

Document technique sur le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

Document mis à jour en date du 8 septembre 2020

TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

SECTION A – INTRODUCTION

SECTION B – INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE RVER

SECTION C – INFORMATIONS PERTINENTES POUR LES EMPLOYEURS

SECTION D – INFORMATIONS PERTINENTES POUR LES PARTICIPANTS À UN RVER

RVER

SECTION A

Introduction

Introduction

Comme nous vous l'avons initialement annoncé lors de l'activité de formation Mise à jour en fiscalité-2012, le CQFF vous présente son document spécialement dédié au régime volontaire d'épargne-retraite (RVER). Nous avons délibérément attendu que tous les morceaux du casse-tête soient en place (adoption des projets de loi et publication des règlements) pour être certain d'avoir toute l'information nécessaire pour vous présenter un document des plus complets sur ce sujet.

Ce document se concentrera davantage sur les RVER offerts au Québec que sur les régimes de pension agréés collectifs (RPAC) prévus par la législation fédérale, puisqu'au Québec, les RPAC seront très peu présents. En effet, les RPAC ne visent que les employés sous juridiction fédérale qui ne sont pas membres, à titre d'exemple, d'un fonds de pension offert par leur employeur. Bref, comme la plupart de ces entités sous juridiction fédérale offrent généralement un fonds de pension à leurs employés, nous avons choisi d'axer le présent document sur le RVER uniquement, bien qu'à l'occasion, certains aspects du RPAC vous seront présentés pour aider à la compréhension ou pour identifier des différences importantes entre les deux types de régimes.

Chacun des sujets traités dans le présent document, présenté sous forme de questions et réponses, est tiré directement de la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*, du *Règlement sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* et également des différentes dispositions fiscales en vigueur à l'égard des RVER. De plus, des informations provenant du site Web de Retraite Québec complèteront également le présent document.

Bonne lecture!

L'équipe du CQFF



Nous avons volontairement évité de traiter de la problématique du RVER et des effets pervers qui peuvent parfois en découler pour les retraités à faibles revenus qui perdront, à titre d'exemple seulement, certains montants à l'égard du supplément de revenu garanti (SRG) ou autres mesures sociofiscales. Nous sommes bien conscients que cela ne se produirait pas avec un CELI collectif qui est très neutre à ce niveau. Les prestations annuelles du RRQ feront aussi perdre une partie du SRG à certains retraités à faibles revenus. Faudrait-il dire que le régime de rentes du Québec est aussi mauvais en raison de ce problème? Nous ne nions pas que le RVER comporte des imperfections notoires, tout comme les REER d'ailleurs. Ceci dit, le vrai problème se cache fort probablement derrière les TEMI (taux effectif marginal d'imposition) qui présentent plusieurs anomalies et rebonds difficiles à justifier.

Déni de responsabilité

Le présent document ne constitue pas une opinion juridique à l'égard d'une situation particulière.

La matière et les documents de référence qui y sont inclus sont basés sur des lois et pratiques administratives qui sont susceptibles de changement. Pour ces raisons, on ne doit pas utiliser le contenu du présent document comme substitut à des conseils professionnels spécialisés en rapport avec une situation particulière.

SECTION B

Informations générales sur le RVER

TABLE DES MATIÈRES DE LA SECTION B

1. QU'EST-CE QUE LE RVER?	B-1
2. QUI PEUT PARTICIPER À UN RVER?	B-1
3. POURQUOI LE GOUVERNEMENT A-T-IL MIS EN PLACE LES RVER?	B-1
4. DEPUIS QUAND LES RVER SONT-ILS EN VIGUEUR?	B-1
5. QUI PEUT OFFRIR UN RVER?	B-1
6. QUI ASSURERA LA SURVEILLANCE DES RVER?	B-2
7. QUELS SONT LES DOCUMENTS QUE JE PEUX CONSULTER POUR AVOIR PLUS D'INFORMATIONS SUR LES RVER?	B-2

1. QU'EST-CE QUE LE RVER?

Le régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) est un régime d'épargne-retraite collectif généralement offert par l'employeur et administré par un administrateur autorisé. Il est assujéti à la nouvelle *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Ce régime est dit volontaire puisque nul n'est tenu d'y participer. En effet, le participant peut établir sa cotisation au régime et l'employeur n'est pas tenu d'y cotiser (art. 1 LRVER).

2. QUI PEUT PARTICIPER À UN RVER?

Tout particulier peut participer à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) dans la mesure où les règles fiscales lui permettent de cotiser des sommes à ce régime, et ce, même si ce particulier est un travailleur autonome ou même s'il s'agit d'un particulier dont l'employeur ne souscrit pas un régime volontaire d'épargne-retraite. Un particulier est dit participant et le demeure dès lors qu'il détient un compte au titre d'un régime volontaire d'épargne-retraite. Par ailleurs, tout employeur peut cotiser au régime volontaire d'épargne-retraite qu'il a souscrit pour le compte de ses employés, lorsque ces derniers y participent (art. 2 LRVER).

3. POURQUOI LE GOUVERNEMENT A-T-IL MIS EN PLACE LES RVER?

En 2012, au Québec, près de la moitié des travailleurs (environ 2 millions de Québécois) n'avaient pas de régime d'épargne-retraite offert par leur employeur. Il leur était donc plus difficile d'épargner suffisamment en vue de la retraite. La mise en place du RVER vise à aider ces gens à épargner en vue de la retraite. Selon Retraite Québec, ce sont quelque 90 000 entreprises qui devront offrir un RVER en vertu des règles prévues dans la *Loi sur les RVER*. L'objectif du RVER est donc de favoriser l'épargne-retraite en offrant aux participants un régime peu coûteux.

4. DEPUIS QUAND LES RVER SONT-ILS EN VIGUEUR?

Un employeur peut mettre en place un RVER depuis le 1^{er} juillet 2014, mais il n'y était alors pas encore obligé. Par contre, un employeur se verra éventuellement dans l'obligation de mettre en place un RVER (à des moments précis selon sa taille) s'il n'offre pas déjà une forme d'épargne-retraite (comme un régime de pension agréé (RPA) ou un REER/CELI collectif via des retenues sur la paie). Veuillez consulter la section C « Informations pertinentes pour les employeurs » pour connaître toutes les modalités à cet égard (notamment les questions 1 et 3). Une nouvelle série d'employeurs devait, au plus tard le 31 décembre 2017, offrir une forme d'épargne-retraite à leurs employés.

5. QUI PEUT OFFRIR UN RVER?

Les RVER sont administrés par les administrateurs au sens de la *Loi sur les RVER*. Un administrateur peut être un assureur, une société de fiducie ou un gestionnaire de fonds d'investissement (art. 14 LRVER). La plupart des institutions financières devraient offrir des RVER. Un administrateur ne peut offrir qu'un seul RVER (à des conditions identiques) à l'ensemble de sa clientèle (art. 12 et 22 LRVER).

Le *Règlement sur les RVER* prévoit à l'article 56 que Retraite Québec publiera, sur son site Web, différentes informations sur les RVER enregistrés auprès d'elle, dont le nom et les coordonnées de l'administrateur et les frais relatifs à chacune des options de placement. D'ailleurs, cette liste et toutes ces informations sont déjà disponibles sur le site Web de Retraite Québec. Au début de septembre 2020, il y avait 10 administrateurs de RVER inscrits auprès de Retraite Québec. Vous pouvez consulter cette liste à l'adresse suivante :

www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rver/rver_enregistres/pages/rver_enregistres.aspx

L'article 42 de la *Loi sur les RVER* donne plus de détails « techniques » au sujet de la distribution des RVER. L'administrateur d'un régime volontaire d'épargne-retraite, autre qu'un assureur, qui offre ce régime à un employeur ou à un particulier doit agir par l'entremise d'un courtier inscrit conformément au titre V de la *Loi sur les valeurs mobilières* (par exemple, un représentant en épargne collective) ou d'une personne dispensée d'inscription en vertu de cette loi.

Un assureur qui offre un tel régime à un employeur doit agir par l'entremise d'un **représentant en assurance collective** autorisé à offrir des régimes de rentes collectives au sens de la *Loi sur la distribution de produits et services financiers* ou d'un actuaire visé à l'article 4 de cette loi. Lorsque l'assureur offre ce régime à un particulier, il doit agir par l'entremise d'un **représentant en assurance de personnes** (aussi appelé conseiller en sécurité financière) visé à l'article 3 de cette loi.

Toutefois, l'administrateur d'un régime volontaire d'épargne-retraite peut offrir ce régime sans l'entremise d'un courtier, d'une personne dispensée d'inscription ou d'un représentant, lorsqu'aucun conseil n'est demandé ou prodigué.

Seuls peuvent conseiller le participant à un régime volontaire d'épargne-retraite relativement au choix d'une option de placement, le **représentant en assurance de personnes** (conseiller en sécurité financière) visé à l'article 3 de la *Loi sur la distribution de produits et services financiers*, le courtier inscrit conformément au titre V de la *Loi sur les valeurs mobilières* (par exemple, un **représentant en épargne collective**) ou la personne dispensée d'inscription en vertu de cette loi (art. 44 LRVER).

Jusqu'au 31 décembre 2019 (tel que déterminé par le ministre des Finances dans la Gazette du Québec du 30 novembre 2017), un assureur peut offrir un régime volontaire d'épargne-retraite à un **employeur** par l'entremise d'un **représentant en assurance collective** autorisé à n'offrir que des régimes d'assurance collective au sens de la *Loi sur la distribution de produits et services financiers* ou d'un **représentant en assurance de personnes** (aussi appelé conseiller en sécurité financière) visé à l'article 3 de cette loi. Après cette date, seul le représentant en assurance collective pourra offrir le RVER d'un assureur (administrateur) à un employeur. Cette exception ne s'applique pas à l'offre faite à un employeur afin qu'il substitue un autre régime volontaire d'épargne-retraite à celui auquel il a déjà souscrit (art. 139 LRVER).



Pour ceux qui veulent en connaître davantage sur les obligations de l'administrateur, nous vous invitons à consulter la publication « La lettre RVER » du 4 août 2014 publiée par Retraite Québec. Cette publication est facilement accessible via nos « Liens utiles » sur notre site Web dans la section sur le RVER qui se trouve dans la section « Québec ».

6. QUI ASSURERA LA SURVEILLANCE DES RVER?

Il est prévu dans la *Loi sur les RVER* que Retraite Québec, l'Autorité des marchés financiers et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) veilleront au respect des exigences législatives à l'égard des RVER (chapitres IX, X et XI de la Loi).

7. QUELS SONT LES DOCUMENTS QUE JE PEUX CONSULTER POUR AVOIR PLUS D'INFORMATIONS SUR LES RVER?

En plus du présent document, vous pouvez aussi consulter la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* et le *Règlement sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*. Le site Web de Retraite Québec offre aussi des informations sur le RVER (dont notamment une foire aux questions et de courtes publications), tout comme le site Web de l'Autorité des marchés financiers.

Pour plus d'informations sur les régimes de pension agréés collectifs (RPAC), vous pouvez consulter la *Loi sur les régimes de pension agréés collectifs* et le *Règlement sur les régimes de pension agréés collectifs*. La circulaire d'information IC13-1R1 de l'ARC, intitulée « Régimes de pension agréés collectifs », peut également s'avérer une bonne source d'information.

Finalement, le site Web de l'Agence du revenu du Canada (ARC) traite des règles fiscales à l'égard des RPAC, règles qui visent aussi les RVER. Nous traiterons en détail de ces différentes règles fiscales dans le présent document, mais vous pouvez aussi consulter la section dédiée au RPAC à l'intention des particuliers sur le site Web de l'ARC.

Tous ces documents et ces liens Web sont facilement accessibles via notre site Web dans nos « Liens utiles ». Vous n'avez qu'à accéder à la section « Québec » et à cliquer sur le lien « Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) et régime de pension agréé collectif (RPAC) ».



Certains auteurs ont également écrit des textes sur le RVER. Vous pouvez notamment consulter le texte de la conférence no 41 du Congrès 2014 de l'APFF, intitulé « RVER/RPAC : qui vise-t-on au Québec? Quelle est l'optique pratique? Quels en sont les avantages? » Cette conférence a été donnée par Serge Lessard et Martin Dupras et elle comporte notamment quelques planifications intéressantes au moment du décaissement des sommes du RVER. Vous pouvez aussi consulter le texte écrit par Miguel Yargeau, Éric Brassard et Robin Lévesque du cabinet Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés, intitulé « Le RVER : un regard critique ». Il est facilement accessible sur le site Web de ce cabinet.

RVER

SECTION C

Informations pertinentes pour
les employeurs

© CQFF inc.

2020

TABLE DES MATIÈRES DE LA SECTION C

1. QUI SONT LES EMPLOYEURS VISÉS PAR LA MISE EN PLACE D'UN RVER?	C-1
2. QU'EST-CE QU'UN « EMPLOYÉ VISÉ »?	C-1
2.1 Quels sont les critères pour déterminer si un actionnaire dirigeant doit être inclus ou non comme « employé visé » aux fins de la <i>Loi sur les RVER</i> ?	C-2
3. AU 31 DÉCEMBRE 2013, UN EMPLOYEUR COMPTAIT 5 EMPLOYÉS VISÉS OU PLUS QUI N'ONT PAS ACCÈS À UN REER/CELI COLLECTIF OU À UN RPA. DEVAIT-IL METTRE EN PLACE UN RVER AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2014?	C-3
4. L'EMPLOYEUR OFFRE ACTUELLEMENT UNE FORME D'ÉPARGNE-RETRAITE À CERTAINS DE SES EMPLOYÉS. EST-IL OBLIGÉ DE METTRE EN PLACE UN RVER POUR SES EMPLOYÉS QUI N'ONT PAS ACCÈS À CETTE ÉPARGNE COLLECTIVE?	C-4
5. QU'ARRIVE-T-IL AVEC LE RVER OFFERT PAR L'EMPLOYEUR SI TOUS LES EMPLOYÉS INSCRITS AUTOMATIQUEMENT AU RVER SE « RETIRENT » DU RVER?	C-4
6. QU'ARRIVE-T-IL SI L'EMPLOYEUR NE MET PAS EN PLACE UN RVER DANS LES DÉLAIS PRÉVUS PAR LA <i>LOI SUR LES RVER</i> ?	C-4
7. QUELS SONT LES FRAIS RATTACHÉS À LA MISE EN PLACE D'UN RVER POUR L'EMPLOYEUR?	C-4
8. QUI L'EMPLOYEUR DOIT-IL CONTACTER POUR METTRE EN PLACE UN RVER?	C-5
9. L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE COTISER À UN RVER ET DE TELLES COTISATIONS SONT-ELLES DÉDUCTIBLES?	C-5
10. QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS ET LES TÂCHES ADMINISTRATIVES DE L'EMPLOYEUR RELATIVEMENT AU RVER?	C-5
11. EST-CE QU'UN EMPLOYEUR PEUT SE FAIRE REFUSER L'ACCÈS À UN RVER?	C-6
12. LES INTÉRÊTS PAYÉS SUR UN EMPRUNT PAR UN EMPLOYEUR POUR COTISER À UN RVER SONT-ILS DÉDUCTIBLES?	C-7
13. LE RVER EST-IL LE MEILLEUR OUTIL D'ÉPARGNE POUR LES EMPLOYEURS (ET LEURS EMPLOYÉS)?	C-7

1. QUI SONT LES EMPLOYEURS VISÉS PAR LA MISE EN PLACE D'UN RVER?

À l'article 45 de la *Loi sur les RVER*, il est prévu que tout employeur au sens du paragraphe 7° du premier alinéa de l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail* et ayant un établissement au Québec **peut** offrir un régime volontaire d'épargne-retraite à ses employés.

Notes du CQFF Au sens du paragraphe 7° du premier alinéa de l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail*, un employeur est défini comme suit : « quiconque fait effectuer un travail par un salarié ».

Toutefois, l'employeur qui, au 31 décembre d'une année, compte cinq employés visés ou plus à son service (sans tenir compte des sociétés associées) **doit**, dans l'année qui suit, souscrire un régime volontaire d'épargne-retraite et inscrire automatiquement ses employés visés au régime. Il inscrira également les employés « non visés » qui en feront la demande.

- Notes du CQFF**
- 1 - Des dispositions transitoires, visant une mise en place graduelle des RVER, sont prévues dans la Loi. Pour l'instant, un employeur ayant entre 5 et 9 employés visés n'a pas encore l'obligation de mettre en place un RVER. Voir la question 3 de la présente section à ce sujet.
 - 2 - Rien n'empêche un employeur qui n'est pas visé par cette obligation de mettre en place, de façon volontaire, un RVER pour ses employés.

Cette obligation ne s'applique pas à l'égard des employés visés qui, selon le cas :

- ont la possibilité de cotiser, au moyen d'une retenue sur leur salaire, à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou à un compte d'épargne libre d'impôt (CELI), désignés dans l'entreprise de cet employeur;
- font partie d'une catégorie d'employés qui bénéficient d'un régime de pension agréé, au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, auquel cet employeur est partie.

Notes du CQFF L'employé doit être un participant d'un REER/CELI collectif dans lequel il a la possibilité de cotiser via des retenues à la source. Ainsi, s'il n'est bénéficiaire que d'un RPDB (dans lequel seul l'employeur peut cotiser selon les règles fiscales) et que le RPDB n'est pas jumelé à un REER collectif ou un CELI collectif dans lequel l'employé a la possibilité de cotiser, un tel employé serait visé par l'obligation d'être automatiquement inscrit à un RVER. Cette information nous a été confirmée par une représentante de Retraite Québec.

Cette obligation ne vise pas non plus un employeur qui est un organisme international gouvernemental dont le siège social est au Québec.

2. QU'EST-CE QU'UN « EMPLOYÉ VISÉ »?

Un « employé visé » est défini à l'article 45 de la *Loi sur les RVER*. Il s'agit d'un employé qui, à la fois :

- est âgé d'au moins 18 ans;
- est un salarié au sens du paragraphe 10° du premier alinéa de l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail* et qui exécute un travail au Québec ou qui est visé à l'un des paragraphes 1° et 2° de l'article 2 de cette loi;
- justifie d'un an de service continu au sens du paragraphe 12° du premier alinéa de l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail*.

Notes du CQFF 1 - Plus précisément, un salarié est une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire. Cela inclut un employé qui exécute un travail au Québec (pour un employeur ayant un établissement stable au Québec), un employé qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec et un employé, domicilié et résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec.

2 - Dans le cadre de la table ronde québécoise du Congrès 2014 de l'APFF (question 23), Revenu Québec a confirmé que dans les cas suivants, le particulier **ne serait pas** un « employé visé » aux fins du RVER. Ces informations ont été obtenues par Revenu Québec auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

- i) L'actionnaire dirigeant d'une PME, très impliqué dans les opérations quotidiennes de l'entreprise, qui reçoit une rémunération sous forme de dividendes seulement.
- ii) L'actionnaire dirigeant d'une PME, très impliqué dans les opérations quotidiennes de l'entreprise, qui reçoit un salaire de 3 500 \$ et le reste de sa rémunération sous forme de dividendes.
- iii) L'actionnaire d'une PME, peu impliqué dans les activités de l'entreprise, qui reçoit une rémunération sous forme de dividendes seulement.

- iv) L'actionnaire d'une PME, peu impliqué dans les activités de l'entreprise, qui reçoit un salaire de 3 500 \$ et le reste de sa rémunération sous forme de dividendes.
- v) L'actionnaire d'une PME, aucunement impliqué dans les activités de l'entreprise, qui reçoit uniquement des dividendes de la société.
- vi) L'actionnaire dirigeant d'une PME, très impliqué dans les opérations quotidiennes de l'entreprise, mais qui ne reçoit aucun salaire ni dividende de la PME, car cette dernière en est à ses premières années d'opération et n'a pas les capacités financières de verser quoi que ce soit au dirigeant.
- vii) Le particulier qui n'est qu'administrateur de la PME, qui ne reçoit aucune contrepartie et qui n'est pas actionnaire de la société.

Il est important de préciser que les scénarios précédents ne concernent pas l'actionnaire dirigeant qui reçoit une rémunération raisonnable pour les services rendus uniquement sous forme de salaire. Le CQFF a questionné les autorités fiscales à ce sujet lors de la table ronde provinciale du Congrès 2015 de l'APFF (question 16), et dans le cas où les deux actionnaires sont très impliqués dans les opérations de l'entreprise, tout en recevant un salaire de 60 000 \$ et 40 000 \$ chacun (en plus de toucher des dividendes), ceux-ci seraient considérés comme des employés visés. Il est à noter que les actionnaires effectuaient, dans notre exemple, respectivement 45 semaines de travail à 40 heures par semaine et 40 semaines à 35 heures par semaine.

- 3 - Aux fins de la *Loi sur les normes du travail*, l'expression « service continu » est définie comme 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. Ainsi, les employés saisonniers qui savent déjà qu'ils travailleront quelques mois par année, et ce, année après année, seraient donc pris en compte dans les employés qui justifient un an de service continu.

2.1 Quels sont les critères pour déterminer si un actionnaire dirigeant doit être inclus ou non comme « employé visé » aux fins de la *Loi sur les RVER*?

Comme un actionnaire dirigeant peut parfois se retrouver dans une situation où son statut peut rendre sa société visée par l'obligation de mettre en place un RVER, il devient donc primordial de connaître les critères qui permettent de déterminer si un actionnaire dirigeant doit être considéré comme un employé visé. Le CQFF a donc questionné les autorités fiscales, lors de la table ronde provinciale du Congrès 2015 de l'APFF, pour connaître ces critères et voici la réponse obtenue (question 16B) :

« B) Un « employé visé » pour l'application de la *Loi sur les RVER* est avant tout un « salarié » au sens de la LNT.

Il en ressort que la question à savoir si une personne est un « salarié » au sens de la LNT est essentiellement une question de fait.

On retrouve sur le site web de la Commission des normes du travail (désormais la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) des informations générales et une liste de facteurs dégagés par la jurisprudence servant d'indicateurs de la présence d'un salarié. Aucun de ces facteurs n'est déterminant en soi, mais la présence d'un grand nombre permet de conclure au statut de salarié.

Les éléments qui caractérisent le statut de « salarié » pour l'application de la LNT sont les suivants : une prestation de travail, une rémunération et un employeur.

Il doit y avoir un contrat entre une personne physique qui loue ses services et une autre personne (physique ou morale), soit l'employeur, qui accepte cette location de services en échange d'une rémunération. L'élément « employeur » dans la définition implique la présence d'un degré de subordination, si minime soit-il. Le tribunal a conclu, à titre d'exemple, que certaines professions, comme celles de dentiste et d'interprète (traducteur), comportant un haut niveau d'autonomie et ne permettant plus une surveillance directe de l'employeur, n'empêchent pas les particuliers qui les occupent d'être des « salariés »¹. Le fait d'exécuter le travail dans le « cadre » tracé par l'employeur et au bénéfice de celui-ci suffirait pour conclure à la présence d'un tel lien de subordination.

De façon générale, la définition de « salarié » est beaucoup plus large que celle qu'on retrouve au Code du travail; elle englobe un très grand nombre de travailleurs. Plus particulièrement, même les travailleurs « cadres » sont considérés comme des salariés au sens de la LNT.

Pour l'application des règles concernant la cotisation d'employeur en vertu de la LNT, Revenu Québec a déjà répondu, dans la situation où une société verse à son actionnaire (majoritaire ou non) un salaire et/ou un jeton

¹ Lamarche c. Service d'interprétation visuelle et tactile, (1998) R.J.D.T. 722 (C.T.).

de présence, qu'une personne qui est actionnaire, administrateur ou membre du conseil d'administration d'une société peut également posséder le statut de "salarié" de cette société si elle exerce d'autres fonctions².

Dans le cadre de ses autres fonctions, pour reconnaître le statut de "salarié" à une personne qui a la qualité d'actionnaire ou qui est administrateur ou membre du conseil d'administration d'une société, on doit pouvoir constater qu'elle est également subordonnée à une autre personne, en l'occurrence, son employeur (la société).

Ainsi, il est permis de penser qu'une personne qui a la qualité d'actionnaire d'une société ou qui occupe la fonction d'administrateur ou membre du conseil d'administration d'une société n'a pas le statut de "salarié" ni celui de "cadre supérieur" du seul fait de sa qualité d'actionnaire ou de l'occupation d'une telle fonction d'administrateur ou de membre du conseil d'administration.

Il s'ensuit que l'actionnaire d'une société, l'administrateur ou membre du conseil d'administration d'une société serait considéré comme un "employé visé" pour l'application de la Loi sur les RVER s'il exerce d'autres fonctions au sein de la société, qu'il perçoit un salaire en contrepartie de ses fonctions et qu'il est possible de constater qu'il est subordonné à une autre personne.

Quant au fait de justifier un "an de service continu", il s'agit également d'une question de fait. Le service continu est la période au cours de laquelle le salarié est considéré comme étant au service de son employeur. Il y a donc service continu même si le salarié s'absente par exemple à l'occasion d'un congé payé, d'un congé sans solde, d'un congé de maladie, d'une grève, d'un lock-out ou d'un accident de travail. Le service continu n'est pas interrompu par l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise.

Pour cette question, la Commission des normes du travail nous invite à consulter son site web à l'adresse suivante : www.cnt.gouv.qc.ca, dans la section Centre de documentation, l'interprétation et la jurisprudence contenue au paragraphe 10^o de l'article 1 de la Loi sur les normes du travail (**note du CQFF** : ce document se trouve désormais dans la section "Publications", et est appelé "Guide Interprétation et de jurisprudence").

Il est possible d'adresser une demande au Service des renseignements de la Commission des normes du travail entre 8 h et 17 h du lundi au vendredi, par téléphone aux numéros suivants :

1 800 265-1414
514 873-7061

Il est également possible d'adresser une demande par écrit directement sur le site web de la Commission des normes du travail à l'adresse mentionnée ci-dessus, en cliquant sur l'onglet "Nous joindre". »

3. AU 31 DÉCEMBRE 2013, UN EMPLOYEUR COMPTAIT 5 EMPLOYÉS VISÉS OU PLUS QUI N'ONT PAS ACCÈS À UN REER/CELI COLLECTIF OU À UN RPA. DEVAIT-IL METTRE EN PLACE UN RVER AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2014?

Non, des dispositions transitoires (art. 140 LRVER) prévoient la mise en place graduelle des RVER en fonction de la taille de l'employeur (sans tenir compte des sociétés associées), à moins que l'employeur mette en place un REER collectif, un CELI collectif ou un régime de pension agréé (RPA) avant ces dates. Un employeur doit souscrire un RVER et y inscrire automatiquement ses employés visés à l'une des dates suivantes :

- au plus tard le 31 décembre 2016, lorsqu'il comptait 20 employés visés ou plus à son service le 30 juin 2016 et qu'il comptait au moins 5 employés visés ou plus à son service le 31 décembre 2015;
- au plus tard le 31 décembre 2017, lorsqu'il comptait 10 à 19 employés visés à son service le 30 juin 2017 et qu'il comptait au moins 5 employés visés ou plus à son service le 31 décembre 2016;
- **à la date déterminée par le gouvernement**, qui ne peut être antérieure au 1^{er} janvier 2018, lorsqu'il compte de 5 à 9 employés visés à son service.

Notes du
CQFF

- 1 - En date du 8 septembre 2020, aucune date n'a encore été déterminée par le gouvernement à l'égard des employeurs comptant de 5 à 9 employés visés.
- 2 - L'inscription automatique ne vise pas les employés qui ont déjà accès à une forme d'épargne-retraite par retenue salariale, que ce soit via un RPA ou un REER/CELI collectif, comme cela est expliqué à la question 1 de la présente section.

² 06-0104825 Loi sur les normes du travail : Assujettissement aux cotisations – Montants versés à un actionnaire et à un administrateur – Notions de « salarié » et de « cadre supérieur ».

4. L'EMPLOYEUR OFFRE ACTUELLEMENT UNE FORME D'ÉPARGNE-RETRAITE À CERTAINS DE SES EMPLOYÉS. EST-IL OBLIGÉ DE METTRE EN PLACE UN RVER POUR SES EMPLOYÉS QUI N'ONT PAS ACCÈS À CETTE ÉPARGNE COLLECTIVE?

Un employeur, offrant déjà un REER collectif ou un CELI collectif via des retenues salariales ou qui offre un régime de pension agréé (RPA) à l'ensemble de ses employés, n'est pas visé par l'obligation de mettre en place un RVER.

Par contre, si certains employés n'ont pas accès à ces régimes, l'employeur pourrait tout de même être dans l'obligation de mettre en place un RVER (même s'il offre une forme d'épargne-retraite à certains employés) ou permettre l'accès à cette épargne-retraite aux employés qui n'y ont pas accès.

Voici d'ailleurs un exemple tiré du site Web de Retraite Québec à ce sujet :

« Votre entreprise compte 30 employés. Les 25 employés d'usine bénéficient d'un REER collectif avec la possibilité d'une déduction à la source, alors que les 5 employés de bureau n'ont accès à aucun régime d'épargne-retraite. Dans pareil cas, au plus tard le 31 décembre 2016, vous seriez obligé d'offrir un RVER et d'inscrire automatiquement à ce RVER les employés de bureau ou de leur offrir le REER collectif instauré dans votre entreprise. »

Notes du
CQFF

Notre compréhension est que cette obligation d'offrir le RVER s'appliquerait également si l'employeur comptait moins de 5 employés visés qui n'ont pas accès à l'épargne-retraite. En effet, dans la *Loi sur les RVER* (article 45), il semble que les employés visés profitant déjà d'un mécanisme d'épargne-retraite doivent être pris en compte dans le calcul du nombre d'employés visés de l'employeur. C'est seulement l'obligation de les inscrire automatiquement au RVER qui ne s'appliquerait pas lorsque certains employés profitent déjà d'un mécanisme d'épargne-retraite.

5. QU'ARRIVE-T-IL AVEC LE RVER OFFERT PAR L'EMPLOYEUR SI TOUS LES EMPLOYÉS INSCRITS AUTOMATIQUEMENT AU RVER SE « RETIRENT » DU RVER?

Comme nous l'avons expliqué aux questions précédentes, si l'employeur n'offre pas une forme d'épargne-retraite par retenues salariales à ses employés, il doit offrir un RVER et y inscrire automatiquement tous les employés visés et tous ceux qui en font la demande. Par la suite, l'employé inscrit au RVER a l'option de se retirer de celui-ci, si tel est son désir (voir la question 4 de la section D « Informations pertinentes pour les participants à un RVER » pour les délais à respecter par le participant).

Si tous les employés renoncent à leur droit de participer au RVER, notre compréhension est que le RVER doit toujours être « offert » aux employés par l'employeur, car ceux-ci ont le droit de revenir sur leur position et de participer à celui-ci. De plus, l'employeur doit également offrir le régime à tout employé visé qui a renoncé à participer au régime, et ce, tous les deux ans (en décembre) suivant la date à laquelle l'employé a renoncé à participer au régime (art. 48 LRVER).

Il existe toutefois une exception à ces règles, lorsque le nombre d'employés visés au service de l'employeur devient inférieur à 5 (voir la note du CQFF) **et** que tous les employés visés ont renoncé à participer au régime. Dans pareilles circonstances, notre compréhension est que l'employeur ne serait plus tenu d'offrir le RVER. Par contre, dès que le nombre d'employés visés serait de 5 ou plus (voir la note du CQFF), cette exception serait inapplicable et l'employeur serait tenu d'offrir un RVER.

Notes du
CQFF

L'article 141 LRVER prévoit une règle transitoire à l'égard de ce seuil de 5 employés. Ainsi, pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017, on doit plutôt utiliser le nombre « 20 » alors que pour la période à compter du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au jour qui précède la date où le RVER sera obligatoire pour les employeurs comptant 5 employés visés ou plus (date à être déterminée par le gouvernement, non encore connue à ce jour), il faut plutôt utiliser le nombre « 10 ».

6. QU'ARRIVE-T-IL SI L'EMPLOYEUR NE MET PAS EN PLACE UN RVER DANS LES DÉLAIS PRÉVUS PAR LA LOI SUR LES RVER?

Un employeur est passible d'une pénalité de 500 \$ à 10 000 \$ s'il ne se conforme pas à ses obligations relativement à la mise en place du RVER (art. 118 LRVER). Selon un article paru dans *La Presse+* le 19 septembre 2016 sous la plume de Rudy Le Cours, « la CNESST entend répondre aux plaintes pour faire respecter la loi ». Donc, pas de plainte, pas de pénalité??? Nous vous encourageons toutefois à respecter ces règles, car personne ne sait quand un employé pourrait décider de « passer à l'action ».

7. QUELS SONT LES FRAIS RATTACHÉS À LA MISE EN PLACE D'UN RVER POUR L'EMPLOYEUR?

Pour l'employeur, la mise en place d'un RVER se fait sans frais.

Par contre, il existe des frais pour les administrateurs qui veulent offrir un RVER, soit 8 000 \$ lors du dépôt d'une demande d'autorisation à l'Autorité des marchés financiers (article 1 du *Règlement sur les droits et frais exigibles pour la délivrance d'une autorisation* en vertu de la *Loi sur les RVER*) et 1 500 \$ lors de la demande d'enregistrement à Retraite Québec (article 3 du *Règlement sur les RVER*). De plus, des frais de 1 000 \$ sont facturés annuellement

à l'administrateur, en plus d'un montant supplémentaire en fonction du nombre de participants à son RVER, et ce, lors du dépôt de sa déclaration annuelle (article 10 du *Règlement sur les RVER*).

8. QUI L'EMPLOYEUR DOIT-IL CONTACTER POUR METTRE EN PLACE UN RVER?

L'employeur peut vérifier auprès de son institution financière si celle-ci offre un RVER. Il peut aussi vérifier auprès de son planificateur financier ou de son conseiller en placements. Le site Web de Retraite Québec offre également une liste des RVER enregistrés auprès d'elle. Veuillez consulter la question 5 de la section B « Informations générales sur le RVER » pour mettre la main sur le lien Web permettant d'accéder directement à cette liste.

9. L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE COTISER À UN RVER ET DE TELLES COTISATIONS SONT-ELLES DÉDUCTIBLES?

Non, l'employeur n'a aucune obligation de cotiser à un RVER. Toutefois, il est possible de le faire, s'il le veut, à l'égard d'un employé qui est un participant du RVER (art. 57 LRVER). Les cotisations versées par l'employeur sont immédiatement acquises pour l'employé (c'est-à-dire que ce dernier n'a pas à attendre un certain délai afin d'avoir un droit réel sur lesdites sommes), sont déductibles dans le calcul du revenu de l'employeur et s'ajouteront dans un compte immobilisé du RVER au nom du participant (art. 65 LRVER). Des restrictions quant à l'utilisation des sommes dans le compte immobilisé s'appliqueront (voir la section D « Informations pertinentes pour les participants à un RVER » pour plus de détails). Règle générale, sous réserve de certaines exceptions, le participant ne pourra pas encaisser les sommes dans le compte immobilisé avant d'atteindre l'âge de 55 ans. Il est également possible pour l'employeur de cotiser au RVER pour certains employés seulement ou même d'établir des taux de cotisations différents pour ceux-ci (art. 47 et 57 LRVER). Cette information nous a d'ailleurs été confirmée par une représentante de Retraite Québec.

Notes du CQFF Dans le cas du RVER, seules les cotisations de l'employeur sont dans un compte immobilisé, alors qu'avec un RPAC, autant les cotisations de l'employeur que celles de l'employé s'ajoutent au compte immobilisé.

Pour être déductibles dans une année donnée, les cotisations de l'employeur doivent avoir été versées au régime dans cette année donnée ou dans les 120 jours suivant la fin de l'année et elles doivent se rapporter à des périodes antérieures à la fin de l'année (par. 147.5(10) LIR).

Un employeur qui cotise au régime d'un employé peut modifier la cotisation qu'il s'est engagé à verser, sous certaines conditions. Il doit alors en aviser par écrit l'administrateur du régime et les employés concernés. Lorsque cette modification a pour effet de réduire sa cotisation, elle ne peut prendre effet avant le trentième jour qui suit la date de l'envoi de l'avis (art. 57 LRVER).

Les cotisations de l'employeur au RVER ne constituent pas un avantage imposable pour l'employé auquel elles se rapportent (sous-alinéa 6(1)a)(i) LIR) et, par conséquent, n'entraînent aucune taxe sur la masse salariale (cotisation au RRQ, au RQAP, à l'assurance-emploi, au FSS et à la CNESST).

Notes du CQFF Pour certains employeurs, cette particularité des RVER de ne pas créer d'avantage imposable pour la cotisation de l'employeur constituera un gros « plus » par rapport à la mise en place d'un REER collectif ou d'un CELI collectif où la cotisation de l'employeur serait alors considérée comme un avantage imposable assujéti aux taxes sur la masse salariale.

10. QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS ET LES TÂCHES ADMINISTRATIVES DE L'EMPLOYEUR RELATIVEMENT AU RVER?

La gestion des placements et de l'administration du RVER sont assurées par l'administrateur du régime et l'employeur n'a pas à s'en occuper. À cet égard, des exigences rigoureuses de surveillance sont prévues dans la *Loi sur les RVER*. Toutefois, certaines responsabilités et tâches administratives incombent tout de même à l'employeur.

Avant de mettre en place le RVER

L'employeur doit d'abord choisir l'administrateur du RVER. En vertu de l'article 47 de la *Loi sur les RVER*, un employeur doit, au moins 30 jours avant de souscrire un régime volontaire d'épargne-retraite auprès d'un administrateur d'un tel régime, aviser chacun de ses employés par écrit :

- de son intention de souscrire un tel régime;
- de toute relation d'affaires qu'il entretient avec cet administrateur;
- du fait que les employés visés seront inscrits automatiquement au régime et qu'ils auront la possibilité de renoncer à y participer;
- du fait que l'employeur transmettra à l'administrateur certains renseignements personnels prévus par règlement concernant les employés inscrits automatiquement et les employés qui s'inscrivent de façon volontaire;


- de l'obligation pour un employé qui n'est pas un employé visé et qui veut adhérer au régime de l'en aviser;
- du fait que l'employé peut décider de sa cotisation au régime;
- le cas échéant, de la cotisation que l'employeur s'engage à verser au régime ou de la méthode pour la calculer.

Après avoir souscrit au RVER

Il est prévu au paragraphe 48 de la *Loi sur les RVER* que l'employeur qui a souscrit un régime volontaire d'épargne-retraite doit inscrire automatiquement au régime tout employé visé ainsi que tout employé qui en fait la demande, sauf s'il s'agit d'employés qui ont déjà accès à un REER/CELI collectif via des retenues à la source ou à un RPA avec leur employeur.

L'employeur doit également offrir le régime à tout employé visé qui a renoncé à participer au régime ou offrir de reprendre le versement de ses cotisations au régime à tout employé qui a établi son taux de cotisation à 0 %. L'employeur doit le faire, dans le cours du mois de décembre, tous les deux ans suivant la date à laquelle l'employé a renoncé à participer au régime ou a établi son taux de cotisation à 0 %.

Les règles prévues aux deux paragraphes précédents s'appliquent même si le nombre d'employés visés au service de l'employeur devient inférieur à 5 (voir la note du CQFF) à moins que, tant que le nombre d'employés visés demeure inférieur à 5 (voir la note du CQFF), tous les employés visés aient renoncé à participer au régime.

 L'article 141 LRVER prévoit une règle transitoire à l'égard de ce seuil de 5 employés. Ainsi, pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017, on doit plutôt utiliser le nombre « 20 » alors que pour la période à compter du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au jour qui précède la date où le RVER sera obligatoire pour les employeurs comptant 5 employés visés ou plus (date à être déterminée par le gouvernement, non encore connue à ce jour), il faut plutôt utiliser le nombre « 10 ».

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour inscrire au régime les employés visés ou tout autre employé qui en fait la demande.

Gestion des cotisations

À compter de la première paie qui suit le 61^e jour de l'envoi par l'administrateur de l'avis écrit aux employés confirmant leur participation au régime, l'employeur doit percevoir, pour chaque période de paie, la cotisation des participants sur leur salaire (art. 58 LRVER).

L'employeur doit, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la perception des cotisations des participants, verser celles-ci au régime ainsi que les cotisations qu'il verse pour le compte des participants (art. 59 LRVER).

L'employeur qui fait défaut de se conformer de verser une cotisation comme le requiert les règles énoncées précédemment est passible d'une amende de 500 \$ à 10 000 \$ (art. 118 LRVER).

Lorsque l'employeur fait défaut de verser les cotisations au régime dans le délai prévu à l'article 59 de la *Loi sur les RVER*, il doit verser des intérêts sur les cotisations dues. Les cotisations portent intérêt, à compter du dernier jour du mois qui suit celui pour lequel elles devaient être versées au régime jusqu'à leur versement au régime, au taux et selon la méthode prévus par le règlement (art. 60 LRVER). Selon l'article 24 du Règlement, le taux d'intérêt est le même que celui applicable à une créance fiscale due à Revenu Québec (par exemple, 7 % pour le trimestre d'octobre à décembre 2019).

Suivi administratif continu

Lorsqu'un employé visé renonce à participer au régime, l'employeur doit, pour toute la durée de l'emploi, conserver l'avis de renonciation et en aviser par écrit l'administrateur du régime dans les 30 jours (art. 49 LRVER).

L'employeur doit aviser l'administrateur du régime de la cessation d'emploi d'un employé qui participe au régime dans les 30 jours qui suivent la date de cessation d'emploi (art. 53 LRVER).

L'employeur doit rendre accessible aux participants, sur demande et sans frais, un exemplaire du contrat conclu entre les parties ainsi que la déclaration annuelle et le rapport financier de l'administrateur (art. 18 LRVER).

11. EST-CE QU'UN EMPLOYEUR PEUT SE FAIRE REFUSER L'ACCÈS À UN RVER?

Un administrateur peut refuser à un employeur la souscription du régime dans le cas où cet employeur est inscrit à la liste visée à l'article 83.05 du *Code criminel* (entité liée à des activités terroristes) ou qui, au cours des sept dernières années, a été déclaré coupable d'une infraction aux articles 380 (fraude) ou 462.31 (recyclage des produits de la criminalité) de ce code. Ces règles sont prévues aux articles 21 de la *Loi sur les RVER* et 8 du *Règlement sur les RVER*.

12. LES INTÉRÊTS PAYÉS SUR UN EMPRUNT PAR UN EMPLOYEUR POUR COTISER À UN RVER SONT-ILS DÉDUCTIBLES?

Oui. Dans la mesure où la cotisation au RVER est déductible, les intérêts payés sur un emprunt qui a servi à cotiser au RVER seront déductibles pour l'employeur par le jeu du sous-alinéa 18(11)c)(ii) LIR et de l'alinéa 20(1)c) LIR (ou possiblement même de l'article 9 LIR).

13. LE RVER EST-IL LE MEILLEUR OUTIL D'ÉPARGNE POUR LES EMPLOYEURS (ET LEURS EMPLOYÉS)?

Bien que les médias aient fourni quelques exemples d'employeurs qui ont déjà mis en place avec un certain succès un RVER pour leurs employés (dans lesquels l'employeur contribue aussi même s'il n'est pas obligé), force est d'admettre que les critiques négatives se font de plus en plus entendre. La trop grande rigidité, les tracas administratifs et les options de placement limitées ressortent souvent de ces critiques. Plusieurs cabinets suggèrent plutôt d'utiliser un REER collectif (ou même un CELI collectif).

Pour ceux qui veulent lire un exemple de critiques au sujet du RVER, allez sur la page d'accueil du site Web du cabinet Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés. En plein centre, il y a une section intitulée « Nos derniers articles » et cliquez sur « Les RVER : un regard critique ». Il s'agit d'un document de 30 pages et à la section 4 (environ 6 pages), on vous dit « Pourquoi ne pas choisir le RVER », et par la suite, à la section 5 du document, ce cabinet vous propose les alternatives et stratégies à cet égard.

SECTION D

Informations pertinentes pour les
participants à un RVER

TABLE DES MATIÈRES DE LA SECTION D

1. QUI SONT LES PARTICULIERS VISÉS PAR LES RVER?	D-1
2. QU'EST-CE QU'UN PARTICULIER (EMPLOYÉ OU TRAVAILLEUR AUTONOME) DOIT FAIRE POUR PARTICIPER À UN RVER?.....	D-1
3. QUELLES SONT LES DIVERSES OPTIONS DE PLACEMENT OFFERTES AU PARTICIPANT ET LEURS FRAIS AFFÉRENTS?	D-1
4. UN EMPLOYÉ AUTOMATIQUEMENT INSCRIT AU RVER PAR SON EMPLOYEUR DOIT-IL OBLIGATOIREMENT Y PARTICIPER ET COTISER DES SOMMES DANS LE RVER?.....	D-1
5. UN EMPLOYÉ QUI RENONCE À PARTICIPER À UN RVER PEUT-IL CHANGER D'IDÉE PAR LA SUITE?	D-2
6. QUE DOIT FAIRE UN PARTICIPANT À UN RVER POUR COTISER AU RÉGIME?	D-2
7. LE PARTICIPANT DOIT-IL COTISER OBLIGATOIREMENT UN MONTANT MINIMUM?	D-2
8. LE PARTICIPANT PEUT-IL MODIFIER SON TAUX DE COTISATION AU RVER DANS LE FUTUR?	D-2
9. Y A-T-IL UNE LIMITE MAXIMALE ANNUELLE DE COTISATIONS QU'UN PARTICULIER PEUT FAIRE À SON RVER?	D-2
10. QUELLES SONT LES IMPACTS FISCAUX POUR UN EMPLOYÉ D'AVOIR UN EMPLOYEUR QUI COTISE À UN RVER EN SA FAVEUR?	D-3
11. LES COTISATIONS VERSÉES AU RVER SONT-ELLES DÉDUCTIBLES DANS LE CALCUL DU REVENU DU PARTICIPANT?.....	D-3
12. QU'ARRIVE-T-IL SI UN PARTICIPANT COTISE EN TROP À UN RVER?	D-4
13. EXISTE-T-IL UN ÂGE LIMITE POUR COTISER À UN RVER?.....	D-4
14. EST-IL POSSIBLE POUR UN PARTICULIER DE COTISER DANS LE RVER DE SON CONJOINT?	D-4
15. LES REVENUS DE PLACEMENT GAGNÉS DANS UN RVER SONT-ILS IMPOSABLES POUR LE PARTICIPANT SUR UNE BASE ANNUELLE?	D-5
16. LES INTÉRÊTS PAYÉS PAR UN PARTICIPANT SUR UN EMPRUNT POUR COTISER À SON RVER SONT-ILS DÉDUCTIBLES?	D-5
17. EST-IL POSSIBLE POUR UN PARTICULIER DE PARTICIPER AU RÉGIME D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (« RAP ») OU AU RÉGIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉDUCATION PERMANENTE (« REEP ») EN RETIRANT DES SOMMES D'UN RVER?	D-5
18. EST-IL POSSIBLE DE DÉSIGNER UNE COTISATION À UN RVER COMME ÉTANT UN REMBOURSEMENT EFFECTUÉ DANS LE CADRE DU RAP OU DU REEP?	D-5
19. LES SOMMES RETIRÉES D'UN RVER SONT-ELLES IMPOSABLES?	D-5
20. EST-CE POSSIBLE POUR LE PARTICIPANT DE RETIRER DES SOMMES DU RVER AVANT SA RETRAITE?.....	D-5
21. COMMENT LE PARTICIPANT AU RVER POURRA-T-IL DÉCAISSER LES SOMMES ACCUMULÉES DANS LE RVER AU MOMENT DE SA RETRAITE?	D-6
22. LES SOMMES RETIRÉES DU RVER SE QUALIFIENT-ELLES AU FRACTIONNEMENT DU REVENU DE PENSION ET AU CRÉDIT D'IMPÔT POUR REVENU DE RETRAITE?	D-6
23. QU'ARRIVE-T-IL SI UN PARTICULIER PARTICIPE AU RVER AVEC SON EMPLOYEUR ET QU'IL QUITTE SON EMPLOI?	D-6
24. LES SOMMES ACCUMULÉES DANS LE RVER PEUVENT-ELLES ÊTRE CÉDÉES OU DONNÉES EN GARANTIE?.....	D-7
25. LES SOMMES ACCUMULÉES DANS LE RVER SONT-ELLES INSAISSABLES?	D-7
26. COMMENT UN PARTICIPANT SERA-T-IL INFORMÉ DES SOMMES ACCUMULÉES DANS SON RVER ET DES AUTRES DISPOSITIONS PERTINENTES RELATIVES À SON RVER?	D-7
27. LES RVER SONT-ILS VISÉS PAR LES RÈGLES SUR LE PARTAGE DU PATRIMOINE FAMILIAL?	D-8
28. EST-IL POSSIBLE DE FAIRE UNE DÉSIGNATION DE BÉNÉFICIAIRE À L'ÉGARD DES SOMMES ACCUMULÉES DANS UN RVER?	D-8
29. QU'ARRIVE-T-IL AVEC LE RVER D'UN PARTICIPANT EN CAS DE DÉCÈS?.....	D-8
30. QU'ARRIVE-T-IL SI LE PARTICIPANT DEVIENT UN NON-RÉSIDENT?.....	D-9
31. Y A-T-IL D'AUTRES CONSÉQUENCES FISCALES ATTRIBUABLES AU RVER QUI N'ONT PAS ÉTÉ MENTIONNÉES DANS LES QUESTIONS PRÉCÉDENTES?	D-9
32. LE RVER EST-IL LE MEILLEUR OUTIL D'ÉPARGNE-RETRAITE POUR LES EMPLOYÉS (ET LEUR EMPLOYEUR)?	D-9

1. QUI SONT LES PARTICULIERS VISÉS PAR LES RVER?

L'article 2 de la *Loi sur les RVER* précise que tout particulier peut participer à un régime volontaire d'épargne-retraite dans la mesure où les règles fiscales lui permettent de cotiser des sommes à ce régime (voir la question 9 de la présente section), et ce, même si ce particulier est un travailleur autonome ou même s'il s'agit d'un particulier dont l'employeur ne souscrit pas un régime volontaire d'épargne-retraite (ou même un particulier sans emploi).

Toutefois, un administrateur peut refuser à un particulier la souscription du régime dans le cas où ce particulier est inscrit à la liste visée à l'article 83.05 du Code criminel (entité liée à des activités terroristes) ou qui, au cours des sept dernières années, a été déclaré coupable d'une infraction aux articles 380 (fraude) ou 462.31 (recyclage des produits de la criminalité) de ce code. Ces règles sont prévues aux articles 21 de la *Loi sur les RVER* et 8 du *Règlement sur les RVER*.

L'administrateur peut également refuser la souscription du régime à un particulier non résident du Québec (article 8 du *Règlement sur les RVER*).

2. QU'EST-CE QU'UN PARTICULIER (EMPLOYÉ OU TRAVAILLEUR AUTONOME) DOIT FAIRE POUR PARTICIPER À UN RVER?

Dans le cas d'un employé au Québec qui est âgé de plus de 18 ans et qui est au service d'un employeur depuis plus d'un an, si son employeur est tenu d'offrir un RVER à ses employés, l'inscription de cet employé au RVER se fera de façon automatique. La seule exception à cette règle est pour un employé qui profite déjà d'un mécanisme d'épargne-retraite (RPA ou REER/CELI collectif via des retenues salariales). Un tel employé ne sera pas inscrit automatiquement au RVER (art. 45 LRVER).

S'il s'agit d'un employé qui n'est pas automatiquement inscrit au RVER offert par son employeur (par exemple, parce qu'il ne compte pas un an de service continu auprès de cet employeur), il peut faire la demande à son employeur de l'inscrire au RVER et ce dernier aura l'obligation de l'inscrire (art. 48 LRVER).

S'il s'agit d'un travailleur autonome ou d'un employé dont l'employeur n'offre pas de RVER (ou d'un particulier sans emploi qui veut profiter d'un RVER), il est possible de contacter directement l'administrateur autorisé d'un RVER pour participer à un tel régime (art. 17 LRVER). Aucune inscription obligatoire n'est prévue dans la *Loi sur les RVER* pour ces particuliers.

3. QUELLES SONT LES DIVERSES OPTIONS DE PLACEMENT OFFERTES AU PARTICIPANT ET LEURS FRAIS AFFÉRENTS?

L'administrateur doit offrir un régime comportant une option de placement par défaut (art. 25 LRVER). Cette option par défaut est basée sur une approche « cycle de vie » où le niveau de risque, établi en fonction de l'âge du participant, est ajusté au fur et à mesure qu'il se rapproche de l'âge de la retraite (art. 13 du *Règlement sur les RVER*). L'âge de la retraite est fixé par défaut, pour cette option, à 65 ans. Les frais de gestion liés à cette option de placement doivent être d'un maximum de 1,25 % (art. 17 du *Règlement*).

L'administrateur doit également offrir aux participants de trois à cinq autres options de placement à divers niveaux de risque et de rendement qui permettraient à une personne prudente de créer un portefeuille de placements approprié en matière d'épargne-retraite et parmi lesquelles le participant peut effectuer un choix (art. 25 LRVER). Les frais de gestion liés à cette option ne doivent pas excéder 1,5 % (art. 17 du *Règlement sur les RVER*).

À défaut par le participant d'exercer son choix parmi l'une des trois à cinq autres options de placement, l'option de placement par défaut (« cycle de vie ») s'applique aux comptes du participant (art. 25 LRVER). Les choix de placement d'un participant ne peuvent être modifiés par l'administrateur qu'à la demande du participant (art. 26 LRVER).

Dans le cas où l'administrateur abandonne une option de placement, ce dernier doit aviser les participants et des règles précises à cet égard sont prévues à l'article 16 du *Règlement sur les RVER*.

4. UN EMPLOYÉ AUTOMATIQUÉMENT INSCRIT AU RVER PAR SON EMPLOYEUR DOIT-IL OBLIGATOIREMENT Y PARTICIPER ET COTISER DES SOMMES DANS LE RVER?

Non, il existe un mécanisme de renonciation au RVER. En effet, dans les 60 jours suivant la réception de l'avis écrit confirmant sa participation au RVER, l'employé peut renoncer à participer au régime s'il en avise par écrit son employeur (art. 19 LRVER). S'il choisit cette option, le particulier ne sera pas un participant au RVER et son employeur ne pourra pas effectuer de cotisation au RVER pour cet employé (art. 2 LRVER).

De plus, un participant peut choisir d'établir son taux de cotisation à 0 % (voir la question 7 pour plus de détails sur cette possibilité).

5. UN EMPLOYÉ QUI RENONCE À PARTICIPER À UN RVER PEUT-IL CHANGER D'IDÉE PAR LA SUITE?

Oui. Il est possible pour un employé de participer à un RVER offert par son employeur dans le futur, et ce, même s'il a renoncé initialement à participer au RVER.

Il est d'ailleurs prévu à l'article 48 de la Loi sur les RVER que l'employeur doit offrir le régime à tout employé visé qui a renoncé à participer au régime (ou offrir de reprendre le versement de ses cotisations au régime à tout employé qui a établi son taux de cotisation à 0 %). L'employeur doit le faire, dans le cours du mois de décembre, tous les deux ans suivant la date à laquelle l'employé a renoncé à participer au régime (ou a établi son taux de cotisation à 0 %).

6. QUE DOIT FAIRE UN PARTICIPANT À UN RVER POUR COTISER AU RÉGIME?

Lorsqu'il s'agit d'un employé qui est inscrit dans un RVER offert par son employeur, les cotisations de l'employé au RVER seront retenues sur sa paie et remises par l'employeur à l'administrateur du régime. En effet, à compter de la première paie qui suit le 61^e jour de l'envoi par l'administrateur de l'avis confirmant la participation de l'employé au RVER, l'employeur doit percevoir, pour chaque période de paie, la cotisation des participants sur leur salaire (art. 58 LRVER).

Pour un travailleur autonome (ou un autre particulier) qui participe à un RVER qui n'est pas offert par un employeur, la *Loi sur les RVER* ne précise pas comment les cotisations sont effectuées au régime. Toutefois, il serait logique de croire qu'un tel participant doit faire ses cotisations directement auprès de l'administrateur du régime auquel il est inscrit, tout en s'assurant de respecter les limites de cotisations applicables pour l'année.

7. LE PARTICIPANT DOIT-IL COTISER OBLIGATOIREMENT UN MONTANT MINIMUM?


Non, sous réserve des précisions suivantes. Le participant établit lui-même sa cotisation au RVER. Lorsque le participant est un employé qui participe à un régime offert par son employeur, il doit établir sa cotisation dans les 60 jours de la date de l'envoi de l'avis de l'administrateur confirmant sa participation au RVER. À défaut, le taux de cotisation fixé par règlement s'applique (art. 55 LRVER).

Par défaut, le taux de cotisation fixé par le Règlement (art. 22) est le suivant :

- 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 compter du 1^{er} janvier 2019.

Il est généralement possible pour un participant à un RVER (autre qu'un employé dont le régime est offert par son employeur) d'établir son taux de cotisation à 0 % en tout temps. Règle générale, il sera possible pour un employé qui participe à un régime offert par son employeur d'établir son taux de cotisation à 0 % après avoir cotisé au moins 12 mois depuis son inscription. Il est toutefois possible, dans certaines circonstances, d'établir un taux de cotisation à 0 % avant ce délai. Cela est possible si l'une des trois situations suivantes se présente (art. 23 du Règlement sur les RVER) :

- a) les règles fiscales ne lui permettent plus de cotiser des sommes au RVER;
- b) s'il verse au RVER une cotisation additionnelle égale ou supérieure à la cotisation établie pour cette période;
- c) son employeur y cotise pour son compte.

 Il semble toutefois qu'en pratique, certains administrateurs accepteront de faibles taux de cotisation, par exemple, 0,01 %, ce qui permettra d'éviter les restrictions visant les cotisations à 0.

8. LE PARTICIPANT PEUT-IL MODIFIER SON TAUX DE COTISATION AU RVER DANS LE FUTUR?

Oui. Selon l'article 56 de la *Loi sur les RVER*, le participant peut, en tout temps, modifier sa cotisation au régime. Toutefois, lorsque ce participant est un employé qui participe à un régime offert par son employeur, il ne peut modifier sa cotisation au régime que deux fois par période de 12 mois, à moins que l'employeur ne consente à ce qu'il le fasse plus fréquemment. Le participant peut également, aux conditions déterminées par règlement, établir son taux de cotisation à 0 % (voir la question précédente à ce sujet). L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner suite à la demande du participant.

9. Y A-T-IL UNE LIMITE MAXIMALE ANNUELLE DE COTISATIONS QU'UN PARTICULIER PEUT FAIRE À SON RVER?

Oui. La limite maximale de cotisations est établie en fonction de la limite maximale de cotisations à un REER, appelé « **maximum déductible au titre des REER** ». Pour un participant à un RVER, ce montant correspond généralement

à 18 % du « revenu gagné » de l'année précédente, plus les déductions inutilisées au titre des REER à la fin de l'année précédente. Ainsi, un particulier qui sait que son maximum déductible au titre des REER est plus élevé que ce qu'il versera à son REER (ou à un REER de conjoint) pour l'année pourrait, par exemple, ordonner qu'une prime importante (un boni) payable par son employeur soit versée par ce dernier au compte RVER du participant concerné.

Les cotisations effectuées par l'employeur au cours d'une année donnée affecteront les déductions inutilisées au titre des REER d'un particulier pour cette même année. Il faut donc prendre en compte cette information pour déterminer le montant maximal que pourra cotiser un particulier à son RVER. Il faudra aussi tenir compte des autres cotisations faites à son REER (ou à un REER de conjoint) par l'employé au cours de l'année pour déterminer le montant qu'il lui est possible de cotiser dans son RVER, et ce, sans se retrouver en situation de « cotisations excédentaires » (voir la note 2 du CQFF un peu plus bas). Règle générale, pour une année donnée, la cotisation maximale qu'un particulier pourra lui-même effectuer à son RVER sera équivalente au maximum déductible au titre des REER, moins les cotisations de l'employeur au RVER, moins les cotisations de l'employé à un REER. Il ne s'agit pas d'un ordre précis à respecter pour établir le montant cotisable au RVER, mais plutôt d'un calcul pour déterminer le montant à verser au RVER pour éviter de se retrouver avec des « cotisations excédentaires ».

Exemple

Jean a un maximum déductible au titre des REER de 9 000 \$ pour l'année 2020. Jean gagne un salaire de 50 000 \$ et participe au RVER offert par son employeur. L'employeur de Jean cotise 2 % du salaire de ce dernier au RVER de Jean. Jean a cotisé 5 000 \$ dans un REER en juin 2020. Combien Jean pourra-t-il cotiser dans son RVER pour 2020 sans se retrouver avec des « cotisations excédentaires »?

Maximum déductible pour 2020	9 000	\$
Moins : cotisations REER – juin 2020	(5 000)	\$
Moins : cotisations employeur – RVER (2 % x 50 000 \$)	(1 000)	\$
Cotisations maximales de Jean à son RVER en 2020	3 000	\$



- 1 - Cet exemple ne tient pas compte du montant supplémentaire de 2 000 \$ (non déductible immédiatement) qui pourrait être cotisé à un REER ou un RVER sans que la pénalité de 1 % par mois s'applique.
- 2 - Pour connaître les conséquences d'une cotisation excédentaire (et voir ce qu'il est possible de faire pour corriger la situation), veuillez consulter la question 12 de la présente section.

10. QUELLES SONT LES IMPACTS FISCAUX POUR UN EMPLOYÉ D'AVOIR UN EMPLOYEUR QUI COTISE À UN RVER EN SA FAVEUR?

Lorsqu'un employeur cotise à un RVER en faveur d'un employé, les cotisations au RVER de l'employeur ne créent pas d'avantage imposable pour l'employé selon le sous-alinéa 6(1)a)(i) LIR (à l'instar d'une cotisation à un RPA, mais contrairement à la règle applicable à l'égard d'une cotisation à un REER collectif ou à un CELI collectif par l'employeur). En conséquence, la cotisation de l'employeur au RVER ne sera pas déductible dans le calcul du revenu de l'employé (puisque celle-ci n'a pas généré d'avantage imposable).

Les cotisations de l'employeur à un RVER ne créeront pas de facteur d'équivalence comme c'est le cas avec une cotisation à un RPA. Alors que le facteur d'équivalence a pour effet d'affecter les cotisations au REER l'année suivant celle où l'employeur a cotisé à un RPA, les cotisations effectuées par l'employeur à un RVER au cours d'une année donnée affecteront les déductions inutilisées au titre des REER d'un particulier pour cette même année (définition de « déductions inutilisées au titre des REER » au paragraphe 146(1) LIR et alinéa 146(5)b) LIR). Il faut donc prendre en compte cette information pour déterminer le montant maximal que pourra cotiser un particulier à ses REER/RVER (voir l'exemple à la fin de la question précédente). Les cotisations de l'employeur à un RVER pour l'année courante sont celles effectuées par ledit employeur du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante (information obtenue sur le site Web de l'ARC). Voir la question suivante pour les effets à l'égard des cotisations de l'employé.



Nous vous rappelons que les cotisations de l'employeur et le rendement généré par ces cotisations s'ajoutent dans un compte immobilisé du RVER (art. 65 LRVER) et que l'acquisition de ces sommes est immédiate pour les employés (c'est-à-dire qu'il n'y a aucun délai durant lequel l'employé peut perdre les cotisations effectuées par l'employeur).

11. LES COTISATIONS VERSÉES AU RVER SONT-ELLES DÉDUCTIBLES DANS LE CALCUL DU REVENU DU PARTICIPANT?

Les cotisations d'un particulier à un RVER sont déductibles dans le calcul de son revenu. En effet, le paragraphe 147.5(11) LIR prévoit que la cotisation d'un particulier à un RVER (RPAC) au cours d'une année d'imposition est réputée être une cotisation à un REER pour plusieurs dispositions de la Loi. Les cotisations de l'employeur, quant à elles, ne sont pas prises en compte dans le calcul du revenu de l'employé (voir la question précédente).

Pour déterminer le montant des cotisations à un RVER que peut déduire un participant pour une année donnée, il faut d'abord établir le « maximum déductible au titre des REER » du particulier pour cette année, auxquels seront soustraites les cotisations de l'employeur au RVER pour l'année donnée et les cotisations effectuées à ses REER (ou REER de conjoint) pour la même année. Le moindre de ce résultat et des cotisations versées par le participant à son RVER sera déductible dans le calcul de son revenu (par. 146(5) LIR).

Les cotisations pour l'année courante d'un particulier à un RVER sont celles effectuées, règle générale, au cours de la période du 2 mars au 31 décembre de l'année (après les 60 premiers jours de l'année), ainsi que celles effectuées dans les 60 premiers jours de l'année suivante. Les cotisations de l'employeur à un RVER pour l'année courante sont plutôt celles effectuées du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante. Nous avons mis la main sur ces précisions en consultant le site Web de l'ARC.

Comme c'est le cas avec les cotisations à un REER, la déduction pour une cotisation à un RVER est une déduction discrétionnaire (par. 146(5) LIR). Ainsi, le particulier ne doit pas obligatoirement déduire la totalité du montant cotisé dans l'année de la cotisation, mais pourrait choisir de reporter à une année ultérieure la déduction pour un montant cotisé à un RVER. Toutes les cotisations versées à un RVER qui ne sont pas déduites dans la déclaration de revenus du participant dans une année donnée seront considérées comme des cotisations inutilisées versées à un REER.

Notes du CQFF L'administrateur devra fournir annuellement au participant un reçu de cotisation au RPAC/RVER, semblable au reçu fourni pour le REER.

12. QU'ARRIVE-T-IL SI UN PARTICIPANT COTISE EN TROP À UN RVER?

Une cotisation à un RVER est réputée être une cotisation à un REER pour plusieurs dispositions législatives (par. 147.5(11) LIR) et ainsi, toute cotisation excédentaire à un RVER sera assujettie à la même pénalité que celle qui existe à l'égard des cotisations excédentaires à un REER (1 % par mois de l'excédent tel que prévu à la partie X.1 de la Loi). Nous vous rappelons qu'il est cependant possible pour un particulier d'avoir une cotisation excédentaire de 2 000 \$ à un REER (ce qui inclut le RVER à cette fin précise) sans être assujetti à cette pénalité de 1 % par mois.

Notes du CQFF Le paragraphe 147.5(32.1) LIR prévoit qu'en cas de remboursement d'une somme provenant d'un RVER à la suite d'une erreur raisonnable ou d'un remboursement visant à éviter le retrait de l'agrément du RVER, ladite somme n'est pas considérée comme étant une cotisation au RVER, dans la mesure où elle n'a pas été déduite dans le calcul du revenu du participant dans l'année d'imposition du remboursement ou dans une année d'imposition antérieure. Elle ne doit donc pas être prise en compte dans le calcul de la pénalité pour cotisations excédentaires, le cas échéant.

Lorsqu'un particulier se retrouve en situation de cotisation excédentaire, il pourra procéder à un retrait en provenance de son RVER pour « éliminer » cet excédent. Si le retrait est effectué dans les délais prévus par la législation fiscale, un tel retrait pourra se faire sans conséquence fiscale (art. 146(8.2) LIR).

Pour connaître les règles applicables et les délais à respecter pour qu'un tel retrait se fasse sans conséquence fiscale, veuillez consulter le lien Web suivant : www.cqff.com/liens/decl_reer_nondeduct.pdf

- Notes du CQFF**
- 1 - En ce qui a trait aux cotisations excédentaires à un RPAC/RVER, selon l'alinéa 147.5(3)c) LIR, l'agrément d'un RPAC/RVER peut être retiré si un employeur participant verse au régime, relativement à un participant, des cotisations dont le montant excède le plafond REER pour l'année, sauf dans le cas où une somme plus élevée est versée au régime sur l'ordre du participant.
 - 2 - Dans le même ordre d'idée, selon l'alinéa 147.5(3)d) LIR, l'agrément d'un RPAC/RVER peut être retiré si des distributions autres que les suivantes sont effectuées sur le régime :
 - des versements de prestations effectués conformément au paragraphe 147.5(5) LIR (y compris le paiement d'un montant unique qui est transféré conformément au paragraphe 147.5(20) LIR);
 - un remboursement de cotisations effectué en vue de corriger des erreurs raisonnables liées aux cotisations versées, d'éviter le retrait de l'agrément du régime, de permettre au participant de réduire le montant d'impôt qui serait payable par ailleurs en vertu de la partie X.1 ou de se conformer à une exigence de la Loi.

13. EXISTE-T-IL UN ÂGE LIMITE POUR COTISER À UN RVER?

Comme le REER, un participant peut cotiser à un RVER jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 71 ans.

14. EST-IL POSSIBLE POUR UN PARTICULIER DE COTISER DANS LE RVER DE SON CONJOINT?

Non. Contrairement à un REER où il est possible de faire des cotisations dans le REER de son conjoint, il n'est pas possible de cotiser dans le RVER de son conjoint. Cela constitue un des importants désavantages d'un RVER par rapport à un REER.

15. LES REVENUS DE PLACEMENT GAGNÉS DANS UN RVER SONT-ILS IMPOSABLES POUR LE PARTICIPANT SUR UNE BASE ANNUELLE?

Non. Comme c'est le cas avec les différents régimes enregistrés d'épargne (REER, CELI, RPA, etc.), les revenus gagnés à l'intérieur du RVER ne sont pas imposables annuellement ou lorsqu'ils sont gagnés (alinéa 147.5(8) LIR). C'est uniquement au moment où les montants dans le régime seront encaissés par le participant que ceux-ci seront imposables (voir la question 19).

16. LES INTÉRÊTS PAYÉS PAR UN PARTICIPANT SUR UN EMPRUNT POUR COTISER À SON RVER SONT-ILS DÉDUCTIBLES?

Non. Comme c'est le cas avec un emprunt pour cotiser à un REER ou à un CELI, les intérêts payés sur un emprunt pour cotiser à un RVER ne sont pas déductibles dans le calcul du revenu du participant (alinéa 18(11)c) LIR).

17. EST-IL POSSIBLE POUR UN PARTICULIER DE PARTICIPER AU RÉGIME D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ (« RAP ») OU AU RÉGIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉDUCATION PERMANENTE (« REEP ») EN RETIRANT DES SOMMES D'UN RVER?

Non directement, mais oui indirectement. Il sera possible d'utiliser des sommes en provenance du RVER pour participer au RAP ou au REEP, mais le retrait des sommes ne se fera pas directement du RVER. Pour ce faire, le participant devra transférer le montant désiré du compte non immobilisé de son RVER (où s'accumulent les cotisations qu'il a lui-même effectuées) dans un REER (en vertu de l'article 69 LRVER et de l'article 28 du Règlement) et ensuite, effectuer le retrait du REER dans le cadre du RAP ou du REEP, en s'assurant de respecter toutes les règles fiscales à l'égard d'un retrait RAP ou REEP (y compris le fameux délai de 90 jours).

18. EST-IL POSSIBLE DE DÉSIGNER UNE COTISATION À UN RVER COMME ÉTANT UN REMBOURSEMENT EFFECTUÉ DANS LE CADRE DU RAP OU DU REEP?

Oui. Comme une cotisation à un RVER est réputée être une cotisation à un REER, rien n'empêche un participant à un RVER de désigner une cotisation à son RVER comme étant un remboursement effectué dans le cadre du RAP (1/15 du retrait) ou du REEP (1/10 du retrait). Cela est prévu aux alinéas 146.01(3)a) et 146.02(3)a) LIR. Toutefois, la cotisation au RVER désignée à titre de remboursement du RAP ou du REEP ne sera pas déductible dans le calcul du revenu du particulier, comme c'est le cas avec une cotisation à un REER qui est ainsi désignée.

19. LES SOMMES RETIRÉES D'UN RVER SONT-ELLES IMPOSABLES?

Règle générale, les sommes retirées d'un RVER (sauf celles qui découlent d'un transfert prévu à un autre régime en vertu du paragraphe 147.5(21) LIR) sont imposables dans l'année où elles ont été retirées. C'est en vertu de l'alinéa 56(1)z.3) LIR que les sommes retirées d'un RVER sont ajoutées dans le revenu d'un particulier.

L'alinéa 56(1)z.3) LIR a été modifié en 2016 de façon à exempter de l'inclusion dans le revenu du contribuable une somme versée d'un RVER à titre de remboursement de cotisations faites au RVER dans le cas où il s'agit d'un remboursement de cotisations faites à un RVER à la suite d'une erreur raisonnable ou d'un remboursement visant à éviter le retrait de l'agrément du RVER et dont le montant n'a pas été déduit à titre de cotisation à un RVER dans le calcul du revenu de l'année d'imposition où le remboursement est effectué ou dans une année d'imposition antérieure.

20. EST-CE POSSIBLE POUR LE PARTICIPANT DE RETIRER DES SOMMES DU RVER AVANT SA RETRAITE?

Oui. Mais les règles sont différentes selon qu'il s'agit des sommes accumulées dans le compte non immobilisé (les cotisations de l'employé) ou les sommes accumulées dans le compte immobilisé (les cotisations de l'employeur).

Pour le compte non immobilisé (cotisations de l'employé), le participant a droit, sur demande faite à l'administrateur du régime, selon la fréquence qui est prévue au régime, mais qui ne peut être moindre qu'une fois par période de 12 mois, au **remboursement** de tout ou partie de son compte non immobilisé ou au **transfert** de tout ou partie de ce compte dans un régime de retraite prévu par règlement (à titre d'exemple, dans un REER, un FERR ou un autre RVER, voir l'article 28 du *Règlement sur les RVER* pour la liste complète) et choisi par lui (art. 69 LRVER). Il peut également acquérir une rente viagère (art. 28 du Règlement).



En cas de cessation d'emploi (voir la question 23) et dans les situations mentionnées aux points a), b) et d) ci-dessous, le remboursement ou le transfert du compte non immobilisé peut se faire en tout temps (art. 69 LRVER).

Pour le compte immobilisé (cotisations de l'employeur), aucun remboursement ne sera possible avant que le participant n'ait atteint l'âge de 55 ans. Toutefois, le participant aura droit au **remboursement** des sommes du compte immobilisé dans l'un ou l'autre des cas suivants (art. 68 LRVER) :

a) un médecin certifie qu'une invalidité physique ou mentale réduit l'espérance de vie du participant;

- b) un médecin certifie une invalidité physique ou mentale sans se prononcer sur l'espérance de vie du participant. Dans ce cas, le participant doit fournir une attestation à l'administrateur selon laquelle les revenus dont il doit recevoir paiement au cours des 12 mois qui suivent sa demande de remboursement n'excéderont pas un montant équivalent à 40 % du maximum des gains admissibles établi, pour l'année du remboursement, conformément à la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;



En 2020, le maximum des gains admissibles est de 58 700 \$, ce qui fait que le seuil de 40 % correspond à un revenu de 23 480 \$ (58 700 \$ x 40 %)

- c) le solde du compte immobilisé est inférieur, sous réserve de tout autre pourcentage et conditions fixés par règlement, à 20 % du maximum des gains admissibles (11 740 \$ en 2020), établi conformément à la *Loi sur le régime de rentes du Québec* pour l'année au cours de laquelle le participant a cessé d'être au service d'un employeur qui a souscrit un régime volontaire d'épargne-retraite;
- d) s'il est considéré pour l'application de la *Loi sur les impôts*, comme ne résidant pas au Canada depuis au moins deux ans.



Bien qu'un remboursement ne soit possible que dans les situations mentionnées précédemment avant d'avoir atteint l'âge de 55 ans, il est possible pour le participant, dans certaines circonstances, de **transférer** les montants du compte immobilisé dans un autre régime enregistré. Cela est possible notamment lors de la cessation d'emploi d'un participant (voir la question 23 de la présente section) ou dans l'un des cas mentionnés aux points a) à d) précédemment ou lorsque le participant a atteint 55 ans (art. 67 LRVER).

21. COMMENT LE PARTICIPANT AU RVER POURRA-T-IL DÉCAISSER LES SOMMES ACCUMULÉES DANS LE RVER AU MOMENT DE SA RETRAITE?

Le RVER peut permettre au participant ayant atteint l'âge de 55 ans de choisir de recevoir des paiements variables selon certaines conditions (art. 70 LRVER). Un retrait minimum est prévu selon les règles applicables à un FERR (autant pour le compte immobilisé que pour celui non immobilisé). De plus, des retraits maximums annuels, fixés selon les règles applicables à un REER immobilisé, sont également prévus dans le Règlement, mais uniquement pour le compte immobilisé (art. 30 à 33 du *Règlement sur les RVER*).

Rien n'empêcherait toutefois un participant à la retraite de transférer son compte non immobilisé, à titre d'exemple, dans un REER, et de retirer les sommes à sa guise sans être soumis aux règles afférentes aux paiements variables. Son compte immobilisé pourrait aussi être transféré dans un autre type de régime (par exemple, un REER « immobilisé »), mais lesdites sommes seraient tout de même immobilisées et sujettes à certaines restrictions quant à leur encaissement (art. 67 et 69 LRVER).

De plus, dans certaines situations précises, un participant pourrait aussi se faire rembourser la totalité des sommes accumulées dans le compte immobilisé au moment de la retraite en un paiement unique et non périodique (art. 68 LRVER et voir la question 20 pour les situations visées).

22. LES SOMMES RETIRÉES DU RVER SE QUALIFIENT-ELLES AU FRACTIONNEMENT DU REVENU DE PENSION ET AU CRÉDIT D'IMPÔT POUR REVENU DE RETRAITE?

Oui, mais seulement à compter de 65 ans. Au fédéral, le libellé du paragraphe 118(7) LIR est clair à cet égard. Une rente provenant d'un RPAC (ce qui inclut aussi un RVER) n'est pas admissible au fractionnement avant 65 ans (contrairement à une rente en provenance d'un RPA). Toutefois, à compter de 65 ans, tout montant que le particulier inclut dans son revenu en provenance de son RVER (que ce soit, par exemple, sous forme de retrait unique ou de rentes) est admissible au fractionnement du revenu de pension et au crédit d'impôt pour revenu de pension, comme c'est le cas avec un FERR.

Au Québec, les nouvelles règles sur le fractionnement du revenu de pension font en sorte qu'il n'est plus possible de profiter du fractionnement de revenu de pension avant 65 ans. Toutefois, même sans ce changement, il n'aurait pas été possible de fractionner un revenu en provenance d'un RVER avant 65 ans. Par contre, à compter de 65 ans, il sera possible de profiter du fractionnement du revenu de pension sur les montants en provenance d'un RVER. Par contre, il sera possible, **au Québec**, même avant 65 ans, de profiter du crédit d'impôt pour revenus de retraite à l'égard d'un montant imposable en provenance du RVER, mais n'oubliez pas, celui-ci peut être réduit en fonction du revenu familial.

23. QU'ARRIVE-T-IL SI UN PARTICULIER PARTICIPE AU RVER AVEC SON EMPLOYEUR ET QU'IL QUITTE SON EMPLOI?

Lorsqu'il quitte son emploi, le participant peut choisir de laisser les sommes accumulées dans le même RVER (de son ancien employeur) ou les transférer dans un autre régime enregistré, sous certaines conditions. Le compte immobilisé du participant (règle générale, ce compte est composé des cotisations de l'employeur) peut être transféré en tout ou en partie dans un régime de retraite spécifique (par exemple, un CRI, un FRV ou un RVER immobilisé)

ou même servir à l'achat d'une rente viagère (voir l'article 27 du *Règlement sur les RVER* pour la liste complète), et ce, au choix du participant (art. 67 LRVER). De plus, le participant a droit, en tout temps, de transférer dans un autre régime enregistré, par exemple, dans un REER, un FERR ou un autre RVER (voir l'article 28 du *Règlement sur les RVER* pour la liste complète) en tout ou en partie, son compte non immobilisé (art. 69 LRVER) ou de l'utiliser pour acheter une rente viagère. Il est également possible, si tel est son désir, de retirer en tout temps la portion non immobilisée de son RVER, en tout ou en partie (art. 69 LRVER). Un tel retrait serait cependant imposable (alinéa 56(1)z.3 LIR).

Advenant que le participant change d'employeur et que son nouvel employeur offre lui aussi un RVER, il serait donc possible pour le participant de transférer toutes les sommes accumulées du RVER de son ancien employeur au RVER de son nouvel employeur. Un tel transfert ne serait pas imposable pour le participant (par. 147.5(21) LIR).

24. LES SOMMES ACCUMULÉES DANS LE RVER PEUVENT-ELLES ÊTRE CÉDÉES OU DONNÉES EN GARANTIE?

Non. Il est prévu à l'article 125 de la *Loi sur les RVER* que toutes les cotisations versées au RVER (et les intérêts accumulés) sont incessibles, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être cédées ou données en garantie (contrairement à un CELI où cette situation est possible). Il en est de même des sommes attribuées au conjoint du participant découlant, à titre d'exemple, d'un règlement suite à une séparation. Sauf si elles proviennent des comptes non immobilisés du participant, les sommes qui font l'objet d'un transfert dans un régime de retraite prévu par règlement (par exemple, un CRI, un FRV ou un autre RVER) ne peuvent pas non plus être cédées en garantie. Les droits pourront être cédés, bien entendu, en cas de décès (voir la question 29 de la présente section) ou suite à un règlement suivant une séparation (voir la question 27 de la présente section). En plus d'être prévu dans la *Loi sur les RVER*, cela est également prévu à l'alinéa 147.5(2)f LIR.

25. LES SOMMES ACCUMULÉES DANS LE RVER SONT-ELLES INSAISSABLES?

Oui. Il est prévu à l'article 125 de la *Loi sur les RVER* que toutes les cotisations versées au RVER (et les intérêts accumulés) sont insaisissables. Il en est de même des sommes attribuées au conjoint du participant découlant, à titre d'exemple, d'un règlement suite à une séparation. Sauf si elles proviennent des comptes non immobilisés du participant, les sommes qui font l'objet d'un transfert dans un régime de retraite prévu par règlement (par exemple, un CRI, un FRV ou un autre RVER) sont aussi insaisissables. Cette protection contre les créanciers (insaisissabilité) est valable qu'il y ait faillite ou non du participant. À titre d'exemple, les REER sont insaisissables uniquement en cas de faillite, sauf pour les REER insaisissables offerts, par exemple, par les compagnies d'assurance.

26. COMMENT UN PARTICIPANT SERA-T-IL INFORMÉ DES SOMMES ACCUMULÉES DANS SON RVER ET DES AUTRES DISPOSITIONS PERTINENTES RELATIVES À SON RVER?

Avant de mettre en place un RVER, un employeur doit, au moins 30 jours avant de souscrire un régime volontaire d'épargne-retraite auprès d'un administrateur d'un tel régime, aviser chacun de ses employés par écrit :

- de son intention de souscrire un tel régime;
- de toute relation d'affaires qu'il entretient avec cet administrateur;
- du fait que les employés visés seront inscrits automatiquement au régime et qu'ils auront la possibilité de renoncer à y participer;
- du fait que l'employeur transmettra à l'administrateur certains renseignements personnels prévus par règlement concernant les employés inscrits automatiquement et ceux qui feront une demande d'inscription;
- de l'obligation pour un employé qui n'est pas un employé visé et qui veut adhérer au régime de l'en aviser;
- du fait que l'employé peut décider de sa cotisation au régime;
- le cas échéant, de la cotisation qu'il s'engage à verser au régime ou de la méthode pour la calculer (art. 47 LRVER).

Au plus tard 30 jours après l'inscription d'un employé à un RVER (que l'inscription soit automatique ou non), l'administrateur transmet à un employé inscrit un avis confirmant sa participation au régime, un sommaire écrit du régime qui décrit notamment les droits et obligations du participant et de l'employeur, les options de placement prévues au contrat ainsi que les frais liés au régime et un formulaire de désignation de bénéficiaire en cas de décès du participant (art. 19 LRVER).

Le sommaire écrit doit notamment contenir les renseignements suivants : dans le cas d'un employé visé, la possibilité de renoncer à participer au régime s'il en avise par écrit l'employeur dans les 60 jours de la date de l'envoi de l'avis, les conditions selon lesquelles le participant peut établir son taux de cotisation à 0 %, le taux de cotisation

applicable par défaut, une indication que le participant peut modifier sa cotisation et une indication que le participant peut modifier ses options de placement (art. 19 LRVER)

L'administrateur d'un RVER doit fournir à chaque participant, dans les 45 jours suivant la fin de chaque exercice financier, un relevé contenant plusieurs renseignements, dont les suivants : la date d'établissement du relevé, les cotisations versées, les remboursements, transferts et paiements variables effectués, les intérêts crédités, les frais prélevés, le solde de chacun des comptes à la fin de l'exercice financier ainsi que de multiples informations sur les placements et les rendements (voir l'article 53 du Règlement sur les RVER pour la liste complète des renseignements).

De plus, dans les 30 jours suivant la cessation d'un emploi, un relevé contenant divers renseignements sera acheminé au participant par l'administrateur, dont les suivants : la date de fin d'emploi du participant, les modalités d'acquiescement pour chacun des comptes, les frais de remboursement ou de transfert, ainsi que plusieurs renseignements visés au paragraphe précédent, et ce, pour la période débutant à la date du dernier relevé jusqu'à la date de la cessation d'emploi (art. 54 du Règlement).

Finalement, dans les 30 jours suivant la date de réception d'un avis de décès, un relevé contenant divers renseignements sera acheminé au conjoint du participant décédé ou à ses ayants cause. Parmi ces renseignements, on retrouvera le nom de la personne qui, selon les données dont l'administrateur dispose, a droit aux sommes portées à chacun des comptes du participant et à quel titre, les modalités d'acquiescement et les frais de remboursement ou de transfert. On y retrouvera également certains renseignements sur le solde des comptes et leur évolution pour la période débutant à la date du dernier relevé jusqu'à la date du décès du participant (art. 55 du Règlement).

27. LES RVER SONT-ILS VISÉS PAR LES RÈGLES SUR LE PARTAGE DU PATRIMOINE FAMILIAL?

Oui. L'article 415 du Code civil du Québec prévoit que les sommes accumulées dans un RVER font partie du patrimoine familial. Ainsi, en cas de séparation, les sommes accumulées dans le RVER du participant durant sa vie commune devront être partagées avec son conjoint selon les modalités prévues dans le *Code civil*. Les articles 75 à 79 de la *Loi sur les RVER* prévoient d'ailleurs certaines règles à l'égard de la cession de droits entre conjoints.

28. EST-IL POSSIBLE DE FAIRE UNE DÉSIGNATION DE BÉNÉFICIAIRE À L'ÉGARD DES SOMMES ACCUMULÉES DANS UN RVER?

À l'article 74 LRVER, il est prévu qu'une désignation de bénéficiaire peut être faite à l'égard d'un RVER. Toutefois, la priorité de paiement au décès en faveur du conjoint, prévue aux articles 72 et 73 LRVER, a préséance sur toute désignation de bénéficiaire.

Notes du CQFF Comme le précise Me Serge Lessard dans son texte de la conférence no 41 du Congrès 2014 de l'APFF, lorsque le compte immobilisé est transféré dans un CRI ou FRV, la désignation de bénéficiaire effectuée à l'égard du RVER ne s'appliquera plus à ces montants. Règle générale, une telle désignation n'est pas possible à l'égard de ces comptes (CRI/FRV), à moins d'investir les sommes dans un véhicule de placements permettant une telle désignation.

29. QU'ARRIVE-T-IL AVEC LE RVER D'UN PARTICIPANT EN CAS DE DÉCÈS?

Les règles entourant le RVER et le décès du participant sont prévues aux articles 71 à 74 de la *Loi sur les RVER*.

Au décès du participant, son conjoint ou, à défaut, ses ayants cause ont droit à une prestation dont le montant est égal au solde des comptes du participant incluant les intérêts accumulés jusqu'à la date du versement ou au transfert de tout ou partie de ce montant dans un régime de retraite prévu par règlement (voir l'article 28 du *Règlement sur les RVER*, il s'agit d'un transfert dans un autre véhicule enregistré, à titre d'exemple, dans un REER, un FERR ou un autre RVER) et choisi par le conjoint (ou pour acheter une rente viagère) ou, à défaut, ses ayants cause, dans la mesure permise par les règles fiscales (art. 72 et 73 LRVER).

Notes du CQFF Pour plus d'information quant à la priorité de paiement au conjoint en cas de décès, nous vous invitons à consulter le texte de la conférence no 41 du Congrès 2014 de l'APFF où Me Serge Lessard fait le tour de cette question et des subtilités propres au RVER à cet égard.

Au décès, les fonds qui se retrouvent dans le RVER seront inclus dans la déclaration de revenus du défunt, sous réserve des règles de transfert possible pour différer l'imposition selon des principes similaires à ceux des REER (possibilité d'un roulement au REER du conjoint, d'un transfert dans un REEI pour un enfant ou petit-enfant financièrement à charge jusqu'à concurrence de 200 000 \$, d'un transfert aux enfants mineurs à charge avec possibilité d'achat d'une rente, etc.). Ce sont les paragraphes 147.5(14) à (19) LIR qui régissent l'essentiel des règles fiscales au décès à l'égard du RVER.

Aux fins de la *Loi sur les RVER*, le conjoint d'un participant est la personne mariée ou unie civilement au participant avant son décès ou son conjoint de fait depuis au moins trois ans (sauf s'il y a un enfant né ou à naître de leur union

ou adoption d'un enfant, auquel cas la durée de l'union est réduite à un an). De plus, la personne qui est judiciairement séparée de corps du participant au jour qui précède le décès du participant n'a droit à aucune prestation en tant que conjoint (art. 71 LRVER).

30. QU'ARRIVE-T-IL SI LE PARTICIPANT DEVIENT UN NON-RÉSIDENT?

Si un participant devient un non-résident, il pourra, après deux ans à titre de non-résident du Canada, retirer la totalité des sommes accumulées dans le compte immobilisé de son RVER (art. 68 LRVER).

Mis à part cette particularité, les autres règles applicables quant au remboursement ou au transfert des sommes accumulées dans le RVER sont les mêmes pour un non-résident que pour un résident.

Les paiements d'un RVER faits à un non-résident seront, sans surprise, assujettis à une retenue d'impôt à la source visant les non-résidents en vertu de la Partie XIII de la LIR (comme c'est le cas, notamment, avec un paiement provenant d'un REER ou d'un RPA).

31. Y A-T-IL D'AUTRES CONSÉQUENCES FISCALES ATTRIBUABLES AU RVER QUI N'ONT PAS ÉTÉ MENTIONNÉES DANS LES QUESTIONS PRÉCÉDENTES?

Bien sûr, il y en a plusieurs. Afin de ne pas alourdir inutilement le présent document, nous allons vous lister les principales dispositions législatives attribuables au RVER qui n'ont pas été mentionnées dans le présent document.

Nous avons mentionné précédemment que selon le paragraphe 147.5(11) LIR, les cotisations qu'un particulier verse à son compte dans le cadre d'un RVER sont réputées, pour l'application de diverses dispositions de la Loi, être des primes versées à un REER. Plus précisément, par suite de cette nouvelle règle, les dispositions suivantes s'appliqueront.

- Selon l'alinéa 60j) LIR, un particulier pourra demander une déduction au titre des sommes transférées à son compte dans le cadre d'un RVER, si la somme est un paiement forfaitaire provenant d'un régime de pension non agréé (attribuable à des services rendus par le particulier ou par son époux ou conjoint de fait pendant qu'ils étaient des non-résidents) et a été incluse dans son revenu en application du sous-alinéa 56(1)a)(i) LIR.
- Selon l'alinéa 60j.1) LIR, une somme au titre de la partie d'une allocation de retraite d'un particulier qui est versée à un RVER sera déductible jusqu'à concurrence du plafond fixé à cet alinéa (le même plafond que pour les allocations de retraite versées à un REER).
- Il sera possible de réduire l'impôt prévu par la partie X.5 sur les « paiements de revenu accumulé » provenant de régimes enregistrés d'épargne-études dans la mesure où le bénéficiaire du paiement verse une cotisation déductible à un RVER pour l'année au cours de laquelle le paiement est reçu.

Le paragraphe 147.5(12) LIR aura, quant à lui, notamment la portée suivante :

- selon l'alinéa 18(1)u) LIR, les dépenses liées à des services (comme des services administratifs) fournis relativement au compte d'un particulier dans le cadre d'un RVER ne seront pas déductibles pour le particulier;
- le droit d'un particulier aux prestations prévues par un RVER constituera un « droit, participation ou intérêt exclu » au sens du paragraphe 128.1(10) et sera exclu de l'application des règles sur la disposition réputée qui s'appliquent par ailleurs selon l'article 128.1 LIR en cas d'émigration ou d'immigration d'un particulier;
- par l'effet des alinéas 146(16)a) et b), des paragraphes 146.3(14) et 147(19) et de l'article 147.3 LIR, des sommes provenant d'un REER, d'un FERR, d'un régime de participation différée aux bénéfices ou d'un RPA pourront être transférées directement à un RVER;
- le paragraphe 146(21) LIR permettra le transfert direct de sommes forfaitaires d'un régime de pension déterminé (comme le régime de pension de la Saskatchewan) à un RVER;
- une allocation de retraite versée à un non-résident et transférée dans un RVER sera assujettie à la retenue d'impôt en vertu de l'alinéa 212(1)j.1) LIR dans la mesure où une somme transférée dans un REER y serait assujettie;
- une somme versée à un non-résident sur un régime de participation différée aux bénéfices et transférée dans un RVER sera assujettie à la retenue d'impôt en vertu de l'alinéa 212(1)m) LIR dans la mesure où une somme transférée dans un REER y serait assujettie.

32. LE RVER EST-IL LE MEILLEUR OUTIL D'ÉPARGNE-RETRAITE POUR LES EMPLOYÉS (ET LEUR EMPLOYEUR)?

Bien que les médias aient fourni quelques exemples d'employeurs qui ont déjà mis en place avec un certain succès un RVER pour leurs employés (dans lesquels l'employeur contribue aussi même s'il n'est pas obligé), force est

d'admettre que les critiques négatives se font de plus en plus entendre. La trop grande rigidité, les tracas administratifs et les options de placement limitées ressortent souvent de ces critiques. Plusieurs cabinets suggèrent plutôt d'utiliser un REER collectif (ou même un CELI collectif).

Pour ceux qui veulent lire un exemple de critiques au sujet du RVER, allez sur la page d'accueil du site Web du cabinet Brassard Goulet Yargeau, Services financiers intégrés. En plein centre, il y a une section intitulée « Nos derniers articles » et cliquez sur « Les RVER : un regard critique ». Il s'agit d'un document de 30 pages et à la section 4 (environ 6 pages), on vous dit « Pourquoi ne pas choisir le RVER », et par la suite, à la section 5 du document, ce cabinet vous propose les alternatives et stratégies à cet égard.