

BUDGET 2012-2013

LES QUÉBÉCOIS ET LEUR RETRAITE

Pour des régimes
accessibles à tous

Papier – pages intérieures



EcoLogo



100%



Ce document est imprimé sur du papier entièrement recyclé, fabriqué au Québec, contenant 100 % de fibres postconsommation et produit sans chlore élémentaire.

Carton – couverture



NOTE

La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle n'est utilisée que pour alléger le texte.

Budget 2012-2013

LES QUÉBÉCOIS ET LEUR RETRAITE
Pour des régimes accessibles à tous

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Mars 2012

ISBN 978-2-551-25183-4 (Imprimé)

ISBN 978-2-550-64255-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2012

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
1. Assurer l'accès à des régimes de retraite pour tous les Québécois	3
1.1 Un système de revenu de retraite qui a fait ses preuves	3
1.2 Un système qui doit faire face à deux grands défis.....	4
2. Prendre les moyens pour préserver nos régimes de retraite.....	7
2.1 Des actions concrètes déjà en cours.....	7
2.2 Une réflexion qui doit se poursuivre	10
3. Mise en place des régimes volontaires d'épargne-retraite : le gouvernement donne suite à son engagement	13
3.1 Offrir une couverture à 2 millions de travailleurs sans régime de retraite collectif.....	18
3.2 Un régime de retraite flexible qui s'adapte à la situation de chaque travailleur	21
3.3 Mise en place d'un encadrement qui assurera le succès des RVER	27

INTRODUCTION

Les Québécois bénéficient d'un système de revenu de retraite parmi les plus performants au monde. Sa structure diversifiée, qui en fait un modèle souvent cité en exemple, assure à la plupart des retraités québécois un niveau de vie similaire à celui qu'ils avaient avant de quitter le marché du travail.

Malgré ses forces, notre système de revenu de retraite québécois est confronté à deux défis :

- d'une part, pallier l'insuffisance d'épargne pour certains travailleurs qui ne possèdent aucune épargne personnelle et qui n'ont pas accès à un régime établi par leur employeur;
- d'autre part, veiller à la solvabilité financière des régimes de retraite privés qui doivent composer avec un vieillissement de la population, une réduction du nombre de cotisants et un nouveau contexte financier international, caractérisé par une faiblesse des taux d'intérêt, qui induit une pression financière importante.

Face à ces défis, le gouvernement a déjà posé une série de gestes concrets afin de stabiliser la situation financière du Régime de rentes du Québec, d'encourager les retraites plus tardives et d'offrir un allègement temporaire au financement des régimes de retraite privés.

Au chapitre de l'insuffisance d'épargne, le gouvernement du Québec donne suite à son engagement du dernier budget et annonce qu'il déposera, au printemps 2012, les dispositions législatives nécessaires pour la mise en place des nouveaux régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) à compter du 1^{er} janvier 2013.

La mise en place des RVER s'inscrit dans la réflexion en cours sur le système de revenu de retraite au Québec, laquelle doit permettre l'élaboration de solutions visant à protéger nos régimes de retraite et, ainsi, à procurer des revenus stables et prévisibles à tous les travailleurs.

1. ASSURER L'ACCÈS À DES RÉGIMES DE RETRAITE POUR TOUS LES QUÉBÉCOIS

1.1 Un système de revenu de retraite qui a fait ses preuves

❑ Un système qui repose sur des bases solides

Au Québec, le système de revenu de retraite est constitué de trois composantes :

- une composante universelle : la pension de sécurité de la vieillesse (PSV) et le supplément de revenu garanti (SRG);
- une composante obligatoire : le Régime de rentes du Québec (RRQ);
- une composante volontaire : l'épargne personnelle, les régimes de retraite collectifs et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

La combinaison de ces trois composantes permet d'offrir un système appuyé sur une solide fondation qui est, d'une part, suffisamment flexible pour répondre aux besoins des travailleurs québécois et, d'autre part, diversifié, permettant un réel partage des risques entre l'État, les employeurs et les travailleurs.

La qualité de notre système de retraite a été d'ailleurs maintes fois soulignée au niveau international. Par exemple, la firme Mercer, qui compare depuis déjà plusieurs années la performance des systèmes de revenu de retraite dans le monde, classe année après année, le Canada parmi les pays de tête.

GRAPHIQUE 1

Représentation des composantes du système de revenu de retraite



3^e niveau VOLONTAIRE

Initiatives privées

- Régimes de retraite collectifs
(2 millions de travailleurs)
- REER (1,5 million de travailleurs)

2^e niveau OBLIGATOIRE

Régime de rentes du Québec (4 millions de travailleurs)

1^{er} niveau UNIVERSEL

Sécurité de la vieillesse (fédéral)

- Pension de la Sécurité de la vieillesse
- Supplément de revenu garanti
(99 % des aînés en bénéficient)

Description des principaux types de régime de retraite collectif

Régime de retraite à prestations déterminées

Dans un régime à prestations déterminées, la formule de calcul de la rente est fixée à l'avance. Cette formule correspond généralement à un pourcentage du salaire multiplié par les années de service reconnues par le régime.

- Par exemple, un régime à prestations déterminées peut assurer 2 % du salaire annuel par année de service. Après 35 ans de service, un travailleur obtiendrait une rente équivalant à 70 % de son salaire en fin de carrière.

Les risques liés au financement du régime sont assumés principalement par l'employeur. Si l'actif du régime est insuffisant pour payer les prestations prévues au régime, l'employeur se doit de verser le manque à gagner. On compte environ 1,3 million de participants à ce type de régime de retraite au Québec.

Régime de retraite à cotisations déterminées

Pour ce type de régime de retraite, les cotisations de l'employeur et de l'employé sont fixes. Le fonctionnement d'un régime à cotisations déterminées est comparable à celui d'un REER.

- Le revenu à la retraite dépend des sommes accumulées dans le compte de retraite du participant.
- Le rendement des placements se reflète directement sur la valeur du compte des participants.
- Les risques liés aux rendements sont donc assumés uniquement par les participants.

On compte environ 200 000 participants dans ce type de régime de retraite au Québec.

1.2 Un système qui doit faire face à deux grands défis

Malgré ses forces, le système de retraite québécois est confronté à deux défis importants, soit :

- un niveau d'épargne-retraite insuffisant pour certains travailleurs;
- une pression financière additionnelle sur les régimes de retraite.

❑ Un niveau d'épargne insuffisant pour certains travailleurs

La plupart des travailleurs québécois pourront bénéficier d'un revenu adéquat au moment de la retraite.

- Grâce au niveau de couverture offert par les régimes publics, les travailleurs dont le revenu est inférieur à 25 000 \$ ont un taux de remplacement¹ qui dépasse 70 %.
- De plus, une majorité de travailleurs épargne suffisamment pour obtenir un taux de remplacement du revenu à la retraite variant entre 60 % et 70 %, soit le niveau qui est généralement visé.

Cependant, on observe que, pour un bon nombre de travailleurs de la classe moyenne, le niveau d'épargne-retraite est insuffisant.

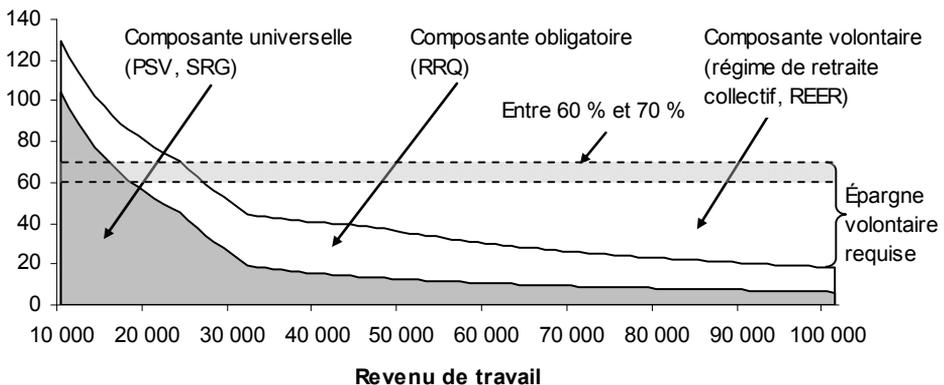
- Environ 50 % des travailleurs n'ont pas accès à un régime de retraite établi par l'employeur, ce qui rend plus difficile l'accumulation d'un niveau suffisant d'épargne pour la retraite.
- De plus, 30 % des travailleurs n'ont aucune épargne personnelle.

Pour faire face à cette problématique, dans le cadre du budget 2011-2012, le gouvernement s'est engagé à mettre en place les nouveaux régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER).

Ces nouveaux régimes permettront d'offrir une couverture aux travailleurs qui ne bénéficient pas actuellement d'un régime de retraite collectif.

GRAPHIQUE 2

Répartition des sources de revenus pour obtenir un revenu de remplacement entre 60 % et 70 % à 65 ans (en pourcentage)



Source : Régie des rentes du Québec.

¹ Le taux de remplacement représente la proportion du revenu de travail de fin de carrière qui est compensé par les revenus de retraite.

❑ Une pression additionnelle sur les régimes de retraite

Le système de revenu de retraite est également confronté à un autre défi. Le vieillissement de la population combiné au nouveau contexte financier international exerce actuellement une pression financière importante sur le coût des régimes de retraite, particulièrement les régimes à prestations déterminées.

D'une part, les régimes de retraite doivent verser une rente à un plus grand nombre de retraités, et ce, sur une plus longue période.

D'autre part, la diminution des taux d'intérêt vient hausser la valeur des prestations à verser aux travailleurs. Ceci fait donc en sorte de diminuer la solvabilité des régimes de retraite qui, sans hausse des cotisations des travailleurs, sera uniquement supportée par les employeurs.

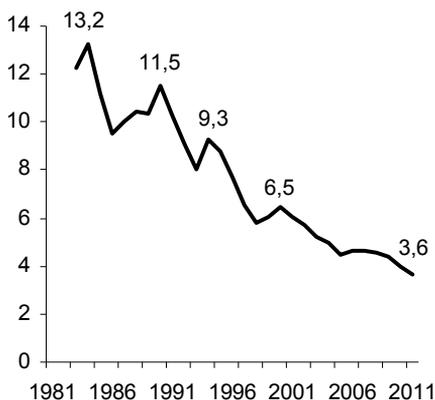
- Actuellement, au Québec, 72 % des régimes de retraite à prestations déterminées ont un taux de solvabilité inférieur à 80 %².
- Les cotisations que les employeurs doivent verser à ces régimes seront donc appelées à augmenter, ce qui exercera une pression importante sur les entreprises qui doivent supporter ce fardeau additionnel.

Or, afin de préserver la solidité de notre système de revenu de retraite, une réflexion a été amorcée sur les enjeux liés à leur financement. Cette réflexion doit nous amener à envisager de nouvelles formules qui doivent permettre d'assurer des revenus suffisants aux retraités actuels et futurs.

GRAPHIQUE 3

Rendement des obligations 10 ans

(au Québec, en pourcentage)

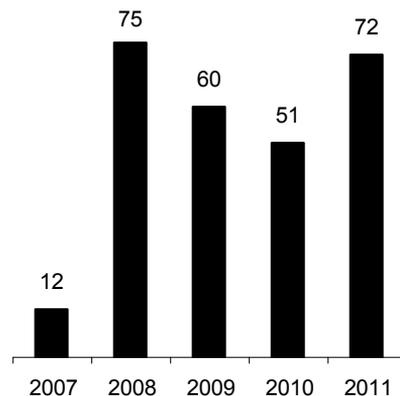


Source : Ministère des Finances du Québec.

GRAPHIQUE 4

Proportion des régimes à prestations déterminées dont la solvabilité est inférieure à 80 %

(au Québec, en pourcentage)



Source : Régie des rentes du Québec.

² Un taux de solvabilité de 80 % signifie qu'un régime de retraite dispose d'un niveau d'actifs équivalant à 80 % de ses engagements actuels.

2. PRENDRE LES MOYENS POUR PRÉSERVER NOS RÉGIMES DE RETRAITE

2.1 Des actions concrètes déjà en cours

Face aux défis auxquels les régimes de retraite sont confrontés, le gouvernement a déjà posé une série de gestes concrets visant à :

- stabiliser la situation financière du Régime de rentes du Québec;
- encourager les retraites plus tardives;
- favoriser l'épargne en vue de la retraite;
- offrir un allègement temporaire au financement des régimes de retraite privés.

Stabiliser la situation financière du Régime de rentes du Québec

Dans le cadre du budget 2011-2012, le gouvernement a annoncé deux mesures pour stabiliser la situation financière du RRQ³, soit :

- une hausse progressive du taux de cotisation sur six ans, de 2012 à 2017, à raison de 0,15 point de pourcentage par année afin de le porter de 9,9 % à 10,8 %;
- un ajustement au montant de la rente versée avant et après l'âge de 65 ans.

De plus, un mécanisme d'ajustement automatique du taux de cotisation a été prévu afin de garantir la stabilité financière du régime à long terme.

Encourager les retraites plus tardives

En plus de permettre de stabiliser la situation financière du RRQ, l'ajustement du montant de la rente versée par ce régime permettra d'encourager les travailleurs d'expérience à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

- À partir du 1^{er} janvier 2013, la majoration de la rente passera de 0,5 % à 0,7 % par mois si celle-ci est demandée après 65 ans.
- À compter du 1^{er} janvier 2014, la réduction maximale de la rente passera progressivement, sur trois ans, de 0,5 % à 0,6 % par mois si celle-ci est demandée avant 65 ans.

Ainsi, un travailleur qui décidera de repousser l'âge de sa retraite bénéficiera d'une rente qui pourrait atteindre presque une fois et demie la rente qu'il aurait touchée en quittant le marché du travail à 65 ans.

³ Le détail de ces ajustements est présenté dans le document *Un système renforcé de revenu de retraite : pour répondre aux attentes des Québécois de toutes les générations* du budget 2011-2012.

❑ Favoriser l'épargne en vue de la retraite

Afin d'améliorer la couverture en vue de la retraite, le gouvernement du Québec a annoncé, dans le cadre du budget 2011-2012, qu'il s'engageait à mettre en place les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER).

Tous les employeurs ayant un nombre minimal d'employés et qui n'offrent pas un véhicule d'épargne collectif pour la retraite devront inscrire leurs employés visés au régime. L'adhésion sera automatique pour ces employés. Les employés qui ne souhaitent pas participer à un RVER devront en informer leur employeur.

Les principaux paramètres du régime seront harmonisés avec le nouveau régime canadien, le régime de pension agréé collectif (RPAC), qui a fait l'objet d'un projet de loi déposé par le gouvernement fédéral en novembre 2011.

Ainsi, les travailleurs qui n'ont actuellement pas accès à un régime de retraite auprès de leur employeur pourront bénéficier d'un véhicule d'épargne collectif à faible coût.

❑ Allègement temporaire du financement des régimes de retraite privés

En 2008, la crise financière mondiale a entraîné une chute importante des rendements boursiers, réduisant du même coup la capitalisation des régimes de retraite.

Pour faire face à cette conjoncture difficile, le gouvernement avait annoncé, dans le cadre de son énoncé économique du 14 janvier 2009, cinq mesures d'allègement temporaire d'une durée de trois ans ayant un effet rétroactif au 31 décembre 2008.

À l'époque, ces mesures visaient à éviter qu'une détérioration temporaire de la situation financière de ces régimes n'affecte de façon permanente les entreprises, les travailleurs et ultimement les retraités.

Or, bien que la situation se soit graduellement améliorée en 2009 et en 2010, l'évolution récente des taux d'intérêt et des rendements boursiers nécessite une nouvelle intervention.

À cette fin, le gouvernement avait annoncé qu'il prolongeait de deux années les mesures d'allègement du financement de ces régimes pour les entreprises ainsi que les garanties gouvernementales pour les retraités. Le projet de loi 42, adopté en novembre 2011, prévoit notamment pour les régimes du secteur privé :

— une période d'amortissement de dix ans pour les déficits de solvabilité, plutôt que la période usuelle de cinq ans pour les déficits constatés au 31 décembre 2011 et au 31 décembre 2012.

En permettant d'étaler le remboursement du déficit de solvabilité sur une période plus longue, cette mesure permettra d'atténuer et d'étaler la hausse des cotisations à verser par les employeurs pour restaurer la solvabilité des régimes.

Régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic

En tant qu'employeur, le gouvernement du Québec participe financièrement aux régimes de retraite de ses employés. Ces régimes sont à prestations déterminées et leurs coûts sont partagés avec les participants.

À l'instar de la situation observée dans les régimes complémentaires de retraite, le gouvernement a récemment apporté des changements aux régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic. Ces changements ont été convenus dans le cadre du renouvellement des conventions collectives avec les employés de l'État. Les principaux buts poursuivis sont :

- d'encourager des retraites plus tardives;
- d'améliorer la situation financière des régimes de retraite concernés.

Pour encourager les retraites plus tardives et faciliter le transfert d'expertise, le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) permettent dorénavant d'accumuler jusqu'à 38 années de service¹ plutôt qu'un maximum de 35 années.

Par ailleurs, le taux de cotisation des employés est dorénavant révisé annuellement.

Le 22 février 2012, le gouvernement a déposé le projet de loi n° 58 à l'Assemblée nationale à la suite d'une consultation avec les représentants des cadres. Ce projet de loi, intitulé Loi modifiant la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement et d'autres modifications législatives, propose plusieurs modifications visant à améliorer la situation financière du RRPE :

- un resserrement des critères d'admissibilité à une rente de retraite;
- une période additionnelle de participation de cinq ans au régime pour profiter pleinement des dispositions du RRPE;
- une hausse de la réduction en cas de retraite anticipée.

Finalement, rappelons que les taux de cotisation des employés ont subi plusieurs hausses dans les dernières années. Le taux de cotisation des participants au RREGOP est passé de 5,35 % en 2004 à 8,94 % en 2012. Pour les participants au RRPE, le taux de cotisation est passé de 4,50 % en 2004 à 12,30 % en 2012.

La section D du plan budgétaire fournit plus de détails sur les régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic.

1 Mesure implantée graduellement jusqu'au 1^{er} janvier 2014.

2.2 Une réflexion qui doit se poursuivre

En plus des actions déjà en cours, une réflexion est déjà amorcée, notamment afin d'établir un constat plus précis de la problématique liée à la situation financière des régimes de retraite et de leurs engagements à long terme. Compte tenu du vieillissement de la population et du contexte financier international, cette réflexion doit permettre d'explorer de nouvelles avenues visant à pérenniser les régimes de retraite.

Dans cette perspective, le gouvernement a mis en places trois comités :

- le comité d'experts chargé d'étudier le système de retraite au Québec;
- le comité technique sur les régimes de retraite à prestations cibles;
- le comité sur les régimes de retraite municipaux.

Les travaux de ces comités permettront au gouvernement d'obtenir les recommandations d'experts et de partenaires concernés dans le domaine des régimes de retraite notamment en vue :

- d'améliorer notre système de retraite pour assurer sa viabilité et sa performance, tout en considérant les nouvelles réalités démographiques et économiques;
- d'évaluer la possibilité d'instaurer de nouveaux types de régimes de retraite, tels les régimes de retraite à prestations cibles;
- d'évaluer la possibilité d'apporter des modifications aux régimes de retraite à prestations déterminées des municipalités afin de stabiliser leur financement et de le rendre plus prévisible.

Les principaux constats, les pistes de solution ainsi que les recommandations de ces comités sont attendus au cours de l'année 2012. Ces travaux serviront de base pour proposer des solutions durables et réalistes aux défis auxquels font face les régimes de retraite.

Ainsi, à l'instar des gestes déjà posés par le gouvernement pour stabiliser la situation financière du RRQ, des décisions responsables devront découler des recommandations afin d'assurer la viabilité de ces régimes.

Réflexion sur les régimes de retraite

Comité d'experts chargé d'étudier le système de retraite au Québec

Ce comité, mandaté par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la Régie des rentes du Québec, est présidé par M. Alban d'Amours. Les travaux, démarrés en novembre 2011, ont pour objectifs :

- d'étudier la situation de l'ensemble des régimes de retraite privés, notamment les régimes à prestations déterminées;
- de présenter un rapport contenant des recommandations afin d'améliorer notre système de retraite pour assurer sa viabilité et sa performance, tout en considérant les nouvelles réalités économiques et démographiques.

Comité technique sur les régimes de retraite à prestations cibles

Ce comité composé de retraités et de représentants du milieu du travail a commencé ses travaux en juillet 2011.

Il a pour mandat de formuler des opinions et commentaires à la Régie des rentes du Québec afin d'enrichir les propositions de cette dernière sur l'instauration de régimes de retraite à prestations cibles et sur leur encadrement par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

Comité sur les régimes de retraite municipaux

Ce comité, qui relève du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, a commencé ses travaux en juillet 2011. Il réunit les partenaires concernés par les régimes de retraite du secteur municipal et a pour mandat :

- d'examiner les modifications susceptibles d'être apportées aux régimes de retraite à prestations déterminées des municipalités afin de stabiliser et de rendre plus prévisible la charge fiscale qui en découle;
- d'examiner les amendements à prévoir à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et à ses règlements d'application, afin de fournir un encadrement juridique aux modifications que les municipalités et leurs employés pourront convenir d'apporter à leurs régimes de retraite.

Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans ou plus

La Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans ou plus a été constituée le 7 juillet 2010. Le mandat de cette commission portait notamment sur les moyens d'accroître la participation au marché du travail des travailleurs expérimentés et d'améliorer la situation financière des retraités. En ce qui concerne la situation financière des retraités, la Commission recommande dans son rapport :

- de mettre en place un régime volontaire d'épargne-retraite chez tous les employeurs qui n'offrent pas déjà un régime de retraite;
- d'exiger, le plus rapidement possible, que les employeurs et les travailleurs y versent une cotisation minimale obligatoire;
- d'assurer que ce nouveau régime d'épargne aura la souplesse requise pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs sans alourdir le fardeau administratif des entreprises.

3. MISE EN PLACE DES RÉGIMES VOLONTAIRES D'ÉPARGNE-RETRAITE : LE GOUVERNEMENT DONNE SUITE À SON ENGAGEMENT

Un nombre important de travailleurs québécois ne disposent pas d'un régime de retraite offert par leur employeur. En conséquence, il leur est plus difficile d'épargner suffisamment pour maintenir leur niveau de vie au moment de quitter le marché du travail.

Ces personnes doivent donc compter uniquement sur l'épargne personnelle pour se préparer à la retraite. Elles doivent alors souvent se tourner vers des produits complexes auxquels peuvent être associés des frais de gestion élevés qui réduisent d'autant les revenus dont elles pourront disposer à la retraite.

C'est dans ce contexte que le gouvernement du Québec a annoncé, dans le budget 2011-2012, son engagement à mettre en œuvre de nouveaux régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) en collaboration avec le gouvernement fédéral et les autres provinces.

Les RVER donneront accès à un régime de retraite collectif à tous les travailleurs. Ils viseront spécifiquement les 2 millions de travailleurs qui n'ont actuellement pas la possibilité de participer à un régime de retraite d'employeur. Les RVER seront :

- **facilement accessibles aux travailleurs** – les entreprises qui n'offrent pas actuellement de régime de retraite devront obligatoirement l'offrir à leurs employés limitant ainsi les démarches à faire par les travailleurs;
- **simples** – les travailleurs seront inscrits automatiquement par leur employeur. De plus, un ensemble de paramètres par défaut sera prévu afin de limiter le nombre de décisions à prendre par le participant;
- **peu contraignants pour les employeurs** – les employeurs ne seront pas tenus de cotiser aux RVER. Comme ils seront administrés par des tiers, ceci limitera considérablement le fardeau administratif;
- **flexibles** – ils permettront aux travailleurs de modifier leur taux de cotisation et de continuer à cotiser au même régime après un changement d'employeur. En plus de pouvoir disposer, au besoin, des sommes qu'ils auront eux-mêmes accumulées, les participants pourront se retirer à tout moment;
- **à faible coût** – en favorisant l'accumulation d'une masse critique d'actifs, les RVER permettront de réduire les coûts de gestion pour les participants, ce qui se traduira par un meilleur rendement et des revenus de retraite plus élevés;
- **déductibles à l'impôt** – les cotisations aux RVER pourront être déduites du revenu imposable au Québec et au fédéral. Les sommes accumulées ne seront pas imposables tant qu'elles ne seront pas retirées;
- **avantageux pour tous** – tous les participants profiteront des mêmes avantages, qu'ils soient salariés, travailleurs autonomes, propriétaires d'entreprises ou simples épargnants.

❑ **Mise en place des RVER à compter du 1^{er} janvier 2013**

Pour faire suite à l'engagement de son dernier budget, le gouvernement du Québec annonce qu'il déposera, au printemps 2012, les dispositions législatives nécessaires à la mise en place des RVER à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les entreprises visées par l'obligation d'offrir un RVER auront deux ans pour s'y conformer, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2015.

Afin de s'assurer que les RVER répondront aux besoins des Québécois, le gouvernement du Québec a fait appel à l'expertise de plusieurs intervenants à l'occasion :

- de consultations tenues par le gouvernement fédéral en collaboration avec les provinces;
- de rencontres d'un groupe de travail sur les RVER, auxquelles ont participé des associations d'employeurs et des représentants des institutions financières ayant des activités au Québec;
- de rencontres ciblées avec des experts dans le domaine des régimes de retraite;
- de consultations prébudgétaires.

À la lumière de ces consultations, le gouvernement présente, dans le budget 2012-2013, les principales caractéristiques de ces nouveaux régimes de retraite.

Régimes de retraite comparables aux RVER ailleurs dans le monde

Des régimes de retraite comparables aux RVER sont actuellement offerts ailleurs dans le monde, notamment en Nouvelle-Zélande (KiwiSaver), aux États-Unis (régime 401(k)) et, bientôt, au Royaume-Uni (NEST).

Nouvelle-Zélande – KiwiSaver

Le régime KiwiSaver de la Nouvelle-Zélande est accessible à tous et obligatoirement offert par l'employeur. Si l'employé n'exerce pas son droit de retrait, il est automatiquement inscrit au régime. Le retrait hâtif des sommes accumulées est généralement interdit, sauf dans les cas particuliers prévus par la loi. Tout comme les RVER, le régime prévoit une certaine flexibilité. En effet, les épargnants ont la possibilité d'obtenir un congé de contribution d'une durée maximale de cinq ans.

États-Unis – Régime 401(k)

Aux États-Unis, le régime 401(k) est facultatif pour les employeurs. Ceux qui décident de l'offrir peuvent se prévaloir de l'inscription automatique. Bien qu'il n'y ait pas de règlement concernant l'option par défaut, l'approche « cycle de vie » est utilisée dans plus de 60 % des régimes. Le retrait hâtif des sommes est interdit, sauf pour des situations exceptionnelles telles que le cas de maladie grave.

Royaume-Uni – NEST

À partir d'octobre 2012, tous les employés admissibles devront être inscrits automatiquement à un des régimes autorisés, dont le nouveau régime du National Employment Saving Trust (NEST). Le taux de cotisation par défaut pour l'employé sera de 8 % à terme. Le nouveau régime administré par le NEST intégrera les principales caractéristiques des RVER.

Résumé des principales caractéristiques des RVER

Principales caractéristiques visant les employeurs

Obligation d'offrir un RVER	<ul style="list-style-type: none"> – Les entreprises qui comptent cinq employés ou plus ayant au moins un an de service continu et qui n'offrent pas déjà la possibilité à l'ensemble de leurs employés de contribuer à un régime d'épargne en vue de la retraite au moyen de retenues sur les salaire seront tenues : <ul style="list-style-type: none"> ▪ de choisir le RVER à offrir à leurs employés; ▪ d'inscrire à un RVER tous leurs employés ayant au moins un an de service continu; ▪ d'effectuer les retenues à la source des cotisations de leurs employés et de les transmettre à l'administrateur du RVER.
Exemption des petites entreprises	<ul style="list-style-type: none"> – Les employeurs qui comptent moins de cinq employés ayant au moins un an de service continu ne seront pas soumis à l'obligation d'offrir un RVER. – Toutefois, ces entreprises pourront l'offrir sur une base volontaire.
Adhésion automatique des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> – Si l'employeur est soumis à l'obligation d'offrir un RVER, les employés ayant au moins un an de service continu devront être inscrits automatiquement.
Cotisation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> – L'employeur ne sera pas tenu de cotiser. – Comme pour les régimes de pension agréés, si l'employeur décide de cotiser, les cotisations qu'il verse ne seront pas assujetties aux taxes sur la masse salariale. – Les cotisations de l'employeur seront déductibles de son revenu imposable au Québec et au fédéral.
Période de conformité pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> – Les employeurs auront jusqu'au 1^{er} janvier 2015 pour se conformer à l'obligation d'offrir un RVER. – Au-delà de la période initiale de conformité, tout employeur qui deviendra visé par l'obligation d'offrir un RVER disposera d'un délai d'un an pour s'y conformer.
Surveillance des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> – La Commission des normes du travail sera responsable de la surveillance des employeurs. Elle interviendra, notamment en réponse aux plaintes, afin de faire respecter les dispositions de la loi.

Résumé des principales caractéristiques des RVER (suite)

Principales caractéristiques visant les travailleurs

Taux de cotisation	<ul style="list-style-type: none"> – Le taux de cotisation par défaut sera fixé à : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 % du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015; ▪ 3 % du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016; ▪ 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017. – Le participant sera toujours autorisé à modifier son taux de cotisation et pourra volontairement décider de cesser de cotiser pendant un certain temps.
Traitement fiscal des cotisations	<ul style="list-style-type: none"> – Les cotisations du participant seront déduites du revenu imposable. Les cotisations à un RVER, qui s'ajouteront à celles effectuées dans un REER, seront assujetties au même plafond annuel que les REER, soit un maximum de 18 % du revenu annuel gagné. – Les sommes accumulées ne seront pas imposées tant qu'elles ne seront pas retirées.
Retrait des sommes accumulées	<ul style="list-style-type: none"> – À l'instar des REER, les cotisations des employés pourront être retirées avant la retraite. – Un retrait des sommes avant la retraite sera imposable aussi bien à l'impôt du Québec qu'à l'impôt fédéral. – Les cotisations patronales ne pourront être retirées qu'à partir de 55 ans.
Se retirer d'un RVER	<ul style="list-style-type: none"> – Les employés qui auront fait l'objet d'une adhésion automatique disposeront d'un délai de 60 jours après l'inscription pour se retirer sans quoi des cotisations commenceront à être prélevées sur leur salaire.
Choix de placement	<ul style="list-style-type: none"> – L'option par défaut sera basée sur une approche «cycle de vie» où le niveau de risque est ajusté en fonction de l'âge du participant. – Les autres options de placement seront limitées à cinq.
Possibilité d'adhésion volontaire	<ul style="list-style-type: none"> – Les personnes qui ne feront pas l'objet d'une adhésion automatique, telles que les travailleurs autonomes ou les simples épargnants, pourront adhérer à un RVER en communiquant directement avec un administrateur de régime.

Principales caractéristiques visant les administrateurs de RVER

Frais de gestion	<ul style="list-style-type: none"> – Les frais de gestion exigés par l'administrateur seront les mêmes pour tous les participants (travailleurs autonomes, salariés, etc.). – L'administrateur devra démontrer à la Régie des rentes du Québec que les frais de gestion sont comparables à ceux de régimes de retraite institutionnels de taille similaire.
Surveillance des RVER	<ul style="list-style-type: none"> – La Régie des rentes du Québec sera chargée de la surveillance et s'assurera du respect de la loi sur les RVER.
Administrateurs admissibles	<ul style="list-style-type: none"> – Les RVER seront entièrement administrés par des tiers tels que des institutions financières ou des gestionnaires de fonds d'investissement.
Surveillance des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> – Les administrateurs devront détenir un permis délivré par l'Autorité des marchés financiers afin d'administrer un RVER.

3.1 Offrir une couverture à 2 millions de travailleurs sans régime de retraite collectif

Selon les estimations de la Régie des rentes du Québec, environ 50 % des travailleurs québécois sont actuellement couverts soit par un régime de retraite établi par leur employeur, soit par un REER collectif.

C'est donc dire que la moitié des travailleurs québécois, environ 2 millions de personnes, ne sont pas couverts. Or, c'est principalement à eux que les RVER s'adresseront.

☐ L'obligation d'offrir un RVER aux employés

La mise en place des RVER prévoit l'obligation pour les employeurs d'offrir ce nouveau régime de retraite à leurs employés. Ainsi, tous les travailleurs auront accès à l'épargne-retraite au travail.

Les employeurs qui n'offrent pas déjà la possibilité à l'ensemble de leurs employés de contribuer à un régime d'épargne en vue de la retraite au moyen de retenues sur le salaire et qui comptent cinq employés ou plus ayant au moins un an de service continu seront tenus :

- de choisir un RVER, qu'ils devront proposer à leurs employés;
- d'inscrire au régime tous leurs employés ayant plus d'un an de service continu;
- d'effectuer la retenue à la source des cotisations de leurs employés.

Les employeurs auront jusqu'au 1^{er} janvier 2015 pour se conformer à cette obligation.

☐ Inscription automatique des salariés par les employeurs

Dans le but d'assurer une grande participation, les RVER prévoiront un mécanisme d'adhésion automatique des travailleurs assortie d'un droit de retrait du régime.

- Ce type de mécanisme, qui est utilisé dans plusieurs régimes de retraite dans le monde, a donné lieu à des taux de participation pouvant atteindre 90 %, notamment aux États-Unis dans le cas des régimes 401(k).

L'instauration d'un mécanisme d'adhésion automatique avec droit de retrait est une première au Québec. Au cours des prochaines années, elle devrait permettre d'inscrire près de 1 million de travailleurs aux RVER.

Par ailleurs, les autres travailleurs qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite collectif, soit environ 1 million de travailleurs, pourront s'inscrire volontairement (travailleurs autonomes, propriétaires d'entreprises, simples épargnants, etc.).

Impact de l'adhésion automatique

L'adhésion automatique vise à encourager les travailleurs à épargner pour leur retraite en simplifiant l'accès à un régime de retraite.

Les régimes prévoyant ce type d'inscription permettent aux participants de se retirer du régime, de modifier leur niveau de cotisation et de choisir parmi certaines options de placement. Ce type d'inscription est actuellement utilisé dans plusieurs pays, notamment aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.

Le succès de l'adhésion automatique a été souligné dans plusieurs études. Les résultats démontrent que l'inscription automatique a une incidence significative sur la participation.

Impact de l'adhésion automatique aux régimes 401(k) aux États-Unis

(en pourcentage)

Auteurs (année de l'étude)	Taux de participation total	
	Sans adhésion automatique	Avec l'adhésion automatique
Madrian et Shea (2001)	37	86
Choi et al. (2001)	26-43	85 et moins
Swanson et Farnen (2008)	77	95
Beshears et al. (2008)	60	95
Fidelity Investments (2007)	53	81
Vanguard Center for Retirement Research (2007)	45	86

Source : U.S. Government Accountability Office.

Exemption pour les petites entreprises de moins de cinq employés

Afin de limiter l'impact administratif, certaines entreprises seront exemptées de l'obligation d'offrir un RVER, soit :

- les petites entreprises qui comptent moins de cinq employés ayant au moins un an de service continu.

Par exemple, un employeur qui compte trois employés ayant plus d'un an d'ancienneté et qui embauche temporairement deux employés ne sera pas tenu d'offrir un RVER.

- Ceci permettra d'éviter que les entreprises dont le taux de roulement est très important soient obligées d'offrir un RVER.
- Toutefois, elles pourront toujours offrir un RVER sur une base volontaire.

Le critère de service continu sera basé sur la définition de la Loi sur les normes du travail. Ce critère est déjà utilisé par les employeurs pour déterminer, entre autres, l'admissibilité aux vacances.

Période de conformité pour les employeurs

Lors de l'instauration des RVER, à compter du 1^{er} janvier 2013, les employeurs auront deux ans pour se conformer, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2015.

Au-delà de la période initiale de conformité, tout employeur visé par l'obligation d'offrir un RVER disposera d'un an pour s'y conformer.

Les employeurs qui auront dû se conformer à une première obligation devront continuer d'offrir un RVER tant qu'ils auront des employés inscrits au régime, et ce, même si le nombre d'employés diminue sous le seuil d'exemption.

Les employeurs ne seront pas tenus de cotiser

Les employeurs ne seront pas tenus de cotiser à un RVER.

Toutefois, comme dans le cas des régimes de pensions agréés, ceux qui contribueront pour leurs employés verront leurs contributions exonérées des taxes sur la masse salariale.

Possibilité d'adhésion volontaire

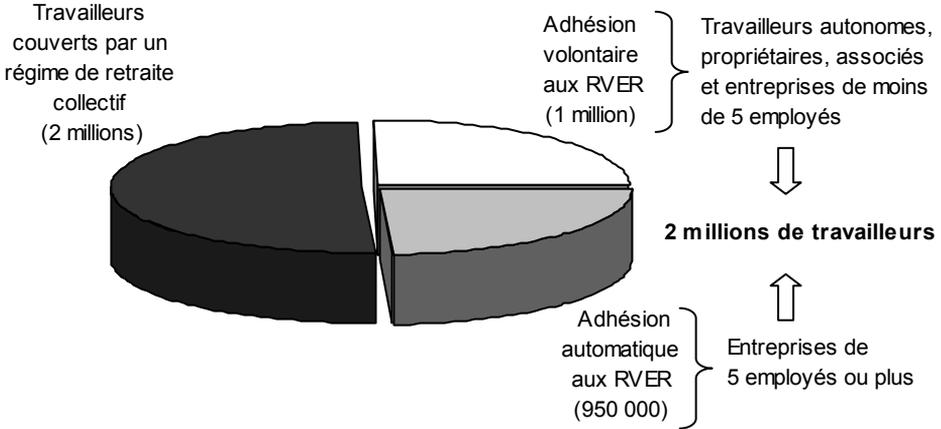
Les personnes qui ne feront pas l'objet d'une adhésion automatique, telles que les travailleurs autonomes ou les simples épargnants, pourront adhérer à un RVER en communiquant directement avec un administrateur de régime.

- En tout temps, les travailleurs pourront adhérer au RVER de leur choix. Les administrateurs de régime ne pourront pas refuser une adhésion.

Environ 1 million de travailleurs, dont près de 600 000 travailleurs autonomes, propriétaires d'entreprise ou associés, pourront adhérer à un RVER sur une base volontaire. Ceux-ci profiteront des mêmes avantages, notamment les mêmes frais de gestion, que les travailleurs inscrits automatiquement par leur employeur.

GRAPHIQUE 5

Couverture additionnelle de 2 millions de travailleurs au Québec
(nombre de travailleurs)



Sources : Régie des rentes du Québec, Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA) et Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), 2011.

3.2 Un régime de retraite flexible qui s'adapte à la situation de chaque travailleur

Les RVER permettront aux travailleurs québécois qui ne sont pas couverts actuellement d'avoir accès à un régime de retraite privé offrant les avantages d'un régime collectif, soit :

- une gestion professionnelle de l'épargne par des administrateurs soumis à des exigences rigoureuses de l'Autorité des marchés financiers (AMF) et de la Régie des rentes du Québec;
- des frais de gestion avantageux découlant de l'accumulation d'un volume important d'épargne.

De plus, les RVER seront flexibles. Ils s'adapteront à la situation des travailleurs, notamment à leur capacité financière de cotiser et au type de placement en fonction de leur âge. Ils permettront aussi une participation continue, même lors d'un changement d'employeur.

Les mêmes avantages fiscaux que ceux des REER : pleine déductibilité des cotisations

Rappelons que les RVER permettront aux employés de bénéficier des mêmes avantages fiscaux que ceux liés au REER. Les cotisations à un RVER pourront être déduites du revenu, ce qui réduira l'impôt à payer. De plus, les sommes accumulées ne seront pas imposées tant qu'elles ne seront pas retirées⁴.

Un taux de cotisation suggéré de 4 %

Le taux de cotisation dans un RVER sera toujours déterminé par le travailleur. Pour les participants qui, initialement, ne voudraient pas faire de choix, un taux par défaut s'appliquera.

Afin de créer l'habitude d'épargne tout en minimisant l'impact sur le revenu des travailleurs, le taux de cotisation par défaut sera initialement fixé à :

- 2 % du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015;
- 3 % du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016;
- 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

À terme, un taux de cotisation de 4 % permettra, pour un salarié moyen, de bénéficier d'un revenu à la retraite équivalant à plus de 60 % de son revenu de travail en fin de carrière.

TABLEAU 2

Taux de remplacement du revenu à la retraite selon le taux de cotisation (en pourcentage)

Revenu de travail en fin de carrière	Situation actuelle	Taux de cotisation		
		2 %	3 %	4 %
20 000 \$	87	93	96	100
30 000 \$	61	67	71	74
40 000 \$	48	54	59	66
50 000 \$	39	47	54	60
60 000 \$	33	42	45	55

Note : Le taux de remplacement comprend la pension de sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti, la rente du RRQ et le RVER. Les hypothèses sont les suivantes : âge de la retraite à 65 ans, espérance de vie à 82 ans, début de l'épargne à 25 ans, taux de rendement net des frais de gestion de 5,75 %.

⁴ À cet effet, la position du Québec à l'égard des règles fiscales proposées par le gouvernement fédéral est présentée dans le document *Renseignements additionnels sur les mesures du budget 2012-2013*.

En plus d'atteindre les objectifs relatifs au taux de remplacement, les travailleurs qui conserveront le taux de cotisation de 4 % ne verront pas leur revenu disponible diminuer de façon trop importante.

TABLEAU 3

Cotisation par paie⁽¹⁾, selon le taux de cotisation et le revenu de travail
(en dollars par paie)

Revenu de travail	2 %		3 %		4 %	
	Cotisation par paie	Impact sur le revenu après déductions ⁽²⁾	Cotisation par paie	Impact sur le revenu après déductions ⁽²⁾	Cotisation par paie	Impact sur le revenu après déductions ⁽²⁾
30 000 \$	23,08	16,49	34,62	24,74	46,15	32,98
40 000 \$	30,77	21,07	46,15	31,60	61,54	42,14
50 000 \$	38,46	23,70	57,69	35,56	76,92	47,41
60 000 \$	46,15	28,44	69,23	42,67	92,31	56,89

(1) Sur la base de 26 périodes de paie annuelle.

(2) Cotisations nettes des déductions fiscales.

Se retirer d'un RVER

Tous les employés qui auront fait l'objet d'une adhésion automatique par leur employeur disposeront d'un délai de 60 jours après l'inscription pour se retirer complètement du régime sans quoi des cotisations commenceront à être prélevées sur leur salaire.

Par ailleurs, les participants à un RVER pourront volontairement décider de cesser de cotiser pendant un certain temps. Comme ces travailleurs seront toujours inscrits au régime, il sera facile pour eux de recommencer à y cotiser en vue d'accroître leur épargne-retraite.

❑ Possibilité de retirer les sommes épargnées

En se basant sur l'expérience des régimes de retraite simplifiés au Québec, on constate qu'une plus grande flexibilité quant au retrait des sommes épargnées pourrait favoriser la participation aux RVER.

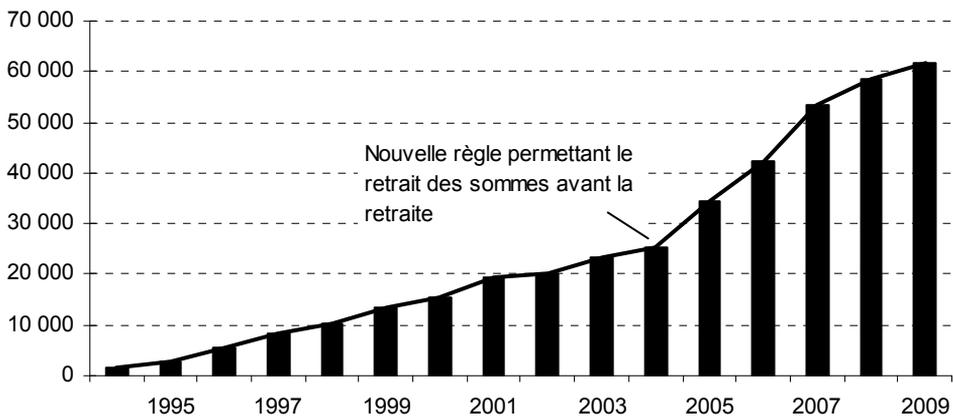
Dans ce contexte, afin de permettre aux travailleurs de faire face à des situations exceptionnelles, les sommes qu'ils verseront à leur RVER ne seront pas immobilisées.

— À l'instar des REER, les sommes versées à un RVER pourront être retirées avant la retraite. Elles deviendront alors assujetties aussi bien à l'impôt du Québec qu'à l'impôt fédéral.

Pour ce qui est des cotisations directes effectuées par les employeurs dans un RVER, elles seront immobilisées et ne pourront être retirées qu'à partir de 55 ans.

GRAPHIQUE 6

Impact de l'assouplissement des règles de retrait sur la participation aux régimes de retraite simplifiés au Québec⁽¹⁾ (en nombre de participants)



(1) Les régimes de retraite simplifiés sont des régimes à cotisations déterminées offerts au Québec depuis 1994. En 2004, les règles d'immobilisation ont été assouplies afin de permettre aux travailleurs un meilleur accès aux fonds accumulés.

Source : Régie des rentes du Québec.

❑ Choix de placement pour les participants

Pour simplifier la participation des travailleurs, les RVER seront dotés de dispositions par défaut en ce qui concerne les choix de placement.

Chaque administrateur de RVER devra offrir une option de placement par défaut qui vise à répondre aux besoins d'un grand nombre de participants.

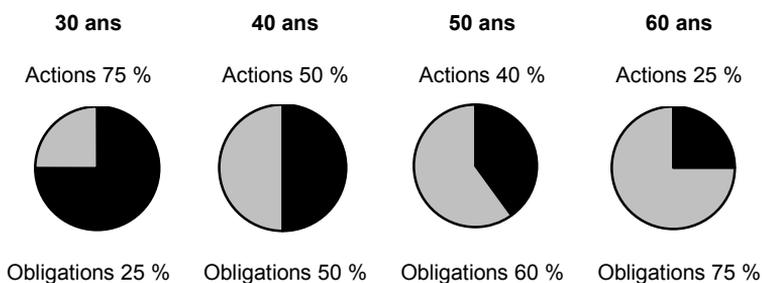
Dans ce contexte, cette option par défaut sera basée sur une approche « cycle de vie », où le niveau de risque est ajusté en fonction de l'âge du participant.

- L'option de placement devra donc être composée d'une pondération de différents fonds qui se modifiera au fur et à mesure que le participant se rapproche de l'âge de la retraite.
- Ceci permettra de limiter le risque pour les travailleurs qui sont à quelques années de la retraite, tout en ayant un potentiel de croissance plus important pour les plus jeunes participants.

Dans le but d'atténuer la complexité des RVER, les administrateurs pourront également offrir un maximum de cinq autres options de placement. Ces dernières pourront refléter différents degrés de risque et être caractérisées par une répartition prudente de catégories d'actifs.

GRAPHIQUE 7

Illustration d'une option de placement « cycle de vie » selon l'âge du participant



Source : Ministère des Finances du Québec.

TABLEAU 4

Illustration des responsabilités, des choix et des avantages pour l'employeur et l'employé liés à la mise en place d'un RVER

	Employeur qui doit offrir un RVER	Employé admissible
Responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> – Choisir un RVER pour ses employés. – Présenter le RVER à ses employés et indiquer les dispositions du régime. – Inscrire automatiquement ses employés admissibles. – Effectuer les retenues à la source des cotisations des employés et les remettre à l'administrateur. 	<ul style="list-style-type: none"> – Transmettre les renseignements personnels nécessaires pour l'adhésion au RVER. – Exercer son droit de retrait s'il ne désire pas participer.
Choix possibles	<ul style="list-style-type: none"> – S'il le désire, cotiser au RVER pour le compte de ses employés. 	<ul style="list-style-type: none"> – Au besoin, modifier les dispositions par défaut (choix de placement, taux de cotisation, etc.). – Verser des cotisations additionnelles sur une base volontaire.
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> – Dispense de l'essentiel des tâches administratives liées à la gestion d'un régime de retraite. – Rend l'emploi offert plus attrayant et favorise la rétention des employés. – Cotisations de l'employeur déductibles du revenu imposable et non assujetties aux taxes sur la masse salariale. 	<ul style="list-style-type: none"> – Bénéficie d'un régime de retraite à faible coût. – Facilement accessible et offert à tous (salariés, travailleurs autonomes, propriétaires d'entreprises, simples épargnants). – Simplification du processus décisionnel. – Les cotisations sont effectuées nettes d'impôt sur la paie. De plus, les sommes accumulées ne seront imposées qu'à leur retrait. – Possibilité de continuer à participer au régime même si le lien avec l'employeur est rompu. – Possibilité de transférer les actifs d'un régime à un autre.

3.3 Mise en place d'un encadrement qui assurera le succès des RVER

☐ Encadrement des frais de gestion

Une des caractéristiques fondamentales des RVER est d'offrir un régime à faible coût. Sur la base des consultations réalisées, l'atteinte de cet objectif dépend principalement de l'accumulation d'un volume important d'actifs afin d'obtenir des économies d'échelle. Or, en prévoyant un mécanisme d'adhésion automatique et des caractéristiques favorisant la participation d'un grand nombre de travailleurs, les RVER permettront de réduire les coûts pour les participants, ce qui se traduira par un meilleur rendement et une accumulation plus importante des sommes disponibles à la retraite.

Par exemple, un travailleur dont le revenu de travail est de 50 000 \$ par année, qui épargne annuellement 4 % de son revenu, et qui doit payer des frais de gestion de 2 %, pourrait économiser après 40 ans :

- 59 150 \$ si les frais de gestion étaient réduits à 1 %;
- 95 463 \$ si les frais de gestion étaient réduits à 0,5 %.

TABLEAU 5

Illustration du gain sur l'épargne-retraite découlant de la réduction des frais de gestion⁽¹⁾ (en dollars)

	Valeur brute de l'investissement	Frais de gestion	Valeur nette de l'investissement	Gain pour l'épargnant	
				(en \$)	(en %)
Situation de base	351 264	-137 203	214 061		
Gain découlant d'une baisse des frais de gestion					
Frais de gestion de 1,0 % (réduction de 1,0 p.p.)	351 264	-78 053	273 211	+59 150	27,6 %
Frais de gestion de 0,5 % (réduction de 1,5 p.p.)	351 264	-41 740	309 524	+95 463	44,6 %

(1) Il est supposé que les investissements procurent un rendement net de 4,5 % par année, soit un rendement de 6,5 % réduit de frais des gestions de 2 %.

À cet effet, les administrateurs devront démontrer, sur une base régulière, que les frais de gestion applicables, notamment ceux qui sont associés à l'option de placement par défaut, sont comparables à ceux de régimes de retraite institutionnels de taille similaire.

Tous les travailleurs pourront profiter des mêmes faibles frais de gestion. Cependant, dans certaines situations, des frais, à la charge du participant, pourraient s'ajouter, tels les frais associés :

- au retrait de sommes avant la retraite;
- au transfert de sommes entre RVER;
- aux services-conseils personnalisés, etc.

☐ Surveillance des administrateurs des RVER

Les RVER seront entièrement administrés par des tiers tels que des institutions financières ou des gestionnaires de fonds d'investissement.

À cette fin, les administrateurs de RVER devront détenir un permis délivré par l'AMF.

De plus, chaque RVER devra être enregistré auprès de la Régie des rentes du Québec. Celle-ci sera chargée de la surveillance de ces régimes et s'assurera du respect de la loi sur les RVER, notamment quant aux faibles coûts associés à ces régimes.

Concernant l'obligation d'offrir un RVER, c'est la Commission des normes du travail qui sera responsable de la surveillance des employeurs. Elle interviendra, notamment en réponse aux plaintes, afin de faire respecter cette disposition de la loi.

Afin de permettre, d'une part, la mise en place des infrastructures nécessaires à la surveillance de ces nouveaux régimes et, d'autre part, de favoriser une diffusion de l'information sur les RVER, des crédits de 2 millions de dollars par année de 2012-2013 à 2014-2015 seront accordés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour 2012-2013, les crédits seront pourvus à même le Fonds de suppléance.

TABLERAU 6

Impact financier des mesures visant à assurer un revenu de retraite adéquat pour tous (en millions de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
Mise en place du régime volontaire d'épargne-retraite pour 2 millions de travailleurs	-2,0	-2,0	-2,0	-6,0
Élimination de la taxe sur la masse salariale sur les cotisations versées par l'employeur aux fonds fiscalisés ⁽¹⁾	-0,5	-2,0	-2,0	-4,5
TOTAL	-2,5	-4,0	-4,0	-10,5

(1) Mesure visant à assurer la neutralité du traitement fiscal pour les cotisations à un RVER et à un fonds fiscalisé considérant que les cotisations des employeurs sont immobilisées dans les deux cas. Cette mesure est décrite en détail dans le document *Renseignements additionnels sur les mesures du budget 2012-2013*.