



Foire aux questions

ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIVE

1. Qu'est-ce qu'un RVER?

Il s'agit d'un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) que les employeurs ayant un établissement au Québec peuvent mettre en place depuis le 1^{er} juillet 2014 pour inciter leurs employés à épargner pour la retraite. En fonction du nombre d'«employés visés» travaillant pour lui, l'«employeur visé» est dans l'obligation d'offrir le RVER à compter d'une date déterminée par la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (« Loi ») (voir la question 4). Cette dernière a été adoptée par le gouvernement du Québec en décembre 2013 et le règlement sur les RVER a été publié en juin 2014.

2. Pourquoi un RVER?

On entend beaucoup parler de réorganisation du système de retraite des Québécois depuis quelques années. La pression est de plus en plus forte pour que chacun se responsabilise et épargne pour la retraite. Quand on sait que deux millions de travailleurs n'ont pas de régime de retraite offert par leur employeur, on comprend que cela devienne une priorité pour eux, car ils éprouvent plus de difficultés à épargner suffisamment pour maintenir leur niveau de vie à la retraite.

La loi s'inscrit exactement pour redresser cette situation. Elle oblige progressivement (voir la question 4) tous les employeurs ayant un établissement au Québec et comptant cinq employés ou plus à offrir un RVER, un autre régime d'épargne pour la retraite ou un CELI à leurs employés.

3. Qui sont exactement les employeurs et les employés visés par la Loi sur les RVER?

Selon les données de Retraite Québec, environ 90 000 employeurs et deux millions d'employés sont visés par la Loi sur les RVER. Voici des précisions à ce sujet.

EMPLOYEURS VISÉS

Tout employeur ayant un établissement au Québec et faisant effectuer du travail par un employé salarié peut offrir le RVER. Les employeurs devront offrir le RVER à leurs employés du Québec à une date limite établie en fonction du nombre d'employés qui travaillent à leur établissement au Québec. Par exemple : un employeur qui a son siège social en Ontario, mais qui exploite un établissement au Québec pourra être contraint d'offrir un RVER à ses employés qui travaillent à son établissement au Québec selon l'échéancier prévu par la loi.

EMPLOYÉS VISÉS

Tout employé respectant à la fois les trois conditions suivantes :

1. être âgé d'au moins 18 ans;
2. être un «salarié» au sens de la Loi sur les normes du travail;
3. être au «service continu» de l'employeur depuis un an selon la définition donnée dans la Loi sur les normes du travail.

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

- 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.

De plus, la notion de « service continu » est définie comme suit : « La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat. ». Par exemple, dans le cas du travailleur saisonnier, il faudra considérer l'intention véritable des parties de « continuer le contrat » d'année en année. Il ne suffit pas de « mentionner » qu'il s'agit d'un nouveau contrat à chaque année; l'intention réelle des parties sera prise en considération.

Dans le doute concernant l'interprétation des clauses de la Loi sur les RVER, nous vous suggérons de consulter un conseiller juridique pour une opinion tenant compte de la situation particulière de votre entreprise.

4. Quelle est la date limite pour mettre un RVER en place?

La loi stipule que les employeurs touchés ont jusqu'au 31 décembre 2016 (20 employés ou plus) ou jusqu'au 31 décembre 2017 (10 à 19 employés) pour se conformer à l'obligation d'offrir un RVER à leurs employés.

Au-delà de cette période initiale, tout employeur qui deviendra visé par l'obligation d'offrir un RVER disposera d'un délai d'un an pour s'y conformer. Pour les entreprises comptant de 5 à 9 employés, la date pour se conformer à la loi et mettre en place un RVER n'a pas encore été déterminée par le gouvernement, mais ce ne sera pas avant 2018.

De plus, peu importe le nombre d'employés qui travaillent pour lui, tout employeur peut décider d'offrir le RVER sur une base volontaire depuis le 1^{er} juillet 2014.

5. Notre organisation offre déjà un REER collectif, un régime de retraite simplifié (RRS), un régime de retraite à cotisation déterminée (RRCD) ou un CELI à ses employés. Sommes-nous concernés par la Loi sur les RVER?

Les employeurs qui offrent déjà un régime d'épargne-retraite collective ou un CELI à leurs employés ne sont pas touchés par cette nouveauté, à condition :

- d'offrir à tous leurs employés admissibles (ayant au moins un an de service continu basé sur la définition de service continu de la Loi sur les normes du travail) de cotiser à ce régime;
- de prélever les cotisations des employés au moyen de retenues sur le salaire.

Si le régime en place actuellement ne permet pas à tous les employés d'y cotiser, l'employeur doit modifier le règlement du régime pour permettre à ceux-ci d'y participer, ou mettre en place un RVER pour ce groupe d'employés. De plus, depuis le 1^{er} juillet 2014, les cotisations doivent être prélevées par retenues à la source sur la paie, si ce n'était pas déjà le cas.

6. Quels sont les coûts pour l'employeur?

L'employeur n'est pas tenu de cotiser au RVER de ses employés, mais il peut le faire sur une base volontaire. S'il décide d'y cotiser, les sommes qu'il verse ne sont pas assujetties aux taxes sur la masse salariale. De plus, elles sont déductibles de son revenu imposable tant au Québec qu'au fédéral.

7. Quel est le taux de cotisation des employés?

Le taux de cotisation dans un RVER est déterminé par l'employé. Toutefois, si l'employé omet de fixer son taux de cotisation, un taux de cotisation par défaut est prévu par la loi et s'applique comme suit :

- 2 % du salaire brut du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2017;
- 3 % du salaire brut du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018;
- 4 % du salaire brut à partir du 1^{er} janvier 2019.

Même si les employés sont fortement encouragés à participer à leur RVER, ils peuvent toujours choisir de modifier leur taux de cotisation ou décider de cesser de cotiser pendant un certain temps. La loi stipule toutefois que l'employé peut modifier son taux en tout temps, mais pas plus de deux fois par période de 12 mois, à moins que l'employeur n'y consente plus fréquemment. De plus, l'employé pourra établir son taux à 0 %, s'il répond à l'une des conditions suivantes :

1. il cotise depuis plus de 12 mois;
2. il cotise depuis moins de 12 mois, mais les règles fiscales ne lui permettent plus de cotiser des sommes au RVER;
3. il cotise depuis moins de 12 mois, mais il a versé des cotisations additionnelles qui sont égales ou supérieures à la cotisation de base qu'il a établie lors de son adhésion au RVER; ou
4. il cotise depuis moins de 12 mois, mais son employeur cotise en son nom au RVER.

8. Quelles sont les options de placement dans un RVER?

La loi précise que chaque administrateur (fournisseur, par exemple Desjardins Assurances) de RVER doit offrir une option de placement par défaut basée sur une approche « cycle de vie », où le niveau de risque est ajusté en fonction de l'âge du participant. Si le participant n'effectue pas de choix de placement, ses cotisations sont automatiquement investies dans ce parcours « cycle de vie ». Le RVER Desjardins offre aux participants le Parcours équilibré Desjardins.

Les autres options de placement offertes aux participants au RVER doivent être les mêmes pour tous. La loi prévoit qu'au plus cinq options de placement peuvent être offertes. Le RVER Desjardins offre aux participants le marché monétaire DGIA¹ et quatre portefeuilles de fonds Desjardins dont les niveaux de risque sont diversifiés.

9. Dois-je me hâter à mettre en place un RVER ou un autre régime, ou attendre à plus tard?

Le RVER a pour but d'inciter un plus grand nombre de Québécois à épargner pour la retraite. Mais ce n'est pas son unique fonction. L'employeur qui offre un régime de retraite à ses employés, et qui de surcroît y contribue, vient bonifier son programme d'avantages sociaux, ce qui lui procure un avantage pour attirer les meilleurs employés et les garder.

Si vous faites partie de ces employeurs et que vous avez l'intention de profiter de cette nouvelle obligation pour vous démarquer de la concurrence en offrant une gamme plus intéressante d'avantages sociaux à vos employés, vous pouvez procéder sans attendre.

10. Est-ce que ce type de régime sera offert partout au Canada?

Le gouvernement fédéral a adopté en juin 2012 la Loi sur les régimes de pension agréés collectifs (RPAC). Cette loi vise à établir un cadre juridique pour la mise en place de nouveaux régimes d'épargne-retraite collective accessibles à toutes les entreprises et permettant la mise en commun des fonds pour réduire les coûts associés à la gestion des régimes et des placements. Cette initiative est le fruit de nombreuses années de collaboration avec les gouvernements provinciaux visant à assurer la solidité à long terme du système de revenu de retraite canadien.

Plus concrètement, avec les RVER, le gouvernement du Québec désire inciter les Québécois à épargner davantage pour leur retraite tout en favorisant l'accessibilité à des programmes d'épargne conviviaux.

Le RVER proposé par le gouvernement du Québec est unique en ce sens qu'il oblige les employeurs visés par la Loi à offrir le RVER à leurs employés. Les entreprises à charte fédérale peuvent toutefois implanter un Régime de pension agréé collectif (RPAC) depuis le 1^{er} janvier 2013. Ce dernier s'apparente au RVER mais il n'oblige toutefois pas les employeurs à l'offrir. D'autres provinces, dont la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse ont emboîté le pas et ont adopté des lois pour permettre aux employeurs de leur province d'offrir un RPAC. L'Ontario est en processus de consultation afin d'établir des paramètres pour la mise en œuvre d'un RPAC en Ontario. Quant à l'Alberta, un projet de loi a été présenté, mais n'est pas en vigueur. Le 7 juin 2016, le gouvernement fédéral et plusieurs provinces (Québec, Colombie-Britannique, Saskatchewan et Nouvelle-Écosse) ont négocié un *Accord multilatéral sur les régimes de pension agréés collectifs et les régimes volontaires d'épargne-retraite* afin de simplifier la réglementation et la surveillance des RPAC.

¹ Desjardins Gestion internationale d'actifs

11. Où puis-je m'adresser pour établir un RVER dans mon entreprise, ou obtenir plus de détails?

Desjardins Assurances offre le RVER aux entreprises québécoises depuis que la loi le permet. Visitez le desjardins.com/rver pour plus d'information, cliquez sur le bouton « Obtenir ce produit » puis sur « Remplir la demande » pour souscrire au RVER Desjardins.

12. Je suis propriétaire d'une entreprise répondant aux critères définis à la question 3. Outre le RVER, quels sont les autres régimes que je pourrais offrir à mes employés?

Plusieurs régimes pourraient répondre à vos besoins et à ceux de vos employés. Pour une bonne introduction, nous vous suggérons de lire la brochure **Faire le bon choix** que vous pourrez obtenir auprès de votre conseiller ou en communiquant avec nous au numéro ci-dessous.

Chaque régime possède des caractéristiques et des avantages distincts. C'est pourquoi nous vous invitons à discuter avec l'un de nos spécialistes en régimes de retraite avant de souscrire à n'importe lequel de ces régimes. Nous serons ainsi confiants que vous ferez le meilleur choix compte tenu de vos objectifs et de ceux de vos employés.

Pour nous joindre

Si vous avez des questions sur le RVER, communiquez avec nous au numéro sans frais **1 855 802-RVER (7837)** ou visitez notre site Internet desjardins.com/rver.