



# Aide-mémoire pour les employeurs

ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIVE

<b>RVER Desjardins</b>	<p>Le régime volontaire d'épargne-retraite, ou RVER, a pour but de rendre l'épargne-retraite plus accessible aux travailleurs des PME. Simple, accessible et intégré, le RVER Desjardins offre une solution en ligne et mobile qui répond aux besoins des employeurs et de leurs employés. Les spécialistes de Desjardins vous accompagnent et vous offrent les outils dont vous avez besoin pour vous conformer à la loi.</p>
<b>Souscrire au RVER Desjardins</b>	<p>Pour souscrire au RVER Desjardins, rendez-vous à l'adresse <a href="https://desjardins.com/rver">desjardins.com/rver</a>. Cliquez sur le bouton <b>Obtenir ce produit</b> pour accéder au formulaire ou appelez-nous au numéro sans frais <b>1 855 802-RVER (7837)</b>.</p>
<b>Employeurs visés par la loi</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Employés visés par la loi</b>	<p>Tout employé respectant à la fois les trois conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. être âgé d'au moins 18 ans;</li><li>2. être un «salarié» au sens de la <i>Loi sur les normes du travail</i>;</li><li>3. être au «service continu» de l'employeur depuis un an selon la définition donnée dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</li></ol> <p>Le terme «salarié» se définit comme une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire. Cette notion inclut :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• l'employé qui exécute un travail au Québec pour un employeur ayant un établissement au Québec;</li><li>• 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;</li><li>• 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.</li></ul>
<b>Obligation des employeurs d'offrir le RVER</b>	<p>La loi précise l'obligation des employeurs d'offrir le RVER à leurs employés et la période allouée pour s'y conformer selon un calendrier déterminé par le nombre d'employés. Les employeurs qui comptent des employés ayant au moins un an de service continu (basé sur la définition de service continu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>) et qui n'offrent pas déjà la possibilité à leurs employés visés de contribuer à un REER collectif, un régime de retraite simplifié (RRS), un régime de retraite à cotisation déterminée (RRCD) ou un CELI au moyen de retenues sur le salaire sont tenus :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• de choisir un fournisseur de service pour leur RVER;</li><li>• d'offrir le RVER à leurs employés et de les informer des dispositions du régime;</li><li>• d'inscrire au régime tous leurs employés ayant plus d'un an de service continu;</li><li>• d'effectuer la retenue à la source des cotisations de leurs employés;</li><li>• d'offrir à chaque employé ayant renoncé à participer au RVER, la possibilité de participer et ce, dans le cours du mois de décembre à tous les deux ans.</li></ul>

<b>Obligations pour les régimes déjà en place</b>	<p>Les employeurs qui offrent déjà un régime d'épargne pour la retraite à leurs employés sont tenus d'offrir le RVER à leurs employés qui n'y sont pas admissibles. Par exemple, si un régime s'adresse seulement aux employés de bureau, l'employeur devra offrir le RVER à ses autres employés, ou modifier le règlement du régime afin que tous les employés puissent y participer. De plus, les employeurs doivent aussi s'assurer que les cotisations des employés à leur régime sont effectuées au moyen d'une retenue sur la paie. Le prélèvement à la source des cotisations pourrait complexifier le traitement de la paie pour bon nombre d'employeurs. Pour simplifier cette administration, notez que Desjardins offre des Services de paie et de ressources humaines intégrés aux régimes d'épargne-retraite collective incluant le RVER.</p>
<b>Calendrier de mise en place</b>	<p><u>20 employés ou plus</u> Les employeurs comptant 20 employés ou plus peuvent offrir le RVER à leurs employés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Ils ont jusqu'au 31 décembre 2016 pour se conformer à la loi.</p> <p><u>10 à 19 employés</u> Les employeurs comptant entre 10 et 19 employés peuvent offrir le RVER à leurs employés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Ils auront jusqu'au 31 décembre 2017 pour se conformer à la loi.</p> <p><u>5 à 9 employés</u> Le gouvernement précisera ultérieurement le délai pour se conformer à la loi qui sera alloué aux employeurs comptant entre 5 et 9 employés. Il est toutefois prévu qu'aucune obligation ne pourra s'appliquer à ce groupe d'employeurs avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Rien n'empêche toutefois ces employeurs d'offrir le RVER à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.</p> <p>Un employeur qui voudrait se soustraire à l'obligation d'offrir le RVER peut mettre en place un REER collectif, un régime de retraite simplifié (RRS), un régime de retraite à cotisation déterminée (RRCD) ou un CELI avant la date butoir où il aura l'obligation d'offrir le RVER. Si vous êtes un employeur intéressé par cette possibilité, n'hésitez pas à nous appeler au <b>1 855 802-RVER (7837)</b>. Un spécialiste pourra discuter de vos besoins et vous guider vers le meilleur choix de régime pour votre entreprise et vos employés.</p>
<b>Période de conformité pour les employeurs</b>	<p>Au-delà de la période initiale de conformité, tout employeur visé par l'obligation d'offrir un RVER (voir plus haut) disposera d'un an pour s'y conformer.</p> <p>Les employeurs qui auront dû se conformer à une première obligation devront continuer d'offrir un RVER tant qu'ils auront des employés inscrits au régime, et ce, même si le nombre d'employés diminue sous le seuil d'exemption.</p>
<b>Cotisations</b>	<p><b>Employeurs</b> Les employeurs ne sont pas tenus de cotiser au RVER, mais ils peuvent toujours le faire de façon volontaire.</p> <p><b>Employés</b> 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 s'applique comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 % du salaire brut du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 31 décembre 2017;</li> <li>• 3 % du salaire brut du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018;</li> <li>• 4 % du salaire brut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.</li> </ul> <p>Les employés qui participent à un régime offert par leur employeur ont la possibilité de modifier leur taux de cotisation deux fois par période de 12 mois, à moins que l'employeur consente à ce que l'employé le fasse plus souvent. La loi stipule que seul un participant qui a cotisé à un RVER depuis plus de 12 mois (ou avant ce délai si son employeur cotise au régime de son employé) peut établir son taux de cotisation à 0 %.</p>
<b>Inscription automatique des employés et droit de retrait</b>	<p>Le RVER comprend un mécanisme d'adhésion automatique des employés assorti d'un droit de retrait du régime.</p> <p>Tous les employés ayant fait l'objet d'une adhésion automatique par leur employeur disposent d'un délai de 60 jours après leur inscription pour se retirer complètement du RVER sans quoi des cotisations commencent à être prélevées sur leur salaire.</p>

<b>Cotisations</b>	<p><b>Cotisations des employés</b> Les sommes versées par les employés à leur RVER ne sont pas immobilisées. À l’instar des REER, les sommes versées à un RVER peuvent être retirées avant la retraite. Elles deviennent alors assujetties aussi bien à l’impôt du Québec qu’à l’impôt fédéral.</p> <p><b>RAP et REEP</b> Les retraits en vue de bénéficier du Régime d’accession à la propriété (RAP) ou du Régime d’encouragement à l’éducation permanente (REEP) ne sont pas permis dans le RVER. Le participant peut toutefois transférer la somme requise dans un REER et procéder ensuite au RAP ou au REEP, à condition d’acquitter les frais de transfert.</p> <p><b>Cotisations des employeurs</b> Les cotisations patronales sont immobilisées. Elles peuvent faire l’objet d’un transfert à la cessation d’emploi, ou lorsque le participant aura atteint l’âge de 55 ans, notamment dans un régime complémentaire de retraite, un fonds de revenu viager (FRV) ou un compte de retraite immobilisé (CRI).</p>
<b>Options de placement</b>	<p>Tous les participants au RVER, peu importe leur employeur, ont accès aux mêmes options de placement.</p> <p><b>Option par défaut</b> Le RVER Desjardins offre 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 cette option appelée Parcours équilibré Desjardins.</p> <p><b>Autres options</b> Les autres options de placement offertes aux participants au RVER Desjardins sont : le marché monétaire DGIA<sup>1</sup> et quatre portefeuilles de fonds Desjardins dont les niveaux de risque sont diversifiés.</p>
<b>Cadre fiscal</b>	<p>Comme pour le REER, les cotisations au RVER peuvent être déduites du revenu imposable au Québec et au fédéral. Les sommes accumulées ne sont pas imposables tant qu’elles ne sont pas encaissées. Le total des cotisations versées au RVER et au REER d’un particulier sont assujetties au plafond annuel du REER, c’est-à-dire à 18 % du revenu gagné du particulier. Les cotisations de l’employeur sont déductibles de son revenu imposable et non assujetties aux taxes salariales.</p>
<b>Frais</b>	<p>Afin d’offrir un régime peu coûteux, la loi stipule les critères à respecter par les administrateurs (fournisseurs de service).</p> <p><b>Frais de placement</b> Le total des frais pouvant être facturés directement ou indirectement aux participants, incluant les frais de gestion et d’administration de chacune des options de placement et les commissions de suivi, exprimé en pourcentage de l’actif moyen, doit être égal ou inférieur à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s’agissant de l’option par défaut (un parcours cycle de vie), 1,25 %;</li> <li>• s’agissant de toute autre option, 1,5 %.</li> </ul> <p>Ces coûts doivent être les mêmes pour tous les participants au RVER, peu importe l’actif personnel de chacun dans son RVER.</p> <p><b>Frais d’administration</b> Excluant les montants mentionnés ci-dessus, l’administrateur (le fournisseur de service) peut aussi imposer aux participants les frais suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un montant maximal de 50 \$ relativement aux frais de transfert de fonds dans un autre régime de retraite;</li> <li>• ceux relatifs à un remboursement de fonds;</li> <li>• ceux relatifs à une planification financière;</li> <li>• ceux relatifs à une demande de conseils financiers;</li> <li>• 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 accumulés.</li> </ul>

<sup>1</sup> Desjardins Gestion internationale d’actifs