

Outils à la disposition des employeurs pour augmenter la rente de leur personnel : rente des employéEs actifs, paiement lors de congés et aide pour le départ à la retraite des moins de 65 ans.

De plus en plus d'employeurs désirent augmenter, lorsque possible financièrement, la rente de retraite de leurs employéEs ou de certains d'entre eux. Le présent document vise à outiller les conseils d'administration pour qu'ils adoptent des résolutions tenant compte des dispositions du Régime et des normes fiscales fédérales.

OPTIONS	AVANTAGE	RÈGLES À NOTER
<p>1- Verser un montant à chaque salariéE en augmentant brièvement le <u>taux de la cotisation patronale</u> Plusieurs exemples de l'application de cette option se retrouvent dans l'Annexe 1 du Texte du Régime.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Augmente la rente immédiatement. - Taux temporairement très élevé (sur 1 paie ou 2 paies) permettant de transférer des sommes significatives à chaque employéE. - Aucun impact fiscal pour l'employé ou l'employeur (L'espace fiscal disponible pour cotiser à un REER sera ajusté en conséquence l'année suivante.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Le calcul du montant à verser est basé sur les salaires gagnés de toutes les personnes salariées durant la période visée par l'augmentation du taux. Ceci veut dire qu'un montant identique pour chacun ne peut se faire que dans le cas où les salaires sont égaux. - Plafond maximum du taux à respecter (voir explications option 1 ci-dessous). - Un formulaire de modification à remplir et signer plus un préavis aux employéEs.
<p>2- Verser en tout ou en partie le coût d'un <u>rachat de service passé d'une ou de plusieurs personnes salariées</u> La section 16 du Texte du Régime ainsi que plusieurs documents portent spécifiquement sur le rachat de service passé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Augmente la rente immédiatement. - Employeur verse différents montants (ex. basé sur l'ancienneté) pour un rachat total ou partiel pour une ou plusieurs employéEs qui ont des années rachetables. - Aucun impact fiscal pour l'employé ou l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Coûte 75 \$ par rachat, car le calcul doit être validé par un actuare. - Un calcul préliminaire individuel fait par le secrétariat pour chaque employéE pour déterminer le coût total des années rachetables. - Le montant maximal de versement est limité par l'espace fiscal REER de la personne concernée. - Un formulaire de rachat signé par l'employéE.
<p>3- Verser des montants à unE employéEs sous forme de <u>cotisation volontaire</u> (voir les pages 3 et 4 pour plus d'information)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sera converti en rente seulement lors du départ à la retraite ou lors d'un rachat d'années. - Le montant versé est imposable et assurable et donne droit à une déduction fiscale. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Le montant est un gain pour l'employéE et s'AJOUTE à ses revenus.</u> - Peut être retiré en tout temps par l'employéE. - Plafond fiscal à respecter. (voir Explications Option 3 ci-dessous et les pages 3 et 4.)
<p>4- Verser en tout ou en partie le coût des cotisations lors de certains <u>congés des employéEs</u> Plusieurs exemples de l'application de cette option se retrouvent dans l'Annexe 4 du Texte du Régime. Voir aussi la section 9.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Augmente la rente immédiatement. - Plusieurs choix de bonifications (ex. congé de : maladie, maternité, sans traitement; mise à pied temporaire). - Aucun impact fiscal pour l'employéE ou l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonification révocable en tout temps. - Période maximale à respecter (voir explications option 4 ci-dessous) - Un formulaire pour la bonification à remplir et signer.

<p>5- Verser en tout ou en partie le coût de la réduction de la rente dans un contexte de <u>rente anticipée</u> (rente avant 65 ans) d'unE employéE Voir l'article 6.2.1 du Texte du Régime.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Élimine la baisse de rente lors de départ avant 65 ans. - Permet à l'employeur de récompenser et de palier à des difficultés financières. - Aucun impact fiscal pour l'employé ou l'employeur ou sur le facteur d'équivalence de l'année. 	<ul style="list-style-type: none"> - EmployéE doit avoir entre 55 et 65 ans. - Normes fiscales à respecter (voir explications option 5 ci-dessous)
--	---	--

Explications du plafond maximum du taux de l'Option 1 : Le pourcentage de l'augmentation de la cotisation patronale, dans une année civile, ne peut augmenter la rente totale acquise provenant des cotisations salariales, patronales et la cotisation additionnelle **au-delà de 2 % du salaire**. Ce plafond s'applique à toutes les personnes salariées, qu'elles aient travaillé 12 mois ou moins. Le personnel du secrétariat vous aidera à faire les calculs pour établir le taux d'augmentation respectant ce plafond.

Explications du plafond fiscal de l'Option 3 : Le plafond fiscal pour les cotisations volontaires dans un régime dépend du salaire et du taux de cotisation totale (patronale et salariale). Le secrétariat vous aidera à calculer ce plafond. Lorsque le montant offert est plus élevé que le plafond fiscal de l'employéE et que celui-ci a un espace fiscal REER disponible, il cotise l'excédent à un REER et le transfère en cotisations volontaires au régime (les transferts depuis un REER ne sont pas soumis au plafond fiscal).

Explications du plafond pour la période maximale de l'Option 4 : Les dispositions relatives à la participation durant certaines absences reflètent pour l'essentiel les dispositions législatives, dont la Loi sur les normes du travail. Il est possible pour un employeur de couvrir d'autres types de congés, de les couvrir pour une période plus longue, de verser les cotisations patronales même si l'employéE ne verse pas de cotisations salariales, voire de verser la totalité des cotisations patronales et salariales. Toutefois, la Loi de l'impôt prévoit des plafonds pour la période maximale qui peut être ainsi couverte : un total de 5 ans sur la durée de sa vie pour les congés en général plus 3 ans additionnels pour des congés parentaux ou liés à des obligations familiales. Il n'y a pas de maximum pour les congés en raison de l'invalidité.

Explications des normes fiscales de l'Option 5 : L'article 6.2.1 du Texte du Régime prévoit qu'il est possible d'éliminer totalement ou partiellement la réduction de la rente de retraite lors d'un départ entre 55 et 65 ans. Ainsi, une personne qui part à la retraite à 63 ans subit une baisse de sa rente de 6 % par année d'anticipation, soit 12 %. Toutefois, il est possible, si l'employéE ou l'employeur verse le montant requis d'éliminer cette réduction. L'employeur utilise cette option pour reconnaître l'apport d'unE employéE qui prend sa retraite avant 65 ans. L'employeur pourrait aussi envisager cette mesure lors de difficultés budgétaires amenant une réduction d'effectifs. Cette mesure est assujettie à certaines balises découlant des normes fiscales qui limitent le rachat de la réduction. Le rachat est possible seulement si un des critères suivants s'applique : la personne a au moins 60 ans; la personne a au moins 30 ans de service; ou, la somme de son âge et de ses années de service est supérieure à 80 ans. Sinon, cette personne aura une réduction minimale de ¼ de 1 % pour chaque mois entre la date de l'achat de la rente anticipée et la plus proche des 3 dates mentionnées plus haut. Il faut donc noter que dans certains cas il ne serait peut-être pas possible d'acheter toute la réduction en raison des normes fiscales.

Le secrétariat du Régime vous aide à concrétiser vos souhaits. Il est préférable de lui montrer au préalable le texte de la résolution à soumettre au conseil d'administration.

(2017-03)

Message important destiné aux employeurs et aux employéEs concernant le versement par l'employeur d'un montant forfaitaire en

COTISATIONS VOLONTAIRES

1. Identification et précisions

Alors que le versement de la part de l'employeur pour contribuer à un rachat pour service passé ou le versement d'une cotisation patronale régulière n'a aucun impact fiscal pour l'employé* ou pour l'employeur et est converti en rente immédiatement, il faut noter que le traitement fiscal pour une cotisation volontaire versée par l'employeur est très différent. **La Loi interdit le versement de cotisations volontaires par l'employeur si celle-ci n'est pas traitée comme un gain pour l'employéE.** Cela implique qu'une cotisation volontaire versée par l'employeur, doit obligatoirement être traitée comme un revenu pour l'employéE. Cette somme doit donc être ajoutée au total des revenus de l'employéE et toutes les cotisations/déductions de l'employéE et de l'employeur doivent être versées aux gouvernements respectifs. Ce montant BRUT est un avantage assurable, imposable et assujetti à toutes les retenues obligatoires. Il est important de noter qu'étant donné que la cotisation est versée dans un régime de retraite, il n'y a pas d'impôt à prélever sur le montant.

Au moment de remplir votre fichier de remise, vous devez indiquer à la colonne M "Cotisation volontaire" le montant NET de la cotisation volontaire (voir ligne 2417 dans le tableau ci-bas).

2. Écritures et inscription de la cotisation volontaire versée par l'employeur

2.1 Ex. - Écriture comptable/Journal des salaires/Cotisations volontaires

N° compte	Description du compte	Débits	Crédits
5101	Salaires & traitements	1 000,00	-
5120	Charge de A-E	16.80	-
5150	Charge du RRQ	53.22	-
5160	Charge du FSSQ	16.50	-
5165	Charge du RQAP	6.92	-
5175	C.S.S.T. et C.N.T.	7.20	-
5180	Impôt fédéral	-	-
5185	Impôt provincial	-	-
2180	Assurance-emploi à payer	-	28.80
2205	RRQ à payer	-	106.44
2210	FSSQ à payer	-	16.50
2212	RQAP à payer	-	11.86
2375	CSST + CNT à payer	-	7,20
2417	RRFS à payer (CotVol)	-	929.84
		1 100.64	1 100.64

* Sauf dans le cas d'un rachat lors de l'ajustement du facteur d'équivalence pour service passé (FESP) de l'employéE par Revenu Canada.

2.2 Inscription au Régime

Pour le Régime, le montant de la cotisation volontaire payée par l'employeur au compte d'unE employéE doit être inscrit, vis-à-vis son nom, dans la colonne « M » du fichier Excel de la remise mensuelle intitulée « Cotisation volontaire ».

2.3 Relevés fiscaux

Pour l'élaboration des relevés fiscaux de l'année, le fichier Excel des facteurs d'équivalence (FE) préparé annuellement par le Régime inclura ces cotisations volontaires des deux façons suivantes :

- 1- Dans la colonne intitulée « Cotisations à un RPA » du fichier Excel des FE, le montant indiqué qui devra être inscrit à la case 20 du Relevé T4 et la case D du Relevé 1 inclura le montant total des cotisations salariales régulières, des cotisations volontaires versées par l'employéE, s'il y a lieu, et du montant forfaitaire versé par l'employeur pour l'employéE. À noter que tous les montants qui se trouvent à la case 20 du Relevé T4 et la case D du Relevé 1 sont déductibles d'impôt.
- 2- Dans la colonne du fichier Excel des FE intitulée « FE » pour la case 52, le FE sera calculé selon la formule prescrite pour un RPA en y ajoutant par la suite les cotisations volontaires versées par l'employéE, s'il y a lieu, et le montant forfaitaire versé par l'employeur.

3. Attention – Un prérequis

Il est de la responsabilité exclusive de l'employéE viséE de vérifier s'il-elle a l'espace fiscal nécessaire pour bénéficier de ces cotisations volontaires. À cet effet, un « formulaire de calcul » pour les cotisations volontaires est disponible sur le portail du Régime www.regimeretraite.ca (voir page « ParticipantEs »).

Merci de votre attention.

Le Comité de retraite du RRFSGCF