elles seront utilisées à bon escient. »

Les cotisations des employés, quant à elles, seront non immobilisées, avec des retraits possibles du compte non immobilisé au moins une fois par période de 12 mois.

## Ce n'est qu'un début

Au-delà de ses qualités propres, le RVER est une excellente façon d'aborder de façon plus large les différents outils de planification financière qui conviennent à cette nouvelle clientèle.

« Le RVER sonne l'éveil nécessaire pour engager une conversation sur la retraite. ».

« À partir de là, le conseiller peut répondre aux besoins de l'employeur d'autres façons, que ce soit avec un régime de retraite simplifié ou avec une combinaison REER-RPDB (régime de participation différé aux bénéfices). Dans tous les cas, c'est une excellente manière de générer de nouvelles affaires », conclut Jean-François Pelletier.

## L'employé visé

- Ne doit pas avoir accès à un régime de retraite ou un REER/CELI avec retenues salariales ;
- Doit être âgé d'au moins 18 ans ;
- Doit compter un an de service continu au sens de la Loi sur les normes du travail ;
- Les travailleurs autonomes et les employés dont l'employeur n'a pas à souscrire à un RVER peuvent adhérer sur une base volontaire.

## Mise en place progressive

- Les entreprises qui comptent 20 employés visés et plus ont jusqu'au 31 décembre 2016 pour se conformer.
- Les entreprises qui comptent de 10 à 19 employés visés ont jusqu'au 31 décembre 2017 pour se conformer.
- Les entreprises qui comptent de 5 à 9 employés ont jusqu'à une date à être déterminée mais qui ne sera pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Financière   
Sun Life

[www.sunlife.ca](http://www.sunlife.ca)