

RÉGIME VOLONTAIRE  
D'ÉPARGNE-RETRAITE  
FONDS FMOQ



# TABLE DES MATIÈRES

Liste des sigles et abréviations	2
Introduction	3
Questions fréquemment posées sur le RVER	
1. Qu'est-ce qu'un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) ?	4
2. Quand les entreprises doivent-elles mettre en place un RVER ?	4
3. Qu'est-ce qu'un employé visé ?	4
4. Qui sont les employeurs concernés par la mise en place d'un RVER ?	5
5. Quelles sont les obligations des employeurs concernés ?	6
6. Les employeurs sont-ils tenus de cotiser au RVER ?	6
7. Les employés sont-ils obligés de participer au RVER ?	7
8. Quels sont les taux de cotisation des employés participants au RVER ?	7
9. Les taux de cotisation sont-ils modifiables ?	7
10. Les cotisations au RVER sont-elles plafonnées ?	7
11. À qui les cotisations doivent-elles être remises ?	8
12. Est-il possible d'effectuer des retraits du RVER ?	8
13. Est-il possible de transférer les sommes accumulées au RVER ?	9
14. Un employé participant peut-il cesser ou suspendre ses cotisations au RVER ?	9
15. Un employé participant qui a cessé ou suspendu ses cotisations peut-il revenir dans le RVER ?	9
16. Les cotisations des employés participants au RVER sont-elles déductibles de son revenu imposable ?	9
17. Quelles sont les options de placement disponibles ?	9
18. Les options de placement sont-elles modifiables dans le RVER ?	10
19. Est-ce qu'il y a des frais à payer ?	10
20. Qu'advient-il du RVER si un employé quitte son emploi ?	11
21. Qu'advient-il du RVER en cas de rupture ou de cession de droits entre conjoints ?	11
22. Qu'advient-il du RVER si un employé participant décède ?	12
23. Qu'est-ce qu'un administrateur autorisé d'un RVER ?	12
24. En quoi consistent les responsabilités de l'administrateur autorisé du RVER ?	13
25. Quels sont les avantages d'un RVER :	14
a. Pour les employeurs ?	14
b. Pour les employés participants ?	14
Annexe 1	15
Annexe 2	16

## LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AMF	Autorité des marchés financiers
ARC	Agence du revenu du Canada
c.	chapitre
ch.	chapitre
CELI	compte d'épargne libre d'impôt
CNT	Commission des normes du travail
CRI	compte de retraite immobilisé
FERR	fonds enregistré de revenu de retraite
FRV	fonds de revenu viager
LC	lois du Canada
LQ	lois du Québec
LRC	lois révisées du Canada
LRQ	lois refondues du Québec
PDF	<i>portable document format</i> (format de document portable)
RAP	régime d'accession à la propriété
REEP	régime d'encouragement à l'éducation permanente
REER	régime enregistré d'épargne-retraite
RPA	régime de pension agréé
RPAC	régime de pension agréé collectif
RPDB	régime de participation différée aux bénéfices
RRCD	régime de retraite à cotisations déterminées
RRPD	régime de retraite à prestations déterminées
RRQ	Régie des rentes du Québec
RVER	régime volontaire d'épargne-retraite
suppl.	supplément

## INTRODUCTION

Le Régime de rentes du Québec est un régime d'assurance public et obligatoire pour les travailleurs âgés de 18 ans et plus dont le revenu annuel est supérieur à 3 500 \$. En vertu de ce régime, les personnes qui travaillent ou qui ont déjà travaillé au Québec, de même que leurs proches, se voient offrir une protection financière de base lors de la retraite, du décès ou en cas d'invalidité. Puisque cette protection consiste en un **revenu minimal**, les Québécois qui souhaitent **maintenir leur niveau de vie à la retraite** doivent impérativement **épargner davantage**.

Comme l'ancien ministre des Finances du Québec, M. Raymond Bachand, l'a mentionné dans le Discours sur le budget 2011-2012 qu'il a prononcé à l'Assemblée nationale du Québec, le 17 mars 2011, *« chacun est responsable des ressources financières qu'il aura à sa disposition une fois qu'il aura quitté le marché du travail. Cet enjeu concerne au premier chef les Québécois de la classe moyenne qui ne bénéficient pas de régimes collectifs offerts par leur employeur. Ceux-là ne peuvent compter que sur les régimes publics et sur leur patrimoine personnel, dans leur (régime d'épargne-retraite) REER ou hors REER »*.

Les **pressions démographiques** actuelles et prévisionnelles mettent en évidence la nécessité d'épargner davantage pour la retraite, et ce, d'autant plus que la Régie des rentes du Québec (RRQ) estime que de 30 à 40 % des travailleurs québécois verront leur niveau de remplacement du revenu de travail s'établir en deçà de 60 % à la retraite.

Or, un (1) travailleur québécois sur deux (2) n'a pas de régime complémentaire de retraite auprès de son employeur. Soucieux que chacun dispose, au moment de la prendre, d'un niveau de revenu adéquat, le ministre a annoncé à cette occasion que le gouvernement allait mettre à la disposition des travailleurs un nouvel instrument pour qu'ils puissent épargner plus facilement en vue de leur retraite.

En pratique, avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*, le 1<sup>er</sup> juillet 2014, plus de deux millions de Québécois travaillant dans plus de 90 000 entreprises (y compris les travailleurs autonomes) et n'ayant pas de régime de retraite offert par leur employeur, auront éventuellement accès à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) pour s'assurer d'une sécurité financière à la retraite.

Version québécoise du régime de pension agréé collectif (RPAC) mis en place par le gouvernement fédéral en juin 2012, le RVER est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Nous espérons que ce document permettra de bien comprendre ce nouvel outil qui concerne bon nombre de sociétés par actions constituées aux fins de l'exercice de la médecine professionnelle, de cliniques médicales et d'entreprises similaires assujetties à l'obligation d'offrir un RVER à leurs employés.

Bonne lecture.

## QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES SUR LE RVER

### 1. QU'EST-CE QU'UN RÉGIME VOLONTAIRE D'ÉPARGNE-RETRAITE (RVER)?

Un RVER est un nouveau type de régime de retraite collectif offert aux employés par l'employeur qui se qualifie, mais également offert aux travailleurs autonomes et particuliers qui en font la demande. Ce régime doit être administré par un administrateur autorisé, comme une institution financière étant un gestionnaire de fonds d'investissement, une société de fiducie ou un assureur de personnes qui a reçu les autorisations et permis nécessaires pour se qualifier et exercer ce rôle.

Son fonctionnement est simple et procure, tant aux employeurs qu'aux employés participants, des avantages fiscaux à peu près identiques à ceux des régimes de retraite conventionnels. En pratique, ce régime s'inspire des règles fiscales régissant le régime de pension à cotisations déterminées (RRCD) et également des règles régissant les REER.

### 2. QUAND LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES METTRE EN PLACE UN RVER ?

Les entreprises concernées devront mettre en place progressivement un RVER d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2018. C'est le **nombre d'employés** visés qui fixe l'échéance précise de la mise en place d'un RVER.

NOMBRE D'EMPLOYÉS	ÉCHÉANCE
Entreprise de plus de 20 employés au 30 juin 2016	31 décembre 2016
Entreprise de 10 à 19 employés au 30 juin 2017	31 décembre 2017
Entreprise de 5 à 9 employés	Date déterminée par le gouvernement après le 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Entreprise de 4 employés et moins	Aucune obligation (base volontaire)

La *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* (LQ 2013, c. 26) prévoit des amendes de 500 \$ à 10 000 \$ pour les entreprises qui ne respecteront pas les échéances susmentionnées.

C'est la Commission des normes du travail (CNT) qui est chargée de veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation d'offrir un RVER à leurs employés.

### 3. QU'EST-CE QU'UN EMPLOYÉ VISÉ ?

Un employé visé est :

- un salarié;
- âgé d'au moins 18 ans;
- résidant au Québec;
- ayant un (1) an de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail du Québec* (LRQ, c. N-1.1);
- n'ayant pas déjà la possibilité de contribuer, au moyen de retenues sur le salaire, à :
  - un régime de pension agréé (RPA) à prestations ou à cotisations déterminées (arrangement offert par un employeur prévoyant des prestations de pension sous forme de versements périodiques à des employés retraités),
  - un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif,
  - un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif.

Sont aussi admissibles au RVER les travailleurs autonomes et les personnes intéressées à souscrire au RVER, et ce, sans l'intermédiaire d'un employeur. Dans ces cas, ils peuvent adhérer au régime en communiquant directement avec un administrateur autorisé. Ces participants peuvent se retirer du RVER en tout temps.

#### REMARQUES

- Un administrateur autorisé ne peut refuser l'adhésion au RVER à un particulier qui en fait la demande, sauf pour les motifs prévus par Règlement.
- Il importe peu que les employés soient temporaires ou permanents, car le nombre d'employés visés est basé sur le un (1) an de travail continu et l'ensemble du nombre d'employés, et ce, peu importe leurs statuts respectifs.
- Si le nombre d'employés diminue, le RVER demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'il y a des employés participants.
- Un employé visé est inscrit automatiquement au RVER. Il n'a donc aucune démarche à effectuer s'il désire adhérer au RVER et se prévaloir des choix par défaut.
- Le choix de demeurer inscrit ou non au RVER relève de la responsabilité de chaque employé.

## 4. QUI SONT LES EMPLOYEURS CONCERNÉS PAR LA MISE EN PLACE D'UN RVER ?

Un employeur doit **obligatoirement** mettre en place un RVER si son entreprise :

- a un établissement au Québec;
- compte le nombre d'employés visés (*voir le tableau de la question 3*);
- n'offre pas à ses employés visés la possibilité de contribuer, au moyen de retenues sur le salaire, à l'un des régimes mentionnés précédemment.

#### REMARQUE

- Un administrateur autorisé ne peut refuser l'adhésion au RVER à un employeur qui en fait la demande, sauf pour les motifs prévus par Règlement.

#### EXEMPLE

Une entreprise de fabrication compte 50 employés salariés :

- 40 travaillent dans l'usine et bénéficient d'un REER collectif avec la possibilité d'une retenue sur le salaire;
- 10 employés de bureau n'ont accès à aucun régime d'épargne-retraite.

Au plus tard le 31 décembre 2016, l'employeur devra offrir aux employés de bureau le REER collectif auquel les employés d'usine ont accès ou leur offrir un RVER afin d'y inscrire automatiquement les employés de bureau qui sont visés.

## 5. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS CONCERNÉS ?

En pratique, un employeur concerné par la mise en place d'un RVER doit :

- 1) choisir un RVER pour ses employés auprès d'un administrateur autorisé;
- 2) transmettre un **préavis** à tous les employés, les informant de l'intention d'instaurer un RVER auprès d'un administrateur et attendre 30 jours avant de conclure un contrat avec ce dernier;
- 3) informer l'administrateur de la date de transmission aux employés de ce préavis d'intention;
- 4) signer le contrat avec l'administrateur une fois le délai de 30 jours écoulé;
- 5) inscrire automatiquement les employés visés au sens de la loi, ainsi que tous ceux qui en font la demande, dans un délai de 30 jours après la signature du contrat;
- 6) parallèlement à cette inscription, fournir rapidement à l'administrateur les coordonnées des employés inscrits afin que ce dernier puisse leur transmettre l'**avis de participation**, informant les employés de leur inscription au RVER. Les employés ont alors 60 jours pour renoncer à l'inscription automatique, établir leur taux de cotisation et choisir l'option de placement, sinon les choix par défaut s'appliqueront;
- 7) recueillir les **avis de renonciation** à participer au RVER, les conserver au dossier de l'employé jusqu'à la fin de son emploi et en aviser l'administrateur;
- 8) commencer à effectuer les retenues à la source sur la paie des employés inscrits au RVER (selon le taux par défaut ou le taux déterminé par l'employé). Les retenues débutent à compter de la première paie suivant le 61<sup>e</sup> jour de l'envoi par l'administrateur de l'avis de participation aux employés inscrits;
- 9) faire les remises à l'administrateur au plus tard le dernier jour du mois suivant la perception des cotisations des employés participants et, le cas échéant, verser ses propres cotisations d'employeur (non obligatoires);
- 10) offrir de nouveau le RVER à tous les employés visés et cela même s'ils ont déjà renoncé à participer ou cessé d'y cotiser. Cette démarche doit avoir lieu au mois de décembre, tous les deux (2) ans avec preuve à l'appui;
- 11) informer l'administrateur, dans les délais prescrits, des refus de participer au RVER, des cessations d'emploi, de l'inscription de nouveaux participants, des départs à la retraite ou du décès d'un employé.

## 6. LES EMPLOYEURS SONT-ILS TENUS DE COTISER AU RVER ?

**Non.** Les employeurs ne sont aucunement obligés de cotiser au RVER de leurs employés, mais **ils peuvent le faire s'ils le désirent.**

Si tel est le cas, les sommes versées sont déductibles du revenu imposable de l'entreprise, au provincial et au fédéral, et elles n'entraînent pas de taxes à payer sur la masse salariale. Les cotisations d'employeur ne sont pas imposables pour les employés.

Si l'employeur décide de contribuer au RVER de ses employés, il n'a qu'à aviser l'administrateur et à convenir avec lui de son taux de cotisation à titre d'employeur. Il doit également aviser les employés concernés afin d'éviter que ces derniers ne soient au prise avec des cotisations excédentaires.

Les cotisations de l'employeur sont immobilisées et ne serviront que pour la retraite des employés participants à moins de conditions particulières prévues au Règlement.

## 7. LES EMPLOYÉS SONT-ILS OBLIGÉS DE PARTICIPER AU RVER ?

**Non.** Un employé peut renoncer à participer au RVER en informant par écrit son employeur dans les 60 jours suivant l'avis de participation envoyé par l'administrateur. L'employeur doit aviser ce dernier dans les 30 jours suivants.

Tous les deux (2) ans, l'employeur devra, en décembre, s'assurer que les employés ayant renoncé ou cessé de participer au RVER, reconfirment leur décision.

## 8. QUELS SONT LES TAUX DE COTISATION DES EMPLOYÉS PARTICIPANTS AU RVER ?

Chaque employé participant établit sa propre cotisation au RVER selon sa capacité à épargner. À défaut de faire un choix quant à son taux de cotisation, un **taux par défaut** s'applique, soit :

- 2 % du salaire brut jusqu'à la fin de 2017 ;
- 3 % du salaire brut en 2018 ;
- 4 % du salaire brut à compter de 2019.

Les cotisations des employés participants sont prélevées directement sur leurs paies.

### REMARQUES

- Un employé participant ne peut cotiser à son RVER après l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de **71 ans**.
- Un employé participant ne peut cotiser à un RVER au nom de son conjoint.

## 9. LES TAUX DE COTISATION SONT-ILS MODIFIABLES ?

**Oui.** En tout temps, mais pas plus que deux (2) fois par période de 12 mois ou plus fréquemment si son employeur le permet.

Une fois que les retenues salariales ont débutées, un employé participant peut :

- établir son taux de cotisation à 0 %, mais sous certaines conditions ;
- modifier sa cotisation au RVER.

### REMARQUE

- Un employé participant peut demander que son taux de cotisation soit ramené à 0 % s'il cotise au RVER de son employeur depuis plus de 12 mois ou avant ce délai :
  - si les règles fiscales ne lui permettent plus de cotiser au RVER ; **ou**
  - s'il verse au RVER une cotisation additionnelle égale ou supérieure à la cotisation établie pour cette période ; **ou**
  - si son employeur y cotise pour son compte.

## 10. LES COTISATIONS AU RVER SONT-ELLES PLAFONNÉES ?

**Oui.** Les cotisations des employés participants sont assujetties aux limites permises par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LRC [1985], ch. 1 [5<sup>e</sup> suppl.]).

En tenant compte des cotisations du participant à son RVER et, le cas échéant, celles de son employeur, additionnées aux cotisations faites à un REER, le maximum déductible au titre des REER du participant ne doit pas dépasser le taux actuel de 18 % du revenu admissible, et ce, pour un maximum de 24 270 \$ en 2014 et de 24 930 \$ en 2015.

En pratique, le plafond de cotisation du RVER est le même que celui du REER. Toutefois, si un employé participe à un régime de retraite offert par un employeur, le montant maximal sera diminué du facteur d'équivalence déterminé par l'Agence du revenu du Canada, tel qu'indiqué sur son feuillet T4.

#### REMARQUES

- Si l'employeur verse des cotisations au RVER, elles réduisent le plafond de cotisations de retraite de l'employé. Ainsi, plus un employé participant cotise au RVER ou bénéficie de cotisations de son employeur, moins il peut cotiser à un REER.
- Il appartient donc aux employés concernés de faire un suivi des sommes versées à leur REER et au RVER afin de s'assurer de ne pas dépasser le plafond de ses droits de cotisation à un régime enregistré.
- Rappelons qu'en cas de **dépassement** du maximum autorisé, une **pénalité mensuelle** de 1 % s'applique à l'excédent. Cet excédent de cotisation doit donc être retiré selon des règles précises.

## 11. À QUI LES COTISATIONS DOIVENT-ELLES ÊTRE REMISES ?

Les cotisations perçues sur les paies des employés et, le cas échéant, les cotisations versées par l'employeur, sont remises dans les délais prévus au Règlement. L'administrateur du RVER veillera à les déposer séparément dans le compte du participant. Ces comptes sont :

- le **compte non immobilisé** dans lequel sont déposées les **cotisations de l'employé participant**, les intérêts accumulés, les ristournes, remises ou autres avantages accordés par l'administrateur et, le cas échéant, des sommes non immobilisées en provenance de certains régimes ou comptes de retraite autorisés ;
- le **compte immobilisé** dans lequel sont déposées les **cotisations de l'employeur** s'il décide d'en faire, les intérêts accumulés, les ristournes, remises ou autres avantages accordés par l'administrateur et, le cas échéant, des sommes immobilisées en provenance de certains régimes ou comptes de retraite autorisés.

#### REMARQUE

- Aucune somme ne peut être transférée entre les parties, immobilisée et non immobilisée, du compte d'un employé participant.

## 12. EST-IL POSSIBLE D'EFFECTUER DES RETRAITS DU RVER ?

**Oui.** Contrairement aux cotisations d'un employeur, celles versées par l'employé participant sont portées à un compte non immobilisé. En conséquence, les sommes accumulées dans ce compte (non immobilisé) peuvent être retirées par l'employé participant. Cependant, celles accumulées dans le compte immobilisé sont « gelées » et soumises à certaines conditions prévues par la loi pour être retirées ou désimmobilisées.

Tout retrait RVER est assujéti aux retenues d'impôts à la source aux mêmes taux d'imposition qu'un retrait REER. Les sommes ainsi retirées sont ajoutées au revenu imposable de l'employé et des feuillets fiscaux lui seront émis.

Au moins une (1) fois par année, ou selon la fréquence prévue au contrat, que l'administrateur du RVER doit permettre à l'employé participant qui le souhaite de retirer des sommes de son compte non immobilisé. Celui-ci pourra donc le faire **avant l'âge de 55 ans** pour faire face à des imprévus ou pour se prévaloir, par exemple, du régime d'accession à la propriété (RAP) ou du régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP). Notez que dans ces deux (2) derniers cas, les cotisations doivent avoir été transférées préalablement dans un REER.

### 13. EST-IL POSSIBLE DE TRANSFÉRER LES SOMMES ACCUMULÉES AU RVER ?

**Oui.** Les sommes accumulées dans le **compte immobilisé** du RVER peuvent être transférées vers d'autres instruments de retraite autorisés tels un compte de retraite immobilisé (CRI), un fonds de revenu viager (FRV) ou d'autres régimes immobilisés si l'une des situations suivantes s'applique :

- il y a cessation d'emploi du participant ;
- le participant atteint l'âge de 55 ans ;
- l'employeur du participant a établi un REER ou un CELI collectif ou un RPA.

Les sommes accumulées dans le **compte non immobilisé** du RVER peuvent être transférées vers d'autres instruments de retraite autorisés tels un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou d'autres régimes non immobilisés, sans conditions.

### 14. UN EMPLOYÉ PARTICIPANT PEUT-IL CESSER OU SUSPENDRE SES COTISATIONS AU RVER ?

**Oui.** Un employé peut modifier sa participation au RVER, cesser ou suspendre le versement de ses cotisations tout en conservant son statut de participant et continuer à bénéficier des avantages du RVER quant aux cotisations déjà versées.

Il peut le faire en tout temps, mais pas plus que deux (2) fois par période de 12 mois, à moins que l'employeur n'y consente plus fréquemment. Toutefois la loi stipule que seul un participant qui a cotisé à un RVER depuis plus de 12 mois pourra abaisser sa cotisation à 0 % (ou avant ce délai si certaines conditions énumérées au point 9 s'appliquent).

### 15. UN EMPLOYÉ PARTICIPANT QUI A CESSÉ OU SUSPENDU SES COTISATIONS PEUT-IL REVENIR DANS LE RVER ?

**Oui.** L'employé peut reprendre sa participation au RVER en demandant à son employeur de recommencer les retenues salariales à un taux ou montant de son choix. D'ailleurs l'employeur a l'obligation de proposer et d'offrir à tout employé qui a cessé de cotiser ou qui a renoncé au régime de reprendre le versement de ses cotisations.

### 16. LES COTISATIONS DES EMPLOYÉS PARTICIPANTS AU RVER SONT-ELLES DÉDUCTIBLES DE SON REVENU IMPOSABLE ?

**Oui.** Les cotisations de l'employé participant sont déductibles de son revenu imposable, mais comme elles sont soustraites de son salaire brut, aucun retour d'impôt ne doit être attendu contrairement au REER. De fait, l'employé participant bénéficie d'une **économie d'impôt immédiate**.

À l'instar d'un REER, les sommes accumulées (capital et intérêts) demeurent à l'abri de l'impôt tant et aussi longtemps qu'elles ne sont pas retirées du régime.

### 17. QUELLES SONT LES OPTIONS DE PLACEMENT DISPONIBLES ?

L'administrateur du RVER doit proposer à tous les employés une option de placement par défaut et de trois (3) à cinq (5) autres options de placement qui doivent être **les mêmes pour tous**.

L'**option de placement par défaut (ou RVER de base)** est basée sur une approche « cycle de vie » en vertu de laquelle le niveau de risque est ajusté en fonction de l'âge de l'employé participant, c'est-à-dire qu'il évolue en fonction de son âge : plus l'âge de sa retraite approchera, plus le risque sera réduit.

Si l'employé participant n'exprime pas un choix quant à l'option de placement, c'est celle par défaut qu'il se voit attribuer.

Les **options supplémentaires** doivent être les mêmes pour tout le monde. L'employé participant peut aussi choisir parmi d'autres options selon ses préférences quant au risque et au rendement. De cette façon, il peut adapter son RVER à sa situation personnelle et se constituer un portefeuille de placements approprié.

## 18. LES OPTIONS DE PLACEMENT SONT-ELLES MODIFIABLES DANS LE RVER ?

**Oui.** Selon la fréquence prévue au contrat, un employé participant peut modifier son choix d'option de placement.

### REMARQUE

- Seules les personnes suivantes peuvent **conseiller** un employé participant à un RVER quant à son choix d'option de placement :
  - le représentant en assurance de personnes au sens de la *Loi sur la distribution de produits et services financiers* (LRQ, c. D-9.2);
  - le courtier au sens de la *Loi sur les valeurs mobilières* (LRQ, c. V-1.1);
  - la personne dispensée d'inscription en vertu de la *Loi sur les valeurs mobilières*.

## 19. EST-CE QU'IL Y A DES FRAIS À PAYER ?

**Oui.** Afin d'offrir un régime peu coûteux tel que prescrit par la loi, la nature et le montant des frais que l'administrateur peut imposer aux participants sont tous établis par règlement.

Les critères à respecter par les administrateurs sont les suivants :

- Pour les **frais des options de placement**, le total des frais chargés directement ou indirectement à l'employé participant doit être égal ou inférieur à :
  - 1,25 % pour l'option de placement par défaut (RVER de base),
  - 1,50 % pour les autres options de placement.

Ce total inclut les frais de gestion et d'administration de chaque option de placement et, le cas échéant, les commissions de suivi.

- Pour les **autres frais** de type administratif (excluant les taxes applicables) que l'administrateur peut imposer aux employés participants sont les suivants :
  - un montant maximal de 50 \$ relativement aux frais de transfert de fonds dans un autre régime de retraite,
  - ceux relatifs à un remboursement de fonds,
  - ceux relatifs à un conseil demandé par lui,
  - le montant attribuable à la part du participant d'un montant maximal de 100 \$ pour l'exécution de la cession de droits entre conjoints et de 150 \$ pour la production du relevé de droits, l'autre part étant payable par son conjoint, sauf s'ils décident d'une autre répartition,
  - ceux relatifs à la recherche de ses coordonnées s'il est introuvable,
  - ceux relatifs à la remise d'un chèque sans provision suffisante,
  - ceux relatifs à une annulation de chèque ou de dépôt à sa demande,
  - ceux relatifs à l'envoi d'une copie d'un document à sa demande.

## 20. QU'ADVIENT-IL DU RVER SI UN EMPLOYÉ QUITTE SON EMPLOI ?

Si un employé quitte son emploi, il peut conserver les sommes accumulées dans le RVER ou les transférer dans un autre régime autorisé par la loi tels un autre RVER, un régime d'épargne-retraite (REER) ou un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR).

Si l'employeur a versé des cotisations au RVER, elles peuvent également être conservées dans le régime ou être transférées dans un instrument de retraite autorisé par la loi tels un autre RVER immobilisé, un compte de retraite immobilisé (CRI) ou un fonds de revenu viager (FRV), selon le choix du participant.

### REMARQUE

- L'administrateur doit produire un relevé d'évolution du compte à l'employé participant concerné dans les 30 jours suivant la réception de l'avis de cessation d'emploi.

## 21. QU'ADVIENT-IL DU RVER EN CAS DE RUPTURE OU DE CESSION DE DROITS ENTRE CONJOINTS ?

Un employé participant et son conjoint ont le droit d'obtenir un relevé faisant état des droits accumulés par l'employé participant au RVER et de leur valeur à cette date :

- dès l'introduction d'une procédure en :
  - séparation de corps,
  - divorce,
  - annulation de mariage,
  - dissolution ou en annulation de l'union civile,
  - paiement de prestation compensatoire ;
- à l'occasion d'une médiation familiale ;
- au cours d'une démarche commune de dissolution de leur union civile devant notaire ;
- en cas de cessation de la vie maritale.

L'administrateur doit fournir ce relevé au demandeur et à son conjoint dans les 60 jours suivant la réception de la demande écrite à cet effet.

Les droits accumulés par l'employé participant et son conjoint sont partagés entre eux en cas de :

- divorce ;
- nullité du mariage ;
- séparation de corps ;
- nullité de l'union civile ;
- dissolution de l'union civile en vertu d'un jugement ou d'une déclaration commune notariée.

Une demande écrite à cet effet doit être adressée à l'administrateur et accompagnée des documents prévus par règlement.

### REMARQUES

- Le RVER fait partie du **patrimoine familial**.
- Les sommes accumulées dans le RVER sont **insaisissables**.

## 22. QU'ADVIENT-IL DU RVER SI UN EMPLOYÉ PARTICIPANT DÉCÈDE ?

Au décès d'un employé participant, son conjoint ou, à défaut, ses ayants cause ont droit à une prestation dont le montant est égal au solde de ses comptes, incluant les intérêts accumulés jusqu'à la date du versement (ou du transfert de la totalité ou d'une partie) de ce montant dans un régime de retraite prévu par règlement et choisi par le conjoint ou, à défaut, ses ayants cause, et ce, dans la mesure permise par les règles fiscales.

Les fonds peuvent être transférés directement au conjoint survivant, sans quoi ils sont imposables dans les mains des autres héritiers.

Dans les 30 jours suivant la réception d'un avis de décès, l'administrateur doit fournir au conjoint ou aux ayants cause de l'employé participant décédé un relevé contenant les renseignements prescrits par le règlement.

### REMARQUES

- Aux fins de la prestation de décès, le conjoint est défini comme la personne qui, la veille du décès de l'employé participant :
  - était liée à ce dernier par mariage ou par union civile,
  - vivait maritalement depuis au moins trois (3) ans avec un employé participant non marié ni uni civilement, peu importe qu'ils fussent du même sexe ou de sexes différents,
  - vivait maritalement depuis au moins un (1) an avec un employé participant non marié ni uni civilement, peu importe qu'ils fussent du même sexe ou de sexes différents, et ce, à la condition :
    - qu'au moins un (1) enfant soit né ou à naître de leur union,
    - qu'ils aient conjointement adopté au moins un (1) enfant durant leur période de vie maritale,
    - que l'un d'eux ait adopté au moins un (1) enfant de l'autre durant cette période;
- Un employé participant a désigné un **bénéficiaire en cas de décès** et s'il a un conjoint, celui-ci a préséance sur le bénéficiaire pour l'obtention de la prestation de décès, et ce, malgré la désignation, à moins qu'il n'y ait renoncé.

## 23. QU'EST-CE QU'UN ADMINISTRATEUR AUTORISÉ D'UN RVER ?

L'administrateur autorisé assure la gestion des placements et l'administration du RVER. Comme celui-ci doit être enregistré auprès de la Régie des rentes du Québec (RRQ), l'administrateur doit satisfaire à des exigences rigoureuses de surveillance qui sont prévues dans la loi.

Pour offrir et administrer un RVER, un administrateur doit obligatoirement :

- détenir une autorisation de l'Autorité des marchés financiers (AMF); et
- enregistrer son RVER auprès de la RRQ et de l'Agence du revenu du Canada (ARC).

L'AMF assujettit la délivrance de son autorisation aux conditions suivantes :

- une capacité opérationnelle suffisante pour gérer des groupes importants;
- une expertise en produits financiers et de retraite;
- un excédent de l'actif sur le passif et, le cas échéant, fournir une lettre de crédit bancaire ou un cautionnement dont les montants sont fixés par règlement.

L'AMF met à la disposition du public un registre des assureurs, des sociétés de fiducie ou des gestionnaires de fonds d'investissement autorisés à administrer des régimes volontaires d'épargne-retraite. Ce registre est accessible sur le site web de l'AMF ([www.lautorite.qc.ca](http://www.lautorite.qc.ca)).

## 24. EN QUOI CONSISTENT LES RESPONSABILITÉS DE L'ADMINISTRATEUR AUTORISÉ DU RVER ?

- S'assurer que le régime est conforme aux dispositions des différentes lois et règlements.
- S'assurer que les cotisations prévues au régime lui sont versées.
- Respecter son obligation d'information prévue par la loi par la transmission et l'accessibilité de documents.
- Produire différents rapports, déclarations annuelles et autres documents prévus par règlement et les transmettre soit à la Régie des rentes du Québec, à l'Agence du revenu du Canada ou à l'employeur.

### Il doit notamment en début de processus :

- transmettre à chaque employé participant, et ce, dans les 30 jours suivant la signature du contrat par l'employeur ou, après l'inscription d'un employé au régime, les documents suivants :
  - un **avis de participation** écrit confirmant :
    - 1) son inscription au RVER,
    - 2) son droit de renoncer à participer dans un délai de 60 jours,
    - 3) son droit de choisir son taux de cotisation et son option de placement dans ce même délai. Sinon, le choix par défaut s'appliquera dans les 2 cas;
  - un **sommaire** écrit du régime;
  - un **formulaire de désignation de bénéficiaires** au décès.

### Il doit, par la suite, dans les délais prévus :

- transmettre aux employés participants des relevés faisant état des renseignements déterminés par règlement tels que :
  - un relevé annuel,
  - un relevé suivant la cessation d'emploi,
  - un relevé au conjoint d'un employé participant décédé ou à ses héritiers,
  - un relevé des droits accumulés si rupture ou de cession entre conjoints,
  - les feuillets fiscaux (reçus de cotisation et T4A);
- effectuer les transferts et les remboursements demandés par les employés participants.

### REMARQUES

- Un administrateur autorisé ne peut donner, offrir ou convenir de donner ou d'offrir à un employeur quelque incitatif que ce soit pour l'amener à conclure un contrat avec lui en vue d'offrir un RVER.
- Un employeur ne peut exiger, accepter ou convenir d'accepter de l'administrateur d'un RVER ou lui offrir ou convenir de lui offrir quelque incitatif que ce soit pour l'amener à conclure un contrat avec lui en vue d'offrir un RVER à ses employés.

## 25. QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN RVER :

### A. POUR LES EMPLOYEURS ?

- Régime facile à mettre en place, simple, souple et avantageux.
- Option de retraite simple et assurément peu coûteuse, car l'administrateur du RVER est tenu légalement de minimiser les frais.
- Liberté pour l'employeur de cotiser ou non. S'il le fait, aucun minimum n'est requis et les sommes versées sont déductibles du revenu imposable de l'entreprise, au provincial et au fédéral, mais exonérées des taxes sur la masse salariale.
- Régime sans frais pour l'employeur.
- Bon complément aux produits de retraite disponibles, il permet de contribuer à la sécurité financière à la retraite de ses employés, ce qui s'avère un moyen efficace de recrutement et de rétention du personnel, surtout si l'employeur y cotise.

### B. POUR LES EMPLOYÉS PARTICIPANTS ?

- Épargne systématique en raison des cotisations retenues à la source sur la paie.
- Acquisition d'une discipline d'épargne pour se bâtir facilement un capital de retraite.
- Établissement personnel du montant ou du taux de cotisation. Ils peuvent abaisser à 0 %, suspendre ou interrompre les cotisations sous certaines conditions.
- Économie d'impôt immédiate en raison de la déduction des cotisations du salaire brut.
- Cumul de cotisations et des revenus à l'abri de l'impôt.
- Conservation du RVER et poursuite des cotisations dans ce même régime malgré une cessation d'emploi.
- Acquisition immédiate des cotisations de l'employeur même en cas de cessation d'emploi, sous réserve de leur décaissement uniquement à la retraite, car elles sont immobilisées.
- Options de placement simples, intéressantes et fructueuses, particulièrement celle par défaut dont le niveau de risque est ajusté en fonction de l'âge.
- Frais de gestion minimales.
- Possibilité de transfert du RVER vers un autre RVER ou un autre régime de retraite autorisé.
- Possibilité de transfert en provenance d'un autre régime de retraite autorisé vers le RVER détenu.

## ANNEXE 1

### ARGENT DISPONIBLE À LA RETRAITE

Dans son site Web, l'AMF présente l'exemple fictif d'une personne qui gagne 50 000 \$ par année, dont le taux marginal d'imposition est de 40 %, et qui cotise 2 % de son salaire dans un RVER, et ce, par des déductions automatiques sur sa paie. Son employeur n'y cotise pas.

Pour la première année, elle cotise donc 1 000 \$ (2 % de 50 000 \$). Compte tenu de la réduction d'impôt automatiquement considérée (400 \$, soit 40 % de 1 000 \$), elle ne débourse que 600 \$. À la fin de la première année, elle aura accumulé 1 021 \$, soit les 1 000 \$ investis auxquels s'ajoute le rendement.

Le salaire de cette personne augmente de 2 % par année. En obtenant un taux de rendement annuel de 4,5 %, les sommes qu'elle accumulera dans son RVER sont présentées dans le tableau ci-dessous.

ANNÉES	SALAIRE ANNUEL	COTISATION NETTE D'IMPÔT DE L'EMPLOYÉ AU RVER	SOMMES ACCUMULÉES
1	50 000 \$	600 \$	1 021 \$
2	51 000 \$	612 \$	2 109 \$
3	52 020 \$	624 \$	3 267 \$
4	53 060 \$	637 \$	4 498 \$
5	54 122 \$	649 \$	5 806 \$
6	55 204 \$	662 \$	7 195 \$
7	56 308 \$	676 \$	8 669 \$
8	57 434 \$	689 \$	10 232 \$
9	58 583 \$	703 \$	11 889 \$
10	59 755 \$	717 \$	13 645 \$
11	60 950 \$	731 \$	15 504 \$
12	62 169 \$	746 \$	17 471 \$
13	63 412 \$	761 \$	19 553 \$
14	64 680 \$	776 \$	21 754 \$
15	65 974 \$	792 \$	24 081 \$
16	67 293 \$	808 \$	26 539 \$
17	68 639 \$	824 \$	29 136 \$
18	70 012 \$	840 \$	31 877 \$
19	71 412 \$	857 \$	34 770 \$
20	72 841 \$	874 \$	37 823 \$

## ANNEXE 2

## COMPARATIF - REER COLLECTIF, CELI COLLECTIF ET RVER

	REER COLLECTIF	CELI COLLECTIF	RVER
Employés admissibles	Tous	18 ans et +	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 ans et +</li> <li>• Adhésion automatique après 1 an</li> </ul>
Droits de cotisation	Maximum déductible au titre d'un REER	Maximum annuel 5 500 \$ non déductible	Maximum déductible au titre d'un REER
Dates à respecter	s.o.	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 employés et + : 31 décembre 2016</li> <li>• 10 à 19 employés : 31 décembre 2017</li> <li>• 5 à 9 employés : après le 1<sup>er</sup> janvier 2018</li> </ul>
Frais de gestion maximums	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Option par défaut : 1,25 %</li> <li>• Autres options : 1,50 %</li> </ul>
Taux de cotisation par défaut pour l'employé	Non	Non	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 31 décembre 2017 : 2 %</li> <li>• 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 : 3 %</li> <li>• À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 4 %</li> </ul>
Obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choisir l'administrateur ;</li> <li>• Aviser les employés de son intention ;</li> <li>• Inscrire les employés visés et ceux qui le demandent ;</li> <li>• Recueillir et conserver les avis de renonciation des employés ;</li> <li>• Effectuer les retenues à la source sur la paie (cotisations « employé ») ;</li> <li>• Remettre les cotisations à l'administrateur ;</li> <li>• Tenir informé l'administrateur de tout changement.</li> </ul>		
Charges sociales sur la cotisation de l'employeur (si applicable)	Oui	Oui	Non
Options de placement	Aucune restriction	Aucune restriction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre d'option par défaut</li> <li>• 3 à 5 options supplémentaires</li> </ul>
Transfert au départ de l'employé	Oui	Oui	Oui
Insaisissabilité	Non (règle générale)	Non	Oui
Immobilisation des sommes	Non	Non	Seulement les cotisations de l'employeur (s'il cotise)
Priorité au conjoint en cas de décès	Non	Non	Oui
Inclusion dans le patrimoine familial	Oui	Non	Oui

## NOUS JOINDRE



### **MONTRÉAL**

Place Alexis Nihon – Tour 2  
3500, boul. De Maisonneuve Ouest, bur. 1900  
Westmount (Québec) H3Z 3C1

Téléphone : 514 868-2081  
Sans frais : 1 888 542-8597  
Télécopieur : 514 868-2088

**Lignes d'information automatisées**  
514 868-2087 ou 1 800 641-9929

**Courrier électronique**  
info@fondsfmoq.com

**Internet**  
www.fondsfmoq.com

### **QUÉBEC**

Place Iberville IV  
2954, boul. Laurier, bur. 410  
Québec (Québec) G1V 4T2

Téléphone : 418 657-5777  
Sans frais : 1 877 323-5777  
Télécopieur : 418 657-7418



Les pages intérieures de ce document sont imprimées sur du papier Rolland Enviro100 contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation et la couverture, sur du papier Mohawk Via contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation.