



RRS régime
de retraite
simplifié

**Un régime sur mesure
pour les PME!**

Régie des rentes
Québec

La Régie des rentes du Québec a créé le régime de retraite simplifié (RRS) pour permettre aux petites et moyennes entreprises (PME) d'offrir un régime de retraite à leurs employés.

Elle avait constaté que les travailleurs de PME sont ceux qui bénéficient le moins d'un régime de retraite :

- Tous les employeurs du secteur public et 90 % des entreprises de 300 employés ou plus offrent un régime de retraite, le plus souvent à prestations déterminées, qui garantit un revenu à la retraite.
- Parmi les PME, 15 % ont un instrument d'épargne-retraite, généralement un REER collectif ou un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), qui ne garantit pas un revenu de retraite¹.

Les représentants du milieu des affaires et des établissements financiers consultés par la Régie ont affirmé que les régimes traditionnels ne répondent pas aux besoins des PME parce qu'ils manquent de flexibilité et comportent trop d'exigences administratives et financières. Selon eux, les PME ont besoin d'un régime de retraite, mais celui-ci doit être adapté à leur réalité.

1. Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés – Compilation spéciale pour le Québec, 2005.

Plan de la présentation



Description et fonctionnement du RRS

Mise en place d'un RRS

Après la mise en place d'un RRS

Avantages du RRS

Pour en savoir plus...

C'est pour répondre aux besoins des PME que la Régie des rentes du Québec a créé le régime de retraite simplifié (RRS), un régime de retraite à cotisation déterminée adapté à la réalité des PME.

Les cotisations de l'employeur



- Cotisation patronale
- Cotisation supplémentaire discrétionnaire
- Cotisations patronales immobilisées
- Économie de taxes salariales

L'employeur doit verser une **cotisation patronale** minimale de 1 % de sa masse salariale.

Il peut :

- choisir parmi divers modes de calcul des cotisations : un pourcentage fixe du salaire, un montant fixe, etc.;
- appliquer un taux ou un montant différent selon les groupes couverts.

Il peut également verser une **cotisation supplémentaire** à sa discrédition, par exemple pour récompenser la productivité.

Les cotisations de l'employeur :

- sont immobilisées pour procurer aux participants un revenu à la retraite;
- sont déductibles du revenu imposable;
- ne sont pas assujetties aux taxes salariales, ce qui représente une économie importante;
- ne sont pas imposées entre les mains du participant.



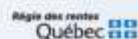
Description et fonctionnement du RRS

Économie de taxes salariales

Exemple : Un employeur dont la masse salariale est de 2 100 000 \$ en 2013 verse une cotisation annuelle de 1 000 \$ par travailleur ayant un salaire de 35 000 \$.

Programmes gouvernementaux	Économies de taxes salariales
Assurance-emploi*	21,28 \$
CSST (taux de cotisation de 2,08 %)	20,80 \$
Commission des normes du travail	0,80 \$
Fonds des services de santé	31,30 \$
Régime de rentes du Québec	51,00 \$
Régime québécois d'assurance parentale*	7,82 \$
TOTAL	133,00 \$

* Dans certains cas, la cotisation au REER collectif n'est pas assujettie à l'assurance-emploi ni au Régime québécois d'assurance parentale.



L'employeur qui offre un RRS ne paie pas de taxes salariales sur les cotisations qu'il verse alors qu'il en paierait s'il offrait plutôt un REER collectif.

Dans cet exemple, l'employeur qui offre un RRS économise 133,00 \$ en taxes salariales par travailleur.

Le REER collectif ne permet pas de réaliser une telle économie. En effet, l'employeur qui « cotise » au REER d'un employé doit majorer le salaire de ce dernier du montant de sa « cotisation », et cette « augmentation de salaire » est sujette à des contributions à divers programmes gouvernementaux.

L'économie de taxes salariales que procure le RRS est un atout considérable :

- Une entreprise qui compte plusieurs employés y verra une économie d'autant plus importante.
- Chaque dollar versé en cotisation au RRS coûte moins cher qu'une augmentation de salaire du même montant.

À noter : Les économies de taxes salariales varient selon les salaires et les programmes gouvernementaux.

Les cotisations de l'employé



- Cotisation volontaire
- Cotisation salariale immobilisée ou non
- Acquisition immédiate
- Insaisissabilité
- Patrimoine familial

L'employeur décide :

- si les participants au RRS versent ou non une cotisation salariale et, si oui, de quel montant;
- si la cotisation salariale est immobilisée¹, non immobilisée, ou encore si elle peut être retirée seulement à la fin de la participation active.

Les travailleurs peuvent également verser des **cotisations volontaires** (non immobilisées).

Les sommes qu'un participant détient dans un RRS :

- lui sont acquises immédiatement;
- sont insaisissables (des exceptions s'appliquent);
- font partie du patrimoine familial.

1. Le cas échéant, les sommes accumulées ne pourront servir qu'à procurer au travailleur un revenu à la retraite.

Description et fonctionnement du RRS

Deux comptes pour chaque participant

	Compte immobilisé	Compte non immobilisé
Cotisation patronale	✗	
Cotisation supplémentaire de l'employeur	✗	
Cotisation salariale		au choix de l'employeur
Cotisation volontaire du participant		✗
Transfert provenant d'un RPDB*		au choix de l'employeur
Transfert de source non immobilisée		✗
Transfert de source immobilisée	✗	
• Régime de participation différée aux bénéfices		

Le RRS offre de la flexibilité quant à l'immobilisation des cotisations.

Les cotisations sont versées dans 2 comptes au nom de chaque participant :

- un **compte immobilisé** qui lui assurera un revenu de retraite;
- un **compte non immobilisé** dont il peut retirer des sommes.

Les **cotisations patronale et supplémentaire** de l'employeur sont versées dans le compte immobilisé.

Quant aux **cotisations salariales**, l'employeur peut décider qu'elles :

- sont versées dans le compte immobilisé;
- sont versées dans le compte non immobilisé et peuvent être retirées en tout temps;
- sont versées dans le compte non immobilisé, mais ne peuvent pas être retirées avant la fin de la participation active au RRS (sauf dans certains cas précisés à la page 9).

Les **cotisations volontaires** du participant sont versées dans son compte non immobilisé.

De plus, un RRS peut prévoir le transfert de sommes provenant d'autres instruments d'épargne-retraite tels qu'un REER collectif. Les sommes ainsi transférées conservent leur caractère immobilisé ou non immobilisé.

Placement des sommes portées aux comptes



- Le participant décide des placements des sommes portées à ses comptes.
- L'établissement financier doit lui offrir au moins 3 choix de placements diversifiés.
- Son revenu de retraite dépendra des sommes qui s'y seront accumulées.

Le participant prend activement part à la gestion de son épargne-retraite.

Il décide des **placements** des sommes portées à ses comptes immobilisé et non immobilisé.

L'établissement financier doit lui offrir au moins 3 choix de placements qui :

- sont diversifiés;
- comportent des degrés de risque et des rendements espérés différents;
- permettent la création de portefeuilles adaptés aux besoins des participants.

Le revenu de retraite du participant dépendra des sommes qui se seront accumulées dans les comptes immobilisé et non immobilisé, du rendement réalisé sur les placements et du coût d'achat de la rente au moment de la retraite.

Retrait ou transfert des sommes

Compte immobilisé



- Retrait ou transfert non permis avant 55 ans
- Exception : invalidité
- À la fin de la participation : transfert respectant le caractère immobilisé (remboursement possible si le solde est inférieur à 20 % du MGA, soit 10 220 \$ en 2013)

Voici les modalités de retrait ou de transfert des sommes portées aux comptes immobilisé et non immobilisé :

Avec le compte immobilisé

Afin de s'assurer un revenu de retraite, le participant au RRS ne peut retirer des sommes de ce compte que dans les situations suivantes :

À compter de 55 ans, il peut :

- retirer un revenu de retraite en transférant la totalité ou une partie du compte dans un fonds de revenu viager (FRV);
- acheter un contrat de rente viagère auprès d'un assureur;
- transférer le solde dans un compte de retraite immobilisé (CRI).

S'il est atteint d'une invalidité réduisant son espérance de vie :

- il a droit au remboursement en argent ou au transfert dans un REER.

À la fin de sa participation, lorsqu'il quitte l'entreprise ou prend sa retraite :

- il doit transférer les sommes inscrites à ce compte dans un instrument de transfert qui respecte leur caractère immobilisé;
- il a droit au remboursement en argent (imposable) ou au transfert dans un REER si le solde du compte immobilisé est inférieur à 20 % du maximum des gains admissibles (MGA) établi en vertu du Régime de rentes du Québec. En 2013, le solde du compte doit être inférieur à 10 220 \$, soit 20 % de 51 100 \$ (MGA de 2013).

Description et fonctionnement du RRS

Retrait ou transfert des sommes

Compte non immobilisé

- Retrait ou transfert permis en tout temps
- Exception : si l'employeur en a décidé ainsi, retrait des cotisations salariales non permis avant 55 ans ou avant la fin de la participation active, selon le premier de ces 2 événements
- À la fin de la participation : retrait ou transfert au choix du participant



Sauf exception, le participant peut, en tout temps, retirer de son **compte non immobilisé** ses cotisations volontaires et salariales, s'il y a lieu. Il peut le faire par retrait direct (en argent) ou par transfert dans un REER.

Exception : Si l'employeur en a décidé ainsi, le participant ne peut pas retirer ses cotisations salariales du compte non immobilisé avant qu'il ait atteint l'âge de 55 ans ou avant la fin de sa participation active au RRS, selon le premier de ces 2 événements. Le cas échéant, le participant peut tout de même :

- à tout âge, les utiliser pour se prévaloir du Régime d'accession à la propriété (RAP) ou du Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP).

À la fin de sa participation, lorsqu'il quitte l'entreprise ou prend sa retraite, il doit retirer ou transférer les sommes inscrites à ce compte.

À noter : Les retraits sont imposables, sauf si les sommes sont transférées directement dans un instrument d'épargne-retraite, tel qu'un REER.

1. Déterminer les besoins et objectifs



Exemples :

- encourager la productivité
- retenir les employés actuels
- en attirer de nouveaux
- favoriser l'épargne
- constituer un capital-retraite

Vous déterminez d'abord vos besoins selon votre secteur d'activité, vos défis, vos projets, par exemple :

- encourager la productivité;
- retenir les employés actuels;
- en attirer de nouveaux;
- favoriser l'épargne;
- constituer un capital-retraite.

Des éléments à considérer

S'il y a un syndicat, ce dernier peut participer à toutes les étapes de la mise en place du RRS. L'employeur peut s'entendre avec lui pour partager certains pouvoirs de décision, par exemple les conditions d'adhésion et de retrait des participants. Une telle convention entre l'employeur et le syndicat fait partie intégrante du texte du RRS. Cependant, elle n'a pas à être négociée dans le cadre de la convention collective.

- Les propriétaires et leurs proches peuvent participer au RRS s'ils sont des employés salariés de l'entreprise.
- Les travailleurs de l'extérieur du Québec ne peuvent pas participer à un RRS. Un autre régime peut cependant leur être offert.

2. Déterminer les dispositions du RRS



Exemples :

- groupes d'employés couverts
- conditions d'adhésion et de retrait
- cotisations de l'employeur (combien?)
- cotisations des participants (obligatoires? combien? immobilisées?)

Selon vos besoins, vous pouvez déterminer les dispositions du RRS :

Conditions d'adhésion

- Quels groupes d'employés participeront au régime : tous ou certains groupes (personnel de l'usine, du bureau, membres de certains corps d'emploi, etc.)?
- L'adhésion sera-t-elle obligatoire ou facultative?
- Quand débutera la participation d'un travailleur admissible¹?

Cotisations de l'employeur

- Quel pourcentage de la masse salariale investir dans le RRS?
- Pour la partie fixe, quel sera le mode de calcul selon les groupes d'employés ou le taux, généralement exprimé en pourcentage du salaire?
- La partie variable sera établie à la discrétion de l'employeur de façon ad hoc ou selon des critères préétablis (profit, productivité, etc.).

Cotisations des participants

- Les participants devront-ils cotiser? Pour combien?
- Leurs cotisations salariales seront-elles immobilisées ou non?
- Pourront-elles être retirées seulement à la fin de la participation active?

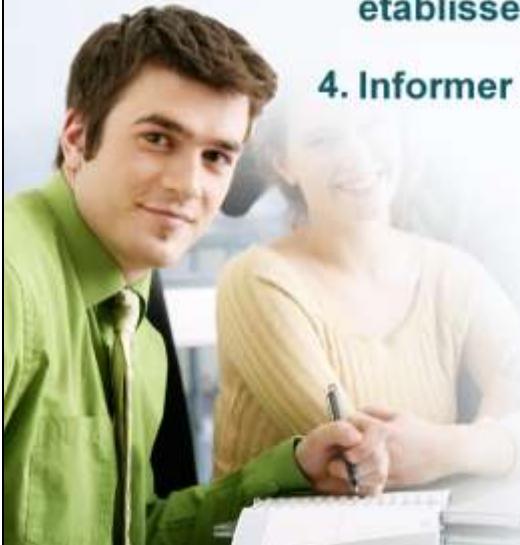
1. Si l'adhésion au régime est obligatoire, le travailleur admissible doit y participer à compter du 1^{er} janvier de l'année qui suit l'année où :

- il a travaillé au moins 700 heures pour l'employeur; ou
- l'employeur lui a versé un revenu annuel correspondant à au moins 35 % du MGA. En 2013, son revenu annuel doit être d'au moins 17 885 \$, soit 35 % de 51 100 \$ (MGA de 2013).

Toutefois, le régime peut permettre à un travailleur admissible d'y adhérer plus tôt.

3. Signer le contrat avec un établissement financier

4. Informer les employés



Après avoir déterminé vos besoins et les dispositions de votre RRS, vous signez un contrat avec un établissement financier qui offre le RRS.

Vous informez ensuite les employés, en :

- soulignant l'utilité d'un RRS (les aider à économiser pour la retraite);
- leur présentant le régime et ses dispositions;
- faisant valoir les avantages du RRS par rapport à l'épargne personnelle, par exemple :
 - ✓ le versement d'une cotisation par l'employeur et des frais de gestion avantageux;
 - ✓ la facilité d'épargner par retenues salariales et la régularité de l'épargne qui en résulte;
 - ✓ l'accès à des gestionnaires de placement de l'établissement financier;
 - ✓ les protections prévues par la loi, notamment le contrat du RRS et l'insaisissabilité en cas de faillite du participant ou de l'employeur.



- Minimum de tâches pour l'employeur
- Information des participants par l'établissement financier
- Possibilité pour l'employeur de modifier son RRS ou de cesser de l'offrir.

Minimum de tâches pour l'employeur

Une fois le RRS mis en place, les tâches de l'employeur sont réduites au minimum :

- informer l'employé de son admissibilité;
- aviser l'établissement financier des adhésions et des retraits;
- percevoir les cotisations et les transmettre à l'établissement financier;
- transmettre à l'établissement financier les demandes d'information des participants.

Information des participants par l'établissement financier

L'établissement financier qui administre le régime de retraite simplifié (RRS) répond aux questions des participants et leur fournit de l'information et notamment les documents suivants :

- une description de leur régime lors de l'adhésion;
- un relevé de droits annuel;
- un relevé lors de certains événements de vie, notamment à la fin de la participation active ou lors d'une rupture.

L'employeur peut modifier les dispositions du RRS, quitter ce régime pour adhérer à celui d'un autre établissement financier ou cesser de l'offrir en respectant certaines conditions.

Avantages du RRS



Simple

Vous percevez les cotisations et les transmettez à l'établissement financier qui administre votre régime.

Économique

- Vos cotisations n'entraînent pas de taxes salariales.
- Les cotisations et les frais d'administration sont déductibles du revenu imposable.

Flexible

Vous décidez :

- à quelles catégories de vos employés vous l'offrez;
- du taux de votre cotisation patronale;
- si les participants versent ou non une cotisation salariale et si celle-ci est immobilisée ou non;
- si vous versez une cotisation supplémentaire.

Le RRS combine des avantages du RPDB, du REER collectif et du régime à cotisation déterminée, de façon à être simple, économique et flexible.

Simple : Comme le RRS est administré par un établissement financier, il comporte un minimum de tâches administratives pour l'employeur.

Économique : Les cotisations de l'employeur n'entraînent pas de taxes salariales et sont déductibles du revenu imposable.

Flexible : L'employeur peut établir un régime adapté à ses besoins et à ceux de ses employés. Il décide :

- à quelles catégories d'employés il l'offre;
- quel sera le taux de sa cotisation patronale;
- si les participants versent une cotisation salariale et si celle-ci est immobilisée ou non;
- s'il verse une cotisation supplémentaire.

Comme dans un régime de retraite à cotisation déterminée, l'employeur doit verser une cotisation patronale et celle-ci ne doit servir qu'à procurer un revenu de retraite.

À noter : Les propriétaires et leurs proches peuvent participer au RRS s'ils sont des employés salariés de l'entreprise.



Avantages du RRS



Un régime gagnant!

Pour attirer et retenir les employés

Votre entreprise est plus attrayante et plus compétitive, et elle présente une bonne image.

Pour aider les employés à se constituer un capital-retraite

Le RRS vous assure que vos cotisations serviront uniquement pour leur retraite.

Régime des rentes
Québec 

Le RRS permet aux PME d'offrir un régime de retraite à leurs employés.

Avec un RRS, votre entreprise sera plus attrayante pour les chercheurs d'emploi et pour vos travailleurs, ce qui l'aidera à maintenir son expertise, à demeurer concurrentielle et à accroître sa rentabilité.

L'employeur qui offre un régime de retraite présente une bonne image auprès des employés et de la communauté. En effet :

- les employés constatent que l'employeur se soucie de leur bien-être en les aidant à se constituer un capital pour leur retraite;
- un régime de retraite témoigne d'une préoccupation sociale de l'employeur.

Votre entreprise sera plus compétitive parce que :

- les travailleurs seront plus productifs et efficaces, car ils seront assurés d'avoir de l'argent à la retraite;
- vous pourrez encourager la productivité en versant une cotisation supplémentaire liée aux bénéfices ou à la performance des employés;
- chaque dollar versé en cotisation dans le RRS coûte moins cher qu'une augmentation de salaire du même montant, grâce à l'économie de taxes salariales sur les cotisations de l'employeur.

Le RRS aide vraiment les employés à se constituer un capital pour leur retraite, car les cotisations de l'employeur sont immobilisées à cette fin.



Pour en savoir plus...

www.rrq.gouv.qc.ca

Site Web de la Régie des rentes du Québec
Sections *Employeur* ou *Dirigeant de PME*



Brochure RRS – *Un régime de retraite sur mesure pour les PME*

Régie des rentes
Québec

Vous obtiendrez de l'information sur le RRS dans le site Web de la Régie des rentes du Québec, sous *Entreprises et professionnels* :

❖ Dans la section *Employeur*, vous pourrez consulter ***Vous voulez mettre en place un régime*** ou ***Vous offrez un régime de retraite simplifié***, où on trouve le **contrat type du RRS**.

❖ La section *Dirigeant de PME* présente un aperçu des régimes d'épargne-retraite adaptés aux PME. Elle contient :

- un questionnaire interactif simple et rapide qui aide à choisir un régime répondant aux besoins de l'employeur;
- des témoignages de dirigeants d'entreprise qui partagent leur expérience du RRS, du REER collectif et du RPDB.

La brochure *RRS – Un régime de retraite sur mesure pour les PME* est aussi disponible sur le site Web de la Régie. Vous pouvez également commander la version imprimée.