

Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif

Avantages

- Régime à cotisations facultatives seulement ou à cotisations patronales et salariales.
- Aucune législation provinciale – l'employeur dispose d'une grande latitude.
- Aucune restriction sur l'admissibilité ni le moment du versement des cotisations par l'employeur. (Les cotisations salariales devraient être versées au moins chaque mois.)
- Les cotisations patronales peuvent être aléatoires ou faites selon un horaire fixe.
- Les participants peuvent verser des cotisations additionnelles en tout temps.
- Les cotisations ne sont pas immobilisées.
- Les régimes de conjoint sont permis, afin de tirer parti du fractionnement du revenu à la retraite. Le cotisant peut demander une déduction pour les cotisations. Cependant, les retraits effectués dans les trois ans suivant le dépôt entraînent des répercussions fiscales pour le cotisant.
- Si le régime le permet, les actifs peuvent être utilisés dans le cadre du Régime d'accession à la propriété (RAP) ou d'un Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP), en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. Les participants disposent d'un maximum de souplesse lors de la cessation d'emploi, du décès ou de la retraite. Tous actifs peuvent être encaissés, virés à un REER ou à un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou utilisés pour souscrire une rente.
- Aucun rapport sur le régime à remettre par l'employeur au gouvernement (le fournisseur de services émet les reçus de cotisation et les relevés fiscaux).

Éléments à prendre en considération

- Les participants possèdent l'ensemble des actifs dans leur compte.
- Les retraits d'un REER collectif peuvent faire l'objet de restrictions imposées par le répondant / l'employeur.
- Le participant peut utiliser les actifs à toutes fins et non uniquement à celles prévues par l'employeur, notamment la retraite.
- Les cotisations patronales sont imposables, et les charges sociales applicables sont imputées en tenant compte de l'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec, du régime des accidents du travail et de l'assurance-maladie.
- Les frais d'administration payés par l'employeur représentent un avantage imposable pour les employés et une dépense déductible pour l'entreprise.

À titre d'information seulement. Bien que le présent document soit réputé exact au mois de juin 2009, il n'est pas destiné à prodiguer des conseils de nature fiscale à des personnes ou à des entreprises. Le document ne constitue pas une description complète de la législation applicable et est susceptible d'être modifié. Les répondants de régime peuvent imposer des restrictions concernant leurs régimes. Nous vous recommandons de toujours vérifier auprès de vos conseillers professionnels pour obtenir des conseils juridiques ou fiscaux.

Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

Avantages

- Aucune législation provinciale – l'employeur dispose de plus de souplesse que dans le cadre d'un régime de retraite agréé (RRA).
- Les exigences relatives à l'admissibilité établies par la Loi de l'impôt sur le revenu et par l'Agence du revenu du Canada (ARC) doivent être satisfaites, notamment l'enregistrement du régime auprès de l'ARC.
- Aucune restriction sur le moment des cotisations par l'employeur, sauf en fin d'année.
- Le régime offre beaucoup de souplesse lors de la cessation d'emploi, du décès ou de la retraite. Tous les actifs peuvent être encaissés, virés à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou à un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou utilisés pour souscrire une rente.
- Les cotisations ne sont pas immobilisées.
- Nombre limité de rapports à produire à l'intention du gouvernement (rapport auprès de l'ARC et facteur d'équivalence du régime de retraite).
- Le fournisseur de services émet les relevés fiscaux relatifs aux paiements effectués dans le cadre du régime.
- L'employeur garde le contrôle tout en évitant d'être soumis à la législation sur les régimes de retraite plus restrictive.
- Toutes les cotisations patronales doivent être acquises au cours des deux années suivant l'adhésion au régime.
- L'employeur peut restreindre les retraits en cours de service de l'employé dans le RPDB.
- Un RPDB est généralement utilisé conjointement avec un régime collectif. Les cotisations au RPDB peuvent ou non être liées aux cotisations salariales dans le REER.
- Les cotisations patronales ne sont pas imposables pour l'employé et elles ne sont pas assujetties à des charges sociales. L'employé paie uniquement de l'impôt sur les sommes retirées du régime.
- Les actions de l'employeur représentent habituellement une option de placement admissible.

Éléments à prendre en considération

- Aucune cotisation salariale permise.
- Les cotisations patronales sont assujetties à un plafond.
- Doivent être pour une société à but lucratif, et toutes les cotisations patronales doivent être tirées des bénéfices.
- Aucune personne rattachée ne peut adhérer au RPDB. (Par personne rattachée, on entend une personne qui possède 10 pour cent ou plus de l'entreprise et une personne qui a un lien de dépendance avec un membre de la famille ou un parent. Consultez la définition de l'ARC pour plus de précisions.)
- Frais d'administration légèrement plus élevés.
- Le participant peut utiliser l'actif à toutes fins et non uniquement à celles prévues par l'employeur, notamment la retraite.

À titre d'information seulement. Bien que le présent document soit réputé exact au mois de juin 2009, il n'est pas destiné à prodiguer des conseils de nature fiscale à des personnes ou à des entreprises. Le document ne constitue pas une description complète de la législation applicable, laquelle varie selon la province et est susceptible d'être modifiée. Les répondants de régime peuvent imposer des restrictions concernant leurs régimes. Nous vous recommandons de toujours vérifier auprès de vos conseillers professionnels pour obtenir des conseils juridiques ou fiscaux.