



REER

Simplicité et flexibilité pour
employeurs et employés

COLLECTIF

Par Pierre-Luc Trudel

Chaque année, bon nombre de Canadiens attendent la fin du mois de février pour effectuer leur unique contribution annuelle à leur régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Pourtant, plusieurs d'entre eux auraient sans doute avantage à se tourner vers le REER collectif offert par leur employeur pour maximiser leur stratégie d'épargne. « Le REER collectif est très flexible pour les employés et beaucoup plus simple à mettre en place pour les employeurs qu'un régime de retraite à cotisation déterminée (CD) », soutient Anthony Cardone, vice-président régional, services de retraite collectifs à la Great-West.

REER collectif : la clé de la sécurité financière?

Un REER collectif est en quelque sorte un regroupement de REER individuels dont les prélèvements sont effectués à la source. Pour les participants, cette mise en commun est avant tout synonyme de frais plus bas. « Les REER collectifs permettent de réaliser des économies d'échelle. Les participants paient des frais de gestion moins élevés et peuvent davantage profiter des rendements de leurs placements », note Stephen Edmonds, directeur développement des affaires, régimes collectifs de retraite à la Financière Sun Life.

Les participants profitent aussi d'un crédit d'impôt immédiat puisque la cotisation est prélevée à la source par l'employeur, en plus de tirer parti de la magie des intérêts composés. « Quand les gens déposent un gros montant une fois par année dans leur REER, ils ne bénéficient pas de l'effet des intérêts composés. Avec les REER collectifs, un montant est prélevé systématiquement sur chacune des paies de l'employé, ce qui est beaucoup plus avantageux au final, en plus d'encourager l'épargne », explique Sophie Cournoyer, directrice, services-conseils en régimes de retraite chez Morneau Shepell.

REER OU RVER ?

Au cours des prochaines années, nombreux sont les employeurs québécois qui seront obligés de mettre en place un premier régime de retraite au sein de leur organisation pour se conformer à la loi sur le régime volontaire d'épargne-retraite (RVER). Alors, le REER collectif s'avère-t-il une bonne alternative? « Il n'y a pas de réponse unique. Ça dépend de la situation de chaque employeur », insiste Stephen Edmonds. Outre le fait que l'adhésion au RVER est automatique, les cotisations qui y sont versées par l'employeur ne sont pas soumises à la taxe salariale, contrairement au REER collectif. La question de

la responsabilité fiduciaire pourrait aussi faire pencher la balance pour bien des organisations. « Avec le RVER, la responsabilité fiduciaire revient à l'institution financière, alors qu'elle repose sur les épaules de l'employeur dans le cas du REER collectif », indique Sophie Cournoyer.

Par contre, le REER collectif offre une plus grande liberté aux employés, puisque l'intégralité de l'épargne accumulée n'y est pas immobilisée, contrairement au RVER

où les cotisations de l'employeur le sont. « Comme pour les REER individuels, les REER collectifs permettent aux participants de financer l'achat d'une maison par le biais du Régime d'accèsion à la propriété (RAP) », souligne Aurèle Courcelles. Dans un RVER, les cotisations versées par l'employé peuvent toutefois être transférées à un REER et utilisées dans le cadre du RAP, puisque celles-ci ne sont pas immobilisées. Et advenant le cas d'un changement d'emploi, le contenu du REER collectif d'un employé peut facilement être transféré dans un REER individuel, ou même dans le REER collectif de son nouvel employeur, le cas échéant. Côté placement, les participants plus exigeants préféreront probablement le REER collectif, puisqu'il offre généralement une gamme de fonds beaucoup plus élaborée que le RVER. Finalement, les entreprises qui comptent des employés à l'extérieur de la province auraient sans doute avantage à favoriser le REER collectif pour n'avoir ainsi qu'un seul régime à administrer pour l'ensemble de leurs employés.



Pour qui ?

« Comme pour tous les autres types de régimes de retraite, le REER collectif est un outil pour attirer, retenir et fidéliser les employés », soutient Stephen Edmonds. Puisqu'il s'agit d'une option souple et simple à implanter, le REER collectif est très populaire dans les petites entreprises. Mais on le trouve aussi dans les plus grandes. « Il convient à tous les types d'organisations, mais il peut jouer différents rôles au sein de l'offre d'épargne-retraite du promoteur », précise Sophie Cournoyer.

Si dans les petites entreprises, le REER collectif fait souvent office d'instrument d'épargne-retraite principal, il est généralement offert comme option d'épargne complémentaire aux côtés d'un régime CD ou d'un régime à prestations déterminées (PD) dans les plus grandes organisations.

Un sondage de la Great-West mené auprès de 373 employeurs en 2014 révèle que 24 % des entreprises offrent un REER collectif comme seul véhicule d'épargne, tandis que 30 % l'offrent aux côtés d'un régime CD. « Quand le REER collectif est facultatif et offert en complément d'un régime CD, le taux de participation est significativement bas », concède Anthony Cardone. Soulignons que la participation est très rarement obligatoire dans le cas des REER : 13 % contre 71 % pour les régimes CD, toujours selon le sondage. « Dans ce cas-là, le taux de participation dépend grandement de la générosité de l'instrument d'épargne principal et de l'espace de cotisation qu'il reste à l'employé », précise Sophie Cournoyer.

Jumeler pour optimiser

Notons que, pour l'employeur, le REER collectif comporte tout de même un désavantage sur le plan fiscal. Contrairement à un régime CD, la notion de contribution de l'employeur n'existe pas dans un REER collectif. Les sommes versées par le promoteur sont alors considérées comme du salaire supplémentaire et sont donc soumises aux différentes charges fiscales, y compris la taxe sur la masse salariale. Une stratégie répandue pour contourner ce problème consiste à jumeler le REER collectif à un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), puisque la contribution de l'employeur n'y constitue pas un avantage imposable. « L'employé cotise alors sa part au REER, et l'employeur au RPDB. Mais ça demande plus d'administration, ce qui peut être compliqué pour les petites organisations qui ont peu de ressources », concède Aurèle Courcelles, directeur général, planification fiscale et successorale au Groupe Investors.

Communication et contribution

Un grand avantage du REER collectif est sans doute sa notoriété par rapport à d'autres régimes de retraite. « Le REER, c'est quelque chose que tout le monde connaît, indique M. Courcelles. C'est généralement assez facile à vendre aux employés parce que dans leur tête, c'est beaucoup plus simple qu'un fonds de pension. » Selon Stephen Edmonds, les promoteurs doivent tout de même insister sur les avantages de

« C'est généralement assez facile de vendre un REER aux employés car dans leur tête c'est beaucoup plus simple qu'un fonds de pension. »

-Aurèle Courcelles,
Groupe Investors

leur régime collectif par rapport à l'offre du marché au détail. « En plus des frais de gestion plus bas, les employés bénéficient des différents services d'accompagnement fournis par le promoteur et l'assureur, comme un guichet unique en ligne, les outils de projection ou les centres d'appel », dit-il.

Sophie Cournoyer ajoute que les employés sont davantage soutenus dans la gestion de leur régime dans le marché collectif. « Certaines tâches de gouvernance ne seront bien souvent pas effectuées de façon aussi diligente par l'individu que par un employeur qui injecte des ressources pour les accomplir », explique-t-elle. Il est notamment question de l'élaboration d'un choix de fonds de placement simple et approprié selon le contexte de l'entreprise. « L'employeur connaît bien sa population et est capable d'offrir des choix de placements adaptés. Dans le marché individuel, les gens sont souvent perdus devant tous les fonds qui leur sont offerts », affirme M^{me} Cournoyer. Une dizaine de bons fonds suffisent, assure Anthony Cardone. « La combinaison idéale pour mettre en place un régime qui fonctionne bien inclut de l'information pertinente aux employés et une offre de placements simplifiée. »

Or, même avec la meilleure stratégie de communication qui soit, les employés risquent fort bien de faire l'impasse sur le REER collectif sans contribution de l'employeur. Ce n'est un secret pour personne, la cotisation de contrepartie demeure l'élément clé pour doper le taux de participation d'un régime. « On ne peut pas vraiment considérer le REER collectif comme un outil d'attraction et de rétention quand l'employeur ne cotise pas », convient Stephen Edmonds. Que l'employeur cotise ou non, le REER collectif rime avec simplicité et flexibilité, autant pour le promoteur que le participant. Et à défaut d'un programme d'épargne-retraite plus élaboré, il semble tout à fait en mesure de répondre aux objectifs de l'un comme de l'autre. ▀