



# BILLET

## RVER : leçons d'outre-Atlantique

**A**u mois de mai, j'ai profité d'une semaine de vacances pour retourner en Angleterre, question de voir la famille, me ressourcer et prendre une courte pause du monde de la retraite et des avantages sociaux. J'ai néanmoins pu observer la stratégie du gouvernement britannique pour la promotion, auprès de la population, de sa politique de régime de retraite pour tous.

Il s'agissait d'une courte publicité télévisée avec le simple slogan « *We're in!* » (Nous sommes de la partie!), qui met en scène des travailleurs ainsi que certains entrepreneurs célèbres, dont l'un des participants à la version anglaise du programme *Dans l'œil du dragon*. Voilà une belle méthode de capter l'attention du public (même celui qui est en congé!) à l'égard du nouveau régime. C'est donc une bonne nouvelle que la Régie des rentes semble emprunter une voie similaire avec sa propre annonce sur le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), dont la loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet prochain.

Dans les faits, les politiques britannique et québécoise ont plusieurs points en commun. Par exemple, on commence par les grandes entreprises pour graduellement passer aux plus petites, et la participation de l'employé est « volontaire ». Ce dernier est automatiquement inscrit mais peut décider

de quitter le régime s'il le souhaite. On voit bien que l'humain réagit de la même façon outre-Atlantique, donc les Britanniques comptent sur les mêmes réflexes pour faire un succès du programme.

Cependant, une différence fondamentale entre le programme des *Workplace Pensions* et le RVER est l'obligation qu'ont les employeurs britanniques de contribuer au régime. Les cotisations augmentent avec le temps et, d'ici 2018, la contribution minimum de l'employeur sera de 3 % des revenus admissibles de l'employé, en contrepartie d'un 4 % pour ce dernier. Le gouvernement y ajoutera 1 % pour une cotisation globale de 8 % des revenus admissibles. Comme l'objectif ultime est de contribuer à des revenus de retraite adéquats pour ces citoyens qui ne disposaient pas de régime, ce sont des chiffres intéressants.

Les entreprises québécoises ont peut-être intérêt à suivre cet exemple, même si le RVER n'impose pas de cotisation obligatoire sur l'employeur. Certes, beaucoup d'entreprises québécoises ne vivent pas la même réalité que leurs homologues anglais; le fardeau fiscal, entre autres, n'est pas le même. Et l'on sait qu'effectuer de nouveaux prélèvements à la source sans en alléger d'autres peut représenter un défi important.

Mais le besoin d'offrir aux Québécois une retraite décente l'est également.

Il faut donc encourager l'épargne. Les possibles cotisations de l'employeur constituent un incitatif important pour les participants, actuels et potentiels. Même celui qui décide de conserver son RVER risque de cotiser à un niveau trop bas pour répondre à ses propres besoins. Les cotisations que verse son employeur montrent que ce dernier accorde de l'importance au régime et, si le geste est accompagné de bonnes communications, il pourra convaincre l'employé d'augmenter ses propres contributions.

Il convient aussi de rappeler que, côté employeur, le régime de retraite est bien plus qu'un simple outil de planification financière. De nombreuses études démontrent que les travailleurs le citent parmi les principaux critères de sélection pour un emploi ou de fidélité à leur employeur actuel. Offrir un régime de retraite intéressant, qui ne soit pas simplement le modèle de base, s'avère donc un outil de différenciation efficace quant au recrutement et à la fidélisation des employés. Malgré l'entrée en vigueur prochaine de la loi, même les plus grandes entreprises disposeront de temps pour bien étudier les différentes options offertes avant de mettre un régime en place. Il serait bien qu'on étudie également la possibilité de faire des cotisations de contrepartie; ce pourrait être une stratégie gagnante pour tout le monde. ▣

**Simeon Goldstein**  
Rédacteur en chef

simeon.goldstein@avantages.rogers.com

## Découvrez nos solutions de placement



Nous proposons une vaste gamme de stratégies.  
Chacune est gérée par sa propre équipe de spécialistes.

ADDENDA

Gestion de placements

CAPITAL