

Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) : Les essentiels

Objectif

Favoriser l'épargne-retraite des québécois en mettant à leur disposition un nouveau type de régime d'épargne-retraite qui se veut simple et peu coûteux. Il vise particulièrement les deux millions de travailleurs qui n'ont pas accès à un régime de pension agréé ou un régime d'épargne-retraite chez leur employeur.

Particularité

Le RVER devra obligatoirement être mis en place par les employeurs dont les activités relèvent de compétence provinciale québécoise qui ont cinq employés « visés » ou plus à leur service et qui ne leur offrent pas de régime d'épargne en vue de la retraite.

Qui sont les employés « visés »

La loi RVER définit les employés *visés* comme étant ceux qui répondent aux trois conditions suivantes :

1. Ils sont âgés de 18 ans ou plus;
2. Ils sont des salariés assujettis à la *Loi sur les normes du travail*;
3. Ils comptent une année de service continu ou plus (au sens de la *Loi sur les normes du travail*).

Date d'entrée en vigueur

Le RVER est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014, mais les employeurs disposent d'un délai avant de se voir obligés de le mettre en place (voir la section « Délai prévu par la loi » à la page 2).

Qui peut offrir le RVER

Les RVER sont administrés par des assureurs, des sociétés de fiducie ou des gestionnaires de fonds d'investissement qui disposent d'une autorisation à cet effet. Ils sont distribués par l'entremise de conseillers professionnels; ils peuvent être distribués de façon directe par les établissements financiers qui les administrent lorsqu'aucun conseil n'est demandé ou prodigué.

Qui peut cotiser à un RVER

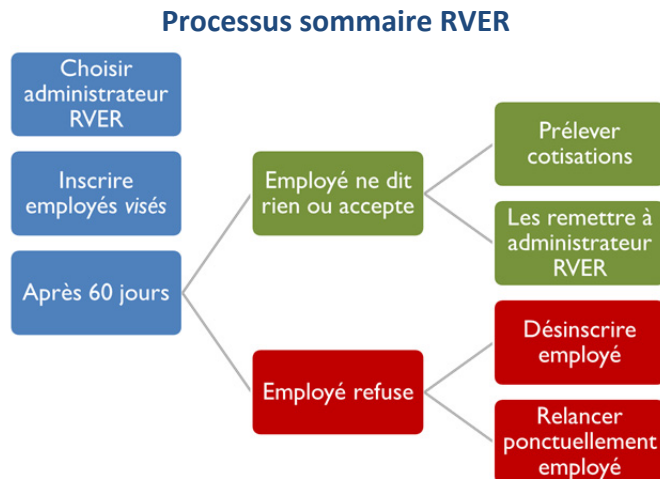
- Tout épargnant, sur une base volontaire (mêmes exigences que pour le REER);
- Tout employeur, sur une base volontaire;
- Tout employé *visé*, qui pourrait y être automatiquement inscrit par son employeur;
- Tout employé non *visé* qui en fait la demande à son employeur, si celui-ci a mis en place un RVER à l'intention de ses employés.

Obligations de l'employeur ayant des employés visés

L'employeur qui a cinq employés *visés* ou plus devra, avant la date butoir prévue par la loi, mettre en place un des régimes suivants :

- Un régime de pension agréé;
- Un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) avec cotisations à la source;
- Un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) avec cotisations à la source.

À défaut, il se verra dans l'obligation de mettre en place un RVER, y inscrire automatiquement ses employés *visés* (et les employés non *visés* qui en feront la demande) et faire les suivis appropriés (voir le schéma ci-dessous)¹



Note : L'employeur doit transmettre un avis écrit aux employés les informant du choix du fournisseur RVER, de son lien d'affaires avec ce dernier et de la cotisation qu'il s'engage à verser au régime, le cas échéant, au moins 30 jours avant la mise en place du régime.

Date butoir et délai prévu par la loi

Bien que le RVER soit en vigueur le 1^{er} juillet 2014, les employeurs disposent d'un délai avant de se voir dans l'obligation d'offrir un régime à leurs employés. Le délai est modulé selon le nombre d'employés *visés* au service de l'employeur, comme suit :

- 5 employés *visés* ou plus en date du 31 décembre 2015 et 20 employés *visés* ou plus en date du 30 juin 2016 : 31 décembre 2016
- 5 employés *visés* ou plus en date du 31 décembre 2016 et 10 employés *visés* ou plus en date du 30 juin 2017 : 31 décembre 2017
- 5 employés *visés* ou plus en date du 31 décembre 2017 : À déterminer

Taux de cotisation

Employé

L'employé détermine lui-même le taux de cotisation qu'il souhaite verser au RVER. Un taux par défaut équivalent à 2 % du salaire devra être appliqué pour les employés *visés* qui n'indiqueront aucun taux à l'employeur sans toutefois se désinscrire du RVER. Ce taux par défaut sera porté à 3 % du salaire le 1^{er} janvier 2018 et à 4 % du salaire à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'employé peut modifier son taux de cotisation en tout temps; il peut également cesser de cotiser, sous réserve de certaines conditions.

Employeur

L'employeur n'est pas obligé de cotiser au RVER, mais il peut le faire s'il le souhaite. Le cas échéant, ses cotisations ne sont pas assujetties aux taxes salariales.

Options de placement et frais de gestion

Les options sont limitées à un fonds de type cycle de vie, qui constitue l'option par défaut, et un choix de trois à cinq options additionnelles. Les frais de gestion des fonds de placement doivent obligatoirement être peu élevés; ils ne peuvent excéder 1,25 % pour le fonds par défaut et 1,50 % pour les autres options. Des frais additionnels peuvent être chargés en sus aux participants pour divers services tels que des retraits de cotisation ou des demandes de conseil.

Immobilisation

Cotisations de l'employé

Les cotisations versées par l'employé ne sont pas immobilisées et sont accessibles en tout temps.

Cotisations de l'employeur

Les cotisations de l'employeur, le cas échéant, sont immobilisées. Elles ne peuvent servir qu'à procurer un revenu de retraite au participant. À la cessation d'emploi, elles demeurent immobilisées, mais peuvent être transférées dans un autre régime enregistré.

Fiscalité

Cotisations de l'employé

Les cotisations versées par l'employé sont déductibles d'impôt et les montants versés ainsi que les revenus de placement demeurent à l'abri de l'impôt jusqu'à ce qu'ils soient retirés du régime.

Cotisations de l'employeur

Les cotisations versées par l'employeur sont exemptes de taxes salariales et sont déductibles d'impôt pour l'entreprise. Les cotisations ainsi que les revenus de placement demeurent à l'abri de l'impôt jusqu'à ce qu'ils soient retirés du régime par l'employé.

Cotisations maximales

Les cotisations maximales sont les mêmes que le REER, soit 18 % du revenu gagné de l'employé pour l'année précédente, jusqu'à concurrence du maximum prévu (25 370 \$ en 2016). De plus amples détails sur le calcul exact des cotisations admissibles au REER sont fournis dans le document *Cotisations et prestations maximales – Régimes enregistrés* préparé chaque année par GRMF. Les cotisations versées au RVER diminuent d'autant celles qui peuvent être versées au REER et vice-versa.