

Régime de retraite individuel (RRI) et régimes hybrides



TABLE DES MATIÈRES

LE RÉGIME DE RETRAITE INDIVIDUEL (RRI) ET LES RÉGIMES HYBRIDES

Qu'est-ce qu'un RRI?

Qu'est-ce qu'un régime hybride?

Lignes directrices pour savoir si l'investissement dans un RRI ou régime hybride doit être envisagé

ANNEXE REPRODUCTION DE LA SECTION 8 DU DOCUMENT WEB *RÉGIMES DE PENSION AGRÉÉS (RPA)*

8. LE RÉGIME DE RETRAITE INDIVIDUEL (RRI) : UNE MISE À JOUR PAR SFL EXPERTISE

- 8.1 Le régime de retraite individuel (RRI) : questions et réponses
 - 8.1.1 Qu'est-ce qu'un RRI?
 - 8.1.2 Pourquoi semble-t-il y avoir renaissance de l'intérêt pour ce type de régime?
 - 8.1.3 Quelles sont les principales caractéristiques du RRI qui, selon la situation spécifique du contribuable, pourraient peut-être l'avantager?
 - 8.1.4 Quels sont les principaux enjeux du RRI?
 - 8.1.5 Deux types de RRI existent : institutionnel ou fiduciaire
 - 8.1.6 Est-il possible de racheter du service passé?
 - 8.1.7 Qui sont les « meilleurs » candidats pour le RRI?
 - 8.1.8 Quels sont les effets sur le REER individuel?
 - 8.1.9 La société peut-elle effectuer 100 % des cotisations au RRI et ces cotisations sont-elles déductibles pour la société?
 - 8.1.10 Quels sont les assouplissements de la LRCR qui ont permis le développement du RRI?
 - 8.1.11 Les fonds accumulés dans le régime sont-ils insaisissables?
 - 8.1.12 Peut-on mettre fin au régime en tout temps?
 - 8.1.13 Qu'arrive-t-il si le régime réalise un surplus actuariel ou un déficit actuariel?
 - 8.1.14 Quels sont les frais rattachés à un tel régime?
 - 8.1.15 Pourquoi prévoit-on des régimes individuels pour chaque actionnaire dirigeant (sauf pour les conjoints)?
 - 8.1.16 Qu'arrive-t-il en cas de séparation ou de divorce des conjoints?
 - 8.1.17 Que faut-il faire (le plus simplement possible) lorsque l'actionnaire dirigeant reçoit un salaire de deux sociétés différentes desquelles il est actionnaire?
 - 8.1.18 Qu'arrive-t-il en cas de décès du dirigeant visé par un RRI et y a-t-il des stratégies à envisager?
 - 8.1.19 Qu'arrive-t-il lorsque l'entreprise est vendue? Y a-t-il des stratégies à envisager, y compris par le biais d'une société de portefeuille?
 - 8.1.20 Si l'on décide de mettre fin au RRI, quelles sont les limites au niveau des montants transférables dans un REER et y a-t-il des stratégies à envisager à cet égard?
 - 8.1.21 Quelle est l'obligation réelle de l'employeur de cotiser année après année au régime?
 - 8.1.22 Quelles sont les diverses options pour décaisser les sommes du RRI lors de la retraite?
 - 8.1.23 Quelles sont les options utilisées pour détenir les placements du RRI?
 - 8.1.24 Quels sont les différents délais à respecter sur le plan des cotisations?
 - 8.1.25 Quelles sont les problématiques particulières entourant l'administration des régimes de retraite individuels rencontrées en pratique?
 - 8.1.26 Les déficits actuariels, le cas échéant, doivent-ils apparaître au bilan de la société?
 - 8.1.27 Combien d'argent de plus que dans un REER peut-on cotiser dans un RRI?
 - 8.1.28 Quelles sont les différences d'un RRI pour les personnes non rattachées?
- 8.2 Les régimes hybrides
 - 8.2.1 Principales caractéristiques du régime hybride
 - 8.2.2 Le RR-EMC est un régime institutionnel : SFL s'occupe donc du volet administratif
- 8.3 Autres références intéressantes sur le régime de retraite individuel (RRI)
- 8.4 Position de l'Ordre des CPA du Québec
- 8.5 Exemple de notes aux états financiers pour éviter de faire apparaître le déficit au bilan
- 8.6 Tableaux des cotisations détaillées selon l'âge de début

LE RÉGIME DE RETRAITE INDIVIDUEL (RRI) ET LES RÉGIMES HYBRIDES

Nous avons décidé cette année de vous redonner plus d'informations sur le régime de retraite individuel (RRI), car de plus en plus de participants nous posaient des questions sur ce sujet et aussi parce qu'ils se faisaient approcher, soit par des clients ou par des conseillers, sur la possibilité d'implanter un tel régime dans une PME. Nous avons choisi de reprendre une approche sous forme de questions et réponses pour bien expliquer le produit, comme cela avait été fait une première fois il y a de cela plus de 20 ans! Vous comprendrez cependant que chaque situation représente un cas spécifique.

Ce texte, présenté en annexe du présent document, correspond à la section 8 du document *Web Régimes de pension agréés (RPA)*, disponible sur le Portail CQFF pour les participants à nos différentes activités de formation.

Qu'est-ce qu'un RRI?

Il s'agit d'un régime de retraite à prestations déterminées qui est généralement conçu et structuré en fonction d'un seul participant (voir le règlement 8515 RIR). Comme tout régime de retraite, il est encadré notamment par la *Loi de l'impôt sur le revenu (LIR)* et au Québec, par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)*.

Les actionnaires dirigeants d'une société ont le droit de participer à un RRI même s'ils contrôlent la société (interprétation fédérale # 9218566). Notez que le régime peut aussi avoir plus d'un participant, tel que le conjoint ou l'enfant de l'actionnaire dirigeant s'il est employé de la même société.

Étant donné que le RRI traditionnel, que l'on retrouve dans une grande partie de la littérature à ce sujet, est un régime de retraite à prestations déterminées (et non pas à cotisations déterminées), les prestations payables à la retraite sont déterminées d'avance et les cotisations au RRI sont fixées en fonction des prestations qui seront éventuellement versées.

Le montant des cotisations nécessaires pour obtenir de telles prestations à la retraite augmente donc à mesure que l'âge de la retraite approche, car il y a de moins en moins de temps disponible pour que le régime accumule les fonds nécessaires.

Qu'est-ce qu'un régime hybride?

Ce type de régime combine un volet à prestations déterminées (volet RRI) à un volet à cotisations déterminées (CD), ainsi qu'à un volet à cotisations volontaires additionnelles (CVA). La section 8.2 du texte présenté en annexe traite des régimes hybrides et plus particulièrement du Régime de retraite exécutif **RR-E^{MC}** mis en marché par l'institution financière SFL.

Vous trouverez également à la section 8.3 de l'annexe des références additionnelles traitant des régimes de retraite hybrides.

Nous vous rappelons que chaque situation est un cas d'espèce lorsqu'il est question de mettre en place un régime de retraite individuel ou un régime hybride et qu'il n'y a pas de « *one size fits all* » dans la décision à prendre à cet égard.

Lignes directrices pour savoir si l'investissement dans un RRI ou régime hybride doit être envisagé

Sommairement voici quelques lignes directrices pour vous guider avant de procéder à une demande d'analyse plus approfondie. Le document reproduit en annexe du présent document ajoute plusieurs détails et informations pertinentes complémentaires :

- Ces régimes de pension (RRI et régimes hybrides) s'adressent généralement aux professionnels ou aux propriétaires d'entreprise qui sont incorporés. En effet, le régime de pension exige un promoteur qui est la société qui emploie le dirigeant.
- Les caractéristiques entourant le décès d'un participant d'un RRI favorisent le report et la réduction éventuelle des impôts, et ce, via les diverses possibilités de fractionnement parmi les membres d'une famille. Ainsi, une entreprise familiale et/ou l'intention de conserver le régime jusqu'au décès sera un aspect important qui privilégie la mise en place de l'un ou l'autre des régimes. D'un autre côté, une entreprise en démarrage « start up » dont l'objectif est la vente à court / moyen terme sera moins portée vers ce type de régime, surtout si le(s) dirigeant(s) ont moins de 40 ans.
- Le RRI et le régime hybride sont des structures complexes qui nécessiteront des ajustements pendant la durée du régime. Ainsi, pendant tout le cycle de vie, l'administration est complexe et nécessite un accompagnement d'un ou de plusieurs professionnels. Ce sera le cas particulièrement lors de la vente ou de la réorganisation de l'entreprise ou encore lors du décaissement.

- Il est primordial de faire le suivi annuellement en impliquant le comptable/fiscaliste avec l'administrateur désigné du régime, et ce, tout au long du cycle de vie du régime pour éviter les erreurs coûteuses.
- Généralement, il n'y a pas d'urgence à mettre en place un RRI ou un régime hybride :
 - Il est possible de racheter les années passées pour rattraper la différence d'épargne entre le REER et le RRI. Il est donc important de prendre le temps de comprendre les caractéristiques et certains enjeux qui, selon la situation, pourraient influencer la décision.
 - Tout comme pour le REER, il est nécessaire de verser un salaire afin de pouvoir cotiser au RRI ou régime hybride. La stratégie « salaire - dividende » nécessite donc d'être revue. Si la réflexion pour la mise en place doit se faire sur quelques années, il pourrait être avantageux de verser des salaires afin de permettre le rachat de ses années de services.
- Les projections comparent souvent l'épargne enregistrée seulement, sans considérer l'épargne dans la société. Assurez-vous que les projections comparent le RRI/Régime hybride vs REER en tenant compte de l'épargne de la société. De plus, la fiscalité s'appliquant différemment entre la société et les régimes enregistrés, les montants devraient aussi être présentés net d'impôt. À ce titre, voici quelques références :
 - Conférence du Congrès 2018 de l'APFF, « Conventions de retraite et régimes de retraite individuels », par Nathalie Bachand; et
 - Conférence du Colloque sur la retraite 2022 de l'APFF, « RRI à la retraite », par Jessica Lafleur et Nathalie Bachand.

ANNEXE

REPRODUCTION DE LA SECTION 8 DU DOCUMENT WEB RÉGIMES DE PENSION AGRÉÉS (RPA)

8. LE RÉGIME DE RETRAITE INDIVIDUEL (RRI) : UNE MISE À JOUR PAR SFL EXPERTISE

Nous tenons à remercier MM. Luc Borgia, ASA, AICA, CAAS, PI Fin, actuaire responsable du **RR-EMC** chez SFL Expertise et Dany Provost, B.Sc.Act., D. Fisc, CFA, PI. Fin., pour la révision du présent texte et leur précieux apport sur le volet touchant les régimes de retraite hybrides et plus particulièrement le régime de retraite exécutif (**RR-EMC**) offert par SFL Expertise (voir la section 8.2). En effet, n'oubliez pas que la collaboration étroite d'un actuaire est absolument indispensable dans tout ce qui touche les régimes de retraite. Si vous souhaitez analyser un dossier client potentiel avec M. Borgia, vous pouvez le rejoindre au (418) 999-4591.

8.1 Le régime de retraite individuel (RRI) : questions et réponses

8.1.1 Qu'est-ce qu'un RRI?

Il s'agit d'un régime de retraite à prestations déterminées qui est généralement conçu et structuré en fonction d'un seul participant (voir l'article 8515 du *Règlement de l'impôt sur le revenu* (RIR)). Comme tout régime de retraite, il est encadré notamment par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) et au Québec, par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (LRCR).

Les actionnaires dirigeants d'une société ont le droit de participer à un RRI même s'ils contrôlent la société (interprétation fédérale # 9218566). Notez que le régime peut aussi, en suivant certaines règles, avoir plus d'un participant, tel que le conjoint ou l'enfant de l'actionnaire dirigeant s'il est employé de la même société.

Étant donné que le RRI traditionnel, que l'on retrouve dans une grande partie de la littérature à ce sujet, est un régime de retraite à prestations déterminées (et non pas à cotisations déterminées), les prestations payables à la retraite sont déterminées d'avance et les cotisations au RRI sont fixées en fonction des prestations qui seront éventuellement versées.

Le montant des cotisations nécessaires pour obtenir de telles prestations à la retraite augmente donc à mesure que l'âge de la retraite approche, car il y a de moins en moins de temps disponible pour que le régime accumule les fonds nécessaires.

Voilà pourquoi le RRI est particulièrement avantageux par rapport au REER traditionnel pour les employés plus âgés puisque les cotisations devant être effectuées au RRI excèdent de façon relativement importante celles qui auraient pu être faites au REER. Évidemment, l'actionnaire dirigeant doit recevoir du revenu sous forme de salaire pour pouvoir utiliser le RRI.

Plus loin dans le texte, nous verrons qui sont les meilleurs candidats au RRI et nous démontrerons, à l'aide d'un graphique, les écarts de cotisations avec un REER.

8.1.2 Pourquoi semble-t-il y avoir renaissance de l'intérêt pour ce type de régime?

À notre avis, un certain nombre de raisons peuvent notamment expliquer pourquoi ce régime a recommencé à faire parler de lui au début des années 2000 et encore davantage au cours des dernières années, dont notamment :

- le vieillissement de la population québécoise en général signifie aussi que les propriétaires dirigeants de PME avancent en âge; et
- l'incertitude des marchés boursiers qui fait craindre à certaines personnes un manque au niveau du revenu pour la retraite au fur et à mesure que le nombre d'années les rapprochant de celle-ci diminue.

Des modifications apportées le 1^{er} janvier 2001 à la LRCR, plus spécifiquement l'ajout de l'article 2.1, font en sorte de soustraire partiellement certains régimes de son application. Ainsi, mis à part pour cinq articles (voir la section 8.1.10) la loi ne s'applique pas aux régimes dont tous les participants sont des personnes rattachées à l'employeur au sens du paragraphe 8500(3) RIR, c'est-à-dire les actionnaires détenant 10 % ou plus des actions d'une catégorie donnée de la société (ou d'une société liée) ainsi que des personnes ayant un lien de dépendance avec ces actionnaires. Cette souplesse est fort appréciée des actionnaires dirigeants. En pratique, les RRI sont mis en place presque exclusivement pour ces personnes. C'est pourquoi nous nous attarderons surtout aux RRI faisant l'objet de ces assouplissements dans le reste du texte, les autres ne constituant que des régimes à prestations déterminées traditionnels. La section 8.1.10 traitera plus en détail des modifications apportées depuis 2001.

Aussi, les changements apportés à l'imposition des revenus passifs au sein d'une PME depuis 2018, qui font en sorte qu'une société ayant trop de ceux-ci pourrait perdre l'accès à la déduction pour petite entreprise (DPE) sur les

premiers 500 000 \$ de revenus d'entreprise et ainsi payer plus d'impôts, ont comme conséquence que les dirigeants d'entreprise recherchent des méthodes pour réduire les liquidités excédentaires dans leur société.

8.1.3 Quelles sont les principales caractéristiques du RRI qui, selon la situation spécifique du contribuable, pourraient peut-être l'avantager?

1) Cotisations plus élevées que le REER

L'une des principales caractéristiques du RRI est de permettre des cotisations annuelles supérieures à celles du REER pour les participants qui sont plus âgés (dans la quarantaine et plus). Plus un participant avance en âge, plus les écarts augmentent.

En effet, le RRI est un régime de pension agréé à prestations déterminées. Ainsi, les actuaires doivent utiliser des hypothèses pour son financement. Les paramètres de financement maximal sont prescrits par le paragraphe 8515(7) RIR. Ainsi, les hypothèses suivantes, entre autres, sont utilisées :

- i) un rendement de 7,5 % par année pour le régime;
- ii) un taux d'inflation de 4 % par année;
- iii) une hausse du salaire industriel moyen et du salaire du participant de 5,5 %;
- iv) une rente annuelle maximale, par année de participation, correspondant à 1/9 du plafond des régimes à cotisations déterminées, soit 3 506,67 \$ en 2023. Ce montant est indexé selon l'augmentation du salaire industriel moyen au Canada;
- v) une indexation de la rente de retraite égale à l'inflation moins 1 %;
- vi) le début de la retraite à 65 ans.

D'autres facteurs techniques, notamment relatifs à la mortalité, sont également prescrits dans le RIR.

Ces hypothèses, appliquées simultanément, font en sorte que les cotisations déductibles au RRI par rapport au REER sont généralement plus élevées à compter de l'âge de 37 ans environ. Il est important de noter que l'actuaire réévalue les cotisations aux 4 ans (section 8.1.4). C'est l'ensemble des hypothèses qui détermine si le régime est en déficit actuariel (ce qui permet une cotisation additionnelle) ou en surplus actuariel (ce qui limite les cotisations futures). Il est donc faux de prétendre que si un portefeuille RRI réalise un rendement moindre que l'hypothèse de 7,5 % (par exemple, un rendement de 4 %) la différence pourra faire l'objet d'une cotisation additionnelle. Nous voyons fréquemment cette mention dans plusieurs publications, mention qui se doit d'être nuancée. En effet, les autres hypothèses (par exemple la hausse du salaire industriel moyen de 5,5 % ou l'inflation de 4 %), auront potentiellement pour effet de réduire ou même compenser le rendement moindre sur les placements.

De plus, notez que ces hypothèses sont utilisées pour déterminer la capitalisation du régime. À la terminaison du régime, des hypothèses différentes doivent être utilisées, ce qui explique qu'un régime peut être en situation de déficit actuariel en capitalisation, mais qu'à la terminaison, le régime se retrouve en surplus, même si le déficit n'a pas été comblé.

2) Cotisations pour services passés

Tel que nous l'expliquons à la section 8.1.6, des cotisations pour services passés peuvent aussi être effectuées. Bien que des conditions précises s'appliquent, il peut en résulter des montants appréciables dans certaines situations, sous réserve des règles applicables à cet égard depuis 2011. Nous donnerons un exemple de ces règles à la section 8.1.6.

3) Possibilité de combler les déficits ou surplus actuariels

Comme expliqué à la section 8.1.13, les cotisations au régime sont basées sur une multitude d'hypothèses (voir plus haut) qui peuvent s'avérer différentes dans la réalité. Ainsi, un déficit actuariel pourrait devoir être comblé. Par ailleurs, un surplus limiterait les cotisations futures.

4) Montant forfaitaire supplémentaire pour des prestations de retraite anticipée

La société peut avoir à verser une cotisation supplémentaire entièrement déductible dans le cas d'une retraite anticipée, par exemple à 60 ans ou lors de la cessation du régime (et que le participant n'a pas atteint 65 ans). En effet, il est possible de prévoir que le participant qui prend une retraite anticipée aura droit à une pleine rente de retraite dès 60 ans (sans pénalité actuarielle). On peut aussi prévoir la pleine indexation à l'inflation (au lieu de l'IPC moins 1 %) et prévoir la possibilité de verser des prestations de raccordement. Ce sont ces ajustements aux hypothèses actuarielles qui, souvent, permettent de verser un montant additionnel au régime avant de débiter les versements de rentes du RRI.

Ces prestations accessoires ne peuvent cependant être capitalisées à l'avance et elles doivent l'être seulement au moment de la retraite réelle du participant via une cotisation supplémentaire entièrement déductible pour l'employeur (ou encore payées à même les surplus du régime).



Notons que les versements mentionnés précédemment sont des sommes provenant de la société. Tout comme pour les cotisations REER (qui transitent via un salaire), bien qu'elles soient déductibles pour la société, elles sont versées dans un régime à impôt différé et seront imposables comme un revenu de retraite au moment du retrait. Ces montants, s'ils avaient été conservés dans la société, auraient été imposables (au taux de DPE ou au taux général) et le montant net serait éventuellement imposé aux taux d'impôt des dividendes déterminés ou non déterminés, selon le cas.

5) Les fonds du régime sont insaisissables

Voir la section 8.1.11 à cet égard.

6) Les fonds ne sont pas immobilisés pour les « personnes rattachées » à l'employeur

Voir la section 8.1.10 à cet égard.

7) La cotisation versée par l'employeur au RRI n'est pas assujettie aux taxes sur la masse salariale

Voir la section 8.1.9 à cet égard.

8) Autres caractéristiques à considérer

- les frais d'administration peuvent être payés par l'employeur et sont déductibles, contrairement à ceux d'un REER;
- un surplus dans le régime peut donner de la flexibilité à l'employeur dans le financement de celui-ci (c'est-à-dire le déboursé des cotisations) ou lors de la terminaison du régime;
- les liquidités transférées au RRI peuvent aider la société à conserver l'accès à la DPE en réduisant les revenus passifs gagnés par la société;
- Fractionnement du revenu de pension entre conjoints :
 - RRI : Lorsque le régime est maintenu au décaissement ou lorsque les sommes du RRI ont servi à l'achat d'une rente auprès d'une société d'assurances, cette rente sera admissible au fractionnement de revenu de pension avec le conjoint pour un moment maximal de partage de 50 %. Rappelons qu'au fédéral, le fractionnement sera disponible avant l'âge de 65 ans si la personne reçoit un revenu admissible au crédit pour pension. Au Québec, le fractionnement est disponible seulement à compter de 65 ans.
 - Épargne dans le REER/FERR : Il est à noter qu'une planification utilisant les contributions au REER au profit du conjoint permettra une plus grande flexibilité de fractionnement au moment de la retraite.
 - Épargne dans la société : si le conjoint est actionnaire de la société (par exemple des actions de la société d'une catégorie différente des actions du propriétaire), l'épargne accumulée pourra être versée sous forme de dividendes sans que ce dernier soit assujetti à l'impôt sur le revenu fractionné (IRF), et ce, à compter de l'année où l'actionnaire dirigeant actif dans l'entreprise atteint l'âge de 65 ans.

8.1.4 Quels sont les principaux enjeux du RRI?

Comme tout type de stratégie d'investissement, plusieurs caractéristiques peuvent engendrer des inconforts, toujours en considérant les faits propres à chaque situation. Les principaux enjeux à évaluer sont les suivants :

- i) il existe des frais de mise en place du RRI et des frais d'évaluation actuarielle. Cette dernière doit être faite tous les 4 ans au maximum (voir la section 8.1.14 au sujet des frais);
- ii) il n'y a pas de cotisation possible dans un régime de conjoint comme dans le cas du REER;
- iii) la politique d'investissement doit être diversifiée;
- iv) un surplus actuariel important peut limiter les cotisations au RRI. Ce problème peut, dans certaines situations, être évité en utilisant le RRI pour la partie plus conservatrice de l'ensemble du portefeuille de placements et des REER. Cependant, tel que mentionné précédemment, le rendement n'est pas le seul facteur (hypothèse) qui peut mener vers une situation de surplus (voir section 8.1.3);
- v) si l'on veut mettre fin au régime et transférer les fonds dans un REER, une limite s'applique au montant transférable et une partie peut devenir imposable. Cependant, afin d'éviter l'imposition immédiate d'un tel excédent dans les mains du participant, le maintien du régime ou l'achat d'une rente par le régime peuvent être envisagés;

- vi) l'administration peut être relativement complexe. Il est important de s'assurer dans tous les types de RRI que les experts (comptable, fiscaliste, banquier de l'entreprise et administrateur du RRI) se parlent régulièrement pour éviter les erreurs coûteuses (par exemple, une restructuration corporative est mise en place sans que le RRI soit ajusté ou changé d'entité). Voir la section 8.1.25 à cet égard.

8.1.5 Deux types de RRI existent : institutionnel ou fiduciaire

RRI institutionnel

L'administration du régime est prise en charge par l'institution financière qui est l'unique fiduciaire. L'institution financière étant le fiduciaire, elle est donc responsable de l'administration qui est souvent complexe, et ce, tout au long du cycle de vie du régime.

i) Les coûts administratifs

Les coûts administratifs d'un tel RRI couvrent généralement toutes les charges administratives du fiduciaire. Pour bien évaluer et comparer, il faut s'informer s'il y a des frais additionnels non compris, par exemple lors d'une demande d'ajustement (s'il y a lieu) d'une évaluation actuarielle aux fins des états financiers, ou lors d'un changement ou d'une terminaison du régime (par exemple, s'il y a une réorganisation qui entraîne des changements au RRI). De plus, afin d'évaluer adéquatement le coût global, on doit considérer, s'il y a lieu, le coût additionnel lié à la gestion des placements, à savoir s'il y a une différence entre les coûts des placements offerts par le RRI institutionnel (par exemple, des frais de gestion des fonds mutuels) et la gestion du portefeuille actuel (par exemple, des frais d'une gestion privée ou d'un portefeuille auprès du courtier actuel).

ii) Flexibilité

Les RRI institutionnels sont des régimes préétablis (clés en main), ce qui peut laisser moins de flexibilité dans l'établissement des clauses sur mesure du régime ou lors des changements, transferts ou fermetures. Il y a lieu de valider auprès de l'institution financière à l'ouverture s'il sera possible d'offrir, pendant le cycle de vie du régime, des ajustements qui ne sont pas inclus dans le modèle RRI de l'institution. Par exemple, si les options à la retraite offertes par l'institution sont limitées à l'acquisition d'une rente ou à la terminaison du régime, est-ce que l'institution pourrait, par exception, offrir l'option de maintenir le régime et verser une rente à même le RRI ?

Un conseil demeure : le comptable et le fiscaliste de l'entreprise doivent être impliqués dans le suivi, et ce, même dans les régimes clés en main. En effet, les gestes liés à des réorganisations de structures, à l'administration fiscale des fonds et comptes fiscaux de la société (par exemple, payer un dividende au lieu d'un salaire) peuvent entacher les RRI et mener à des erreurs coûteuses si le fiduciaire n'est pas informé au moment opportun.

Les RRI fiduciaires

Ces régimes, souvent sur mesure, sont offerts par des firmes d'actuariat ou des administrateurs de régimes de retraite. Ils prennent la forme d'une fiducie et sont sous la responsabilité des fiduciaires, ces derniers étant souvent l'actionnaire dirigeant avec des proches. Les tâches administratives peuvent être déléguées à des tiers, chacun expert dans son domaine (par exemple, comptable, actuaire ou expert en régimes de retraite). Il peut y avoir confusion et/ou erreur surtout s'il y a plusieurs intervenants. Une coordination entre eux est donc nécessaire. Souvent, le conseiller financier qui fait la gestion des placements prend en charge cette coordination.

i) Les coûts administratifs

Le coût à l'établissement du régime et pour le maintien annuel est fourni par l'actuaire ou l'administrateur responsable de la mise en place du RRI. S'il y a lieu, s'ajoutent à ces coûts les tâches additionnelles du comptable. Pour bien évaluer et comparer, il faut également s'informer des frais additionnels non compris, par exemple lors d'une demande d'ajustement (s'il y a lieu) d'une évaluation actuarielle aux fins des états financiers, ou lors d'un changement ou d'une terminaison du régime (par exemple s'il y a une réorganisation qui amène des changements au RRI). La gestion des placements demeure généralement avec le conseiller financier, mais si ce n'est pas le cas, il faut également valider s'il y a une différence dans les frais, tout comme pour les régimes institutionnels.

ii) Flexibilité

Le régime se transfère facilement d'une institution financière à l'autre pour la gestion des placements. Pour la plupart des firmes de courtage, le compte est administrativement ouvert comme un compte régulier avec une mention qu'il s'agit d'un régime de pension agréé individuel. Cette mention permet généralement aux différents départements des opérations des institutions financières de porter une attention particulière aux demandes liées aux comptes (par exemple, à l'ouverture pour le document d'enregistrement de l'ARC, lors d'une demande

de retrait ou d'un transfert). Cependant, il est primordial de noter qu'aucune validation ou administration (feuille de déclaration de renseignement, retenues d'impôt, etc.) n'est prise en charge par l'institution financière. Ses tâches demeurent sous la responsabilité des fiduciaires. Ainsi, à ce niveau, on constate souvent de la confusion et par conséquent des erreurs.

Il ne faut pas minimiser la lourdeur administrative, il est donc important de cibler les bons intervenants.

8.1.6 Est-il possible de racheter du service passé?

Bien que chaque cas soit spécifique et qu'une analyse particulière doive être effectuée dans chaque situation, il est possible de prévoir le versement de cotisations à l'égard de services rendus par le participant dans les années antérieures à la mise sur pied du régime. Des règles différentes s'appliquent selon que les services ont été rendus depuis le 1^{er} janvier 1991 ou avant. Pour des fins de simplification et à cause de la non-matérialité des sommes en jeu avant cette date, nous n'aborderons que le cas des services passés depuis le 1^{er} janvier 1991.

Services passés depuis le 1^{er} janvier 1991

Les services passés pour les années postérieures à 1990 peuvent être reconnus et des cotisations être effectuées à ce titre. Le montant de la cotisation au RRI dépend de l'âge et du salaire du participant, ainsi que de son épargne REER. En effet, depuis le 23 mars 2011, le rachat dans le cadre des RRI seulement exige que le coût du rachat soit en partie transféré du REER du participant au régime.

À titre d'exemple, un rachat d'années passées pourrait générer les cotisations supplémentaires suivantes pour chaque année rachetée dans le cas où le participant n'aurait jamais cotisé à un REER.

Tableau 1

Rachat du service passé après 1990 (si le participant a des droits de cotisations REER inutilisés suffisants)	
Âge en 2023	Rachat de 1 année
45	34 884 \$
50	38 315 \$
55	42 085 \$
60	46 238 \$

Même si le participant a cotisé le maximum annuellement à son REER, il peut tout de même en résulter un montant supplémentaire à verser. Le tableau 2 indique la situation d'un participant, en 2023, ayant maximisé son REER et désirant racheter une année de participation à son régime.

Tableau 2

Rachat d'une année de participation – Situation d'un participant ayant maximisé son REER					
Âge en 2023	Coût du rachat d'une année	FE	FESP	Transfert admissible	Cotisation
45	34 884 \$	30 960 \$	8 000 \$	22 960 \$	11 924 \$
50	38 315 \$	30 960 \$	8 000 \$	22 960 \$	15 355 \$
55	42 085 \$	30 960 \$	8 000 \$	22 960 \$	19 125 \$
60	46 238 \$	30 960 \$	8 000 \$	22 960 \$	23 278 \$

Le traitement fiscal du rachat d'années passées dans un RRI est similaire à celui d'un rachat de services passés dans un RPA à prestations déterminées. À cet égard, nous vous référons à la section 1 du document Web *Régimes de pension agréés (RPA)*, disponible sur le Portail CQFF pour les participants à nos différentes activités de formation. À noter cependant qu'à la lecture de cette section, on doit tenir compte de quelques distinctions, dont les deux principales différences s'appliquant au RRI sont :

- le coût d'un rachat de services passés qui excède le transfert REER peut être payé soit par la société ou soit par l'employé participant au régime. C'est le payeur qui sera admissible à la déduction. Dans le cadre des RRI, c'est presque toujours payé par la société et non l'employé. Dans le cadre des autres RPA, cette charge est souvent payée par l'employé; et
- des règles additionnelles spéciales s'ajoutent au RRI, obligeant l'utilisation d'un transfert du REER au RRI pour payer une partie du coût du rachat des services passés.

Rappelons que le FESP (expliqué également à la section 1 du document Web *Régimes de pension agréés (RPA)*) permet d'éviter le « double-dipping », c'est-à-dire qu'un particulier (ou sa société) profite du maximum déductible au titre des REER en plus du maximum déductible des cotisations au RRI. Au moment du rachat, le FESP doit être approuvé par l'ARC. À cette fin, le FESP, moins les droits inutilisés au titre REER, ne doit pas excéder 8 000 \$. Dans le cas contraire, l'ARC obligera un retrait imposable du REER du rentier (et non du REER au profit de son conjoint) afin d'autoriser le rachat ou encore exigera un transfert du REER pour payer le coût du rachat. Afin d'être autorisé par l'ARC, le rachat ne doit pas générer un FESP qui excède de plus de 8 000 \$ le montant des droits de cotisation inutilisés au REER en date du 31 décembre de l'année qui précède la mise en place du régime. À noter que parce que le FESP réduit les droits REER, il est donc possible qu'un montant négatif (d'un maximum de 8 000 \$) apparaisse dans les avis de l'ARC. Ce montant n'est pas assujéti l'impôt de la partie X.1 (1 % mensuel) sur les cotisations excédentaires. Attention à la note dans l'avis de cotisation qui peut induire en erreur.

Depuis 2011, un calcul additionnel s'ajoute pour les RRI et oblige qu'une partie du paiement du coût du rachat soit effectué par un transfert du REER au RRI. Ce transfert, libre d'impôt, réduit la cotisation déductible par la société en paiement du coût du rachat. Comme expliqué précédemment, le FESP est réduit des déductions inutilisées et des transferts du REER.

Exemple 1

Prenons un exemple pour comprendre le détail des calculs pour un cas standard. Disons qu'un actionnaire de 45 ans, en 2023, désire racheter 11 années de service (de 2011 à 2022) pendant lesquelles il s'est versé une rémunération au-delà des limites maximales et que le solde de son REER est de 300 000 \$ alors que ses droits de cotisations inutilisés sont de 100 000 \$. Le coût total du rachat est de 383 724 \$ (soit 11 années x 34 884 \$) dont une partie sera payée par la société (« cotisation d'équilibre ») et l'autre partie sera payée par le transfert du REER au RRI (« transfert admissible »).

Transfert obligatoire du REER au RRI (de base et additionnel pour les RRI)			
Le plus élevé de :			
<i>note 1</i>	FESP (somme des FE passés)		340 560 \$
Le moindre de :			
<i>note 2 (Facteur = années rachat / (âge – 18 ans))</i>	• Valeur ajustée du REER	122 222 \$	} 222 222 \$
	+ Droits inutilisés	100 000 \$	
		222 222 \$	
<i>note 3</i>	• Passif actuariel (coût)	383 724 \$	
	X	Le plus élevé =	340 560 \$
		Moins : droits REER et marge	(108 000 \$)
		« Transfert admissible »	232 560 \$
	Y = D	Transfert REER de base (voir tableau suivant)	232 560 \$
	Z = X - Y	Transfert additionnel obligatoire depuis 2011	- \$
Transfert du REER au RRI (obligatoire) pour payer le coût du rachat			
FESP initial (somme des FE passés)	340 560 \$	A	Transfert admissible = 232 560 \$ (voir tableau précédent et note 4)
Droits de cotisation inutilisés au REER	(100 000 \$)	B	
Marge permise	(8 000 \$)	C	
Transfert REER (de base obligatoire pour tout RPA)	232 560 \$	A+B+C=D	
Transfert REER additionnel obligatoire depuis 2011	- \$	E = Z	
FESP net	108 000 \$	F=X-D-E	
Ajustement des droits REER			
Droits de cotisation inutilisés au REER	100 000 \$		Aucun impact si le solde négatif ne dépasse pas 8 000 \$
FESP net	108 000 \$		
Solde des droits de cotisation inutilisés au REER	(8 000 \$)		

Païement du rachat

Coût du rachat	383 724 \$
Transfert du REER total (de base et additionnel RRI)	(232 560 \$)
Cotisation d'équilibre (versée par la société) <i>note 5</i>	151 164 \$

- Note 1 : La somme des facteurs d'équivalence est égale à 11 fois le FE maximal de 2023, lui-même égal à 9 fois la rente maximale de 3 506,67 \$ moins 600 \$ ($(3\,506,67 \times 9 - 600) \times 11 = 340\,560$ \$).
- Note 2 : La JVM ajustée du REER est égale au solde REER (300 000 \$) multiplié par un facteur égal à la proportion que représente 11 sur l'âge de l'actionnaire à la fin de l'année précédente moins 18 ($300\,000 \times 11/27 = 122\,222$ \$).
- Note 3 : Le passif actuariel représente 11 fois la rente maximale annuelle de 3 506,67 \$ (en 2023), indexée jusqu'à 65 ans, multiplié par le facteur de rente calculé par l'actuaire et actualisé au moment du rachat. Coût du rachat : $11 \times 34\,884$ \$ (voir le tableau 2) = 383 724 \$.
- Note 4 : Si jamais le solde accessible du REER était insuffisant pour couvrir le transfert admissible, l'actionnaire devrait se contenter de racheter moins d'années.
- Note 5 : La cotisation d'équilibre relative au rachat de service passé, qui sera entièrement déductible pour la société, est égale au passif actuariel (coût du rachat) moins le transfert admissible du REER ($383\,724$ \$ - $232\,560$ \$ = $151\,164$ \$)

Notez que dans l'exemple 1, le FESP net est de 108 000 \$, ce qui réduira les droits REER à un montant négatif par la suite. Ainsi, l'avis de cotisation ou encore l'information disponible dans « Mon Dossier » de l'ARC, indiqueront des droits REER négatifs de 8 000 \$. Comme mentionné précédemment, cette marge négative n'est pas assujettie à l'impôt de 1 % mensuel applicable à un excédent REER. Cette marge négative sera réduite par l'application des nouveaux droits de cotisation au REER potentiellement créés dans le futur.

Exemple 2

Comme on peut le constater dans la mécanique du calcul, les droits de cotisation REER inutilisés du participant augmentent la cotisation d'équilibre, soit celle que peut verser la société comme cotisation déductible. En effet, si l'on reprend l'exemple précédent en changeant l'hypothèse des droits de cotisation REER inutilisés pour les réduire à 0 \$, la société pourra verser au RRI une cotisation d'équilibre de 51 164 \$, les 100 000 \$ ayant déjà profité à l'actionnaire dirigeant participant du RRI. Cependant, un tel scénario exige un transfert REER de 332 560 \$ alors que la JVM est seulement de 300 000 \$. Dans un tel cas, comme l'indique la note 4, le nombre d'années racheté devra être réduit, ce qui réduira également la cotisation d'équilibre de la société.

Transfert obligatoire du REER au RRI (de base et additionnel pour les RRI)

Le plus élevé de :			
<i>note 1</i>	FESP (somme des FE passés)		340 560 \$
Le moindre de :			
<i>note 2 (Facteur = années rachat / (âge - 18 ans))</i>	• Valeur ajustée	122 222 \$	} 122 222 \$
	+ Droits inutilisés	- \$	
		122 222 \$	
<i>note 3</i>	• Passif actuariel (coût)	383 724 \$	
	X	Le plus élevé =	340 560 \$
		Moins Droits REER et marge	(8 000 \$)
		« Transfert admissible »	332 560 \$
	Y = D	Transfert REER de base (voir tableau suivant)	332 560 \$
	Z = X - Y	Transfert additionnel obligatoire depuis 2011	- \$

Transfert du REER au RRI (obligatoire) pour payer le coût du rachat

FESP initial (somme des FE passés)	340 560 \$	A	Transfert admissible = 232 560 \$ (voir tableau précédent et note 4)
Droits de cotisation inutilisés au REER	- \$	B	
Marge permise	(8 000 \$)	C	
Transfert REER (de base obligatoire pour tout RPA)	332 560 \$	A+B+C=D	
Transfert REER additionnel obligatoire depuis 2011	- \$	E = Z	
FESP net	8 000 \$	F=X-D-E	

- Note 1 : La somme des facteurs d'équivalence est égale à 11 fois le FE maximal de 2023, lui-même égal à 9 fois la rente maximale de 3 506,67 \$ moins 600 \$ ($(3\,506,67 \times 9 - 600) \times 11 = 340\,560$ \$).

- Note 2 : La JVM ajustée du REER est égale au solde REER (300 000 \$) multiplié par un facteur égal à la proportion que représente 11 sur l'âge de l'actionnaire à la fin de l'année précédente moins 18 ($300\,000 \$ \times 11/27 = 122\,222 \$$).
- Note 3 : Le passif actuariel représente 11 fois la rente maximale annuelle de 3 506,67 \$ (en 2023), indexée jusqu'à 65 ans, multiplié par le facteur de rente calculé par l'actuaire et actualisé au moment du rachat. Coût du rachat : $11 \times 34\,884 \$$ (voir le tableau 2) = 383 724 \$.
- Note 4 : Comme le solde du REER est insuffisant pour couvrir le transfert admissible, l'actionnaire devra se contenter de racheter moins d'années. Dans notre cas, un rachat de 9,948 années serait possible et l'exercice devrait être refait.

Exemple 3

Dans le cadre des RRI seulement, la JVM du REER et l'âge du participant peuvent aussi affecter l'obligation de transfert REER au-delà du FESP de 8 000 \$. Reprenons l'exemple précédent, sans droits inutilisés au REER, mais en augmentant la JVM du REER à 850 000 \$. La formule précédente oblige un transfert REER additionnel de 5 736 \$, réduisant la cotisation de la société à 45 428 \$. Dans ces situations, bien entendu, le FESP est réduit à son minimum de 8 000 \$ lorsque la cotisation est maximisée.

Transfert obligatoire du REER au RRI (de base et additionnel pour les RRI)			
Le plus élevé de :			
note 1	FESP (somme des FE passés)		340 560 \$
Le moindre de :			
note 2 (Facteur = années rachat / (âge – 18 ans))	• Valeur ajustée	346 296 \$	}
	+ Droits inutilisés	- \$	
		<u>346 296 \$</u>	346 296 \$
note 3	• Passif actuariel (coût)	383 724 \$	}
	X	Le plus élevé =	346 296 \$
		Moins Droits REER et marge	(8 000 \$)
		« Transfert admissible »	338 296 \$
	Y	Transfert REER de base (voir tableau suivant)	332 560 \$
	Z = X - Y	Transfert additionnel	5 736 \$

Transfert du REER au RRI (obligatoire) pour payer le coût du rachat			
FESP initial (somme des FE passés)	340 560 \$	A	Transfert admissible = 338 296 \$ (voir tableau précédent et note 4)
Droits de cotisation inutilisés au REER	- \$	B	
Marge permise	(8 000 \$)	C	
Transfert REER (de base obligatoire pour tout RPA)	<u>332 560 \$</u>	A+B+C=D	
Transfert REER additionnel obligatoire depuis 2011	5 736 \$	E = Z	
FESP net	8 000 \$	F=X-D-E	
Ajustement des droits REER			
Droits de cotisation inutilisés au REER	0 \$		Aucun impact si le solde négatif ne dépasse pas 8 000 \$
FESP net	8 000 \$		
Solde des droits de cotisation inutilisés au REER	(8 000 \$)		
Paiement du rachat			
Coût du rachat		383 724 \$	
Transfert REER Total (de base et additionnel RRI)		<u>(338 296 \$)</u>	
Cotisation équilibre (versée par la société) note 5		45 428 \$	

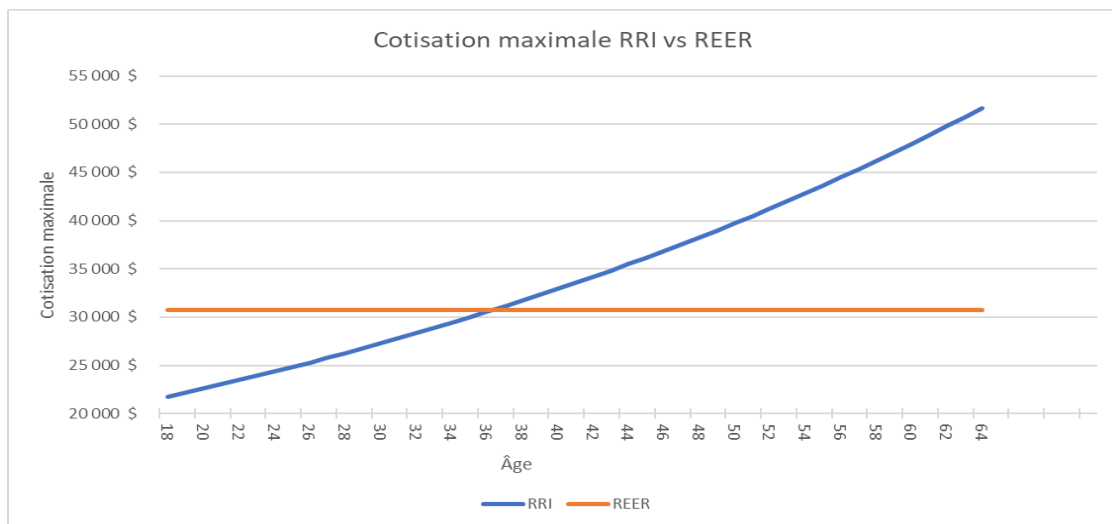
- Note 1 : La somme des facteurs d'équivalence est égale à 11 fois le FE maximal de 2023, lui-même égal à 9 fois la rente maximale de 3 506,67 \$ moins 600 \$ ($(3\,506,67 \times 9 - 600) \times 11 = 340\,560 \$$).
- Note 2 : La JVM ajustée du REER est égale au solde REER (300 000 \$) multiplié par un facteur égal à la proportion que représente 11 sur l'âge de l'actionnaire à la fin de l'année précédente moins 18 ($850\,000 \$ \times 11/27 = 346\,296 \$$).
- Note 3 : Le passif actuariel représente 11 fois la rente maximale annuelle de 3 506,67 \$ (en 2023), indexée jusqu'à 65 ans, multiplié par le facteur de rente calculé par l'actuaire et actualisé au moment du rachat. Coût du rachat : $11 \times 34\,884 \$$ (voir le tableau 2) = 383 724 \$.
- Note 4 : Si jamais le solde accessible du REER était insuffisant pour couvrir le transfert admissible, l'actionnaire devrait se contenter de racheter moins d'années et l'exercice devrait être refait.

Note 5 : La cotisation d'équilibre relative au rachat de service passé, qui sera entièrement déductible pour la société, est égale au passif actuariel (coût du rachat) moins le transfert admissible du REER (383 724 \$ - 338 296 \$ = 45 428 \$)

8.1.7 Qui sont les « meilleurs » candidats pour le RRI?

En raison même du fonctionnement d'un régime à prestations déterminées, les meilleurs candidats pour participer à un RRI seront, règle générale, les actionnaires dirigeants d'une société qui sont âgés d'au moins 40 ans, dont le salaire annuel est environ de 175 000 \$ ou plus et ayant maximisé les cotisations à leur REER. Malgré le fait qu'on puisse cotiser davantage à compter de l'âge de 37 ans, les frais du RRI font en sorte que le début de la « rentabilité » du RRI par rapport au REER est repoussé de quelques années. À noter que les dividendes ne font pas partie de la rémunération. Cependant, il pourrait aussi être intéressant de constituer un seul RRI pour des conjoints qui sont des personnes rattachées à l'employeur et qui gagnent chacun 90 000 \$ auprès de cet employeur. En effet, les frais de mise en place du régime seraient alors partagés sur deux participants. Rappelons cependant qu'un salaire doit être une rémunération raisonnable pour un travail accompli : le conjoint doit donc être actif dans l'entreprise et la rémunération versée doit refléter les tâches réelles. Chaque situation est un cas d'espèce. De plus, les lignes directrices mentionnées en introduction du présent document peuvent aiguiller l'entrepreneur sur d'autres éléments liés aux potentiels des RRI pour lui.

Voici un graphique représentant la cotisation d'exercice maximale à un RRI en fonction de l'âge du participant par rapport à celle d'un REER. Comme on peut le constater, le point de croisement est situé à environ 37 ans.



Nous vous invitons à consulter les tableaux à la section 8.6 pour plus de détails sur l'écart entre les divers types de cotisations permises dans un RRI (cotisations d'exercice, cotisations d'équilibre et provisionnement à l'échéance) par rapport aux cotisations maximales dans un REER.

8.1.8 Quels sont les effets sur le REER individuel?

Évidemment, à titre de participant à un régime de pension agréé, cela créera un facteur d'équivalence (FE) et diminuera en conséquence le montant des contributions qu'il peut effectuer à un REER. Le FE est basé sur les crédits de rente gagnés (c'est-à-dire l'augmentation de rente annuelle à la retraite) et non sur les cotisations faites. Cela signifie notamment que même si le régime est en surplus et/ou aucune cotisation n'est faite, le FE est généré et doit être déclaré. Lors de la préparation des T4 au fédéral, il faudra indiquer le montant de ce FE sur le feuillet. Le FE d'une année réduit les droits de cotisation au REER l'année suivante.

Le FE d'un RRI standard est égal à 18 % du revenu de l'année courante (sous réserve du maximum en dollars) moins 600 \$. Ainsi, la cotisation possible au REER l'année suivante est de 600 \$.

Aussi, pour une « personne rattachée » à l'employeur, la cotisation maximale au REER de la première année de la mise en place du RRI est également réduite d'un montant généralement égal à 18 % de son salaire déclaré en 1990 (maximum 11 500 \$), le cas échéant.

Pour un participant qui n'est pas une personne rattachée à l'employeur, l'effet du FE sur sa cotisation REER ne se fera sentir que l'année suivant l'année de la mise en place du RRI, comme dans le cas d'un régime de retraite standard.

Lorsque des années de services passés sont rachetées, il y a création d'un facteur d'équivalence pour services passés (FESP), comme nous l'avons vu plus haut.

8.1.9 La société peut-elle effectuer 100 % des cotisations au RRI et ces cotisations sont-elles déductibles pour la société?

Le régime peut prévoir que l'employé, si tel est le souhait des parties, ne cotisera pas personnellement au régime et la société (l'employeur) assumera alors 100 % des cotisations. Les contributions de l'employeur au RRI n'étant pas un avantage imposable (contrairement à un salaire additionnel pour cotiser au REER), la société épargne ainsi certaines charges sociales (plus particulièrement les cotisations au Fonds des services de santé (FSS) qui varient entre 1,25 % et 4,26 % selon la masse salariale de la société et son secteur d'activité). Cette épargne de charges sociales permettra d'ailleurs de réduire le coût réel rattaché à l'évaluation actuarielle du régime, laquelle est obligatoire tous les 3 ans.

Enfin, notez que 100 % des cotisations effectuées par l'employeur (y compris les cotisations pour services passés, lorsqu'applicables) sont déductibles aux fins fiscales pour l'employeur. En vertu du paragraphe 147.2(1) LIR, les cotisations déductibles pour l'employeur dans une année sont celles effectuées dans l'année ou dans les 120 jours suivant la fin de l'année, mais qui se rapportent à des périodes antérieures à la fin de l'année.

8.1.10 Quels sont les assouplissements de la LRCR qui ont permis le développement du RRI?

Comme mentionné brièvement à la section 8.1.2, des assouplissements ont été apportés à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (LRCR) depuis le 1^{er} janvier 2001. Ainsi, les régimes visant les participants qui sont des personnes rattachées à l'employeur ne sont pas assujettis à la LRCR (sauf pour cinq articles – voir plus bas).

Un participant est considéré comme une « personne rattachée » à l'employeur s'il détient 10 % ou plus des actions d'une catégorie quelconque de la société ou d'une société liée ainsi que toute personne ayant un lien de dépendance avec un tel actionnaire (comme un conjoint à titre d'exemple).

Par conséquent, les règles touchant l'immobilisation des sommes n'ont pas à être observées. Cela signifie que les sommes accumulées n'ont pas à être transférées dans un fonds de revenu viager à la retraite (ou dans un compte de retraite immobilisé avant). De plus, toutes les dispositions relatives au financement, à l'obligation de combler les déficits, à la priorité au conjoint comme bénéficiaire et faisant l'objet d'une réversibilité obligatoire en cas de décès ne s'appliquent pas.

Les articles suivants continuent d'assujettir les RRI à la LRCR, même s'ils ne s'adressent qu'à des personnes rattachées :

- i) Article 6 : cet article prévoit notamment que les sommes d'un régime de retraite doivent être accumulées dans une « caisse de retraite » constituant un patrimoine fiduciaire distinct;
- ii) Article 64 : cet article renvoie au *Code civil du Québec* pour la réglementation sur la désignation de bénéficiaires et leur révocation;
- iii) Article 107 : cet article fait en sorte que les règles du patrimoine familial continuent de s'appliquer;
- iv) Article 100 : le premier alinéa de cet article permet de considérer le régime dans une convention d'union de fait pour son partage en cas de séparation;
- v) Article 171.1 : cet article oblige les régimes à investir de façon diversifiée pour minimiser les risques de pertes importantes.

8.1.11 Les fonds accumulés dans le régime sont-ils insaisissables?

Tant que les fonds demeurent dans le RRI, ils sont insaisissables pour les créanciers. L'article 6 de la LRCR continue de s'appliquer à un tel régime. Ainsi, un régime de personnes rattachées à l'employeur demeure un contrat et la caisse de retraite demeure un patrimoine fiduciaire, distinct de celui de l'employeur et des participants. Les règles applicables aux contrats, aux fiducies et à l'administration du bien d'autrui en vertu du *Code civil du Québec* (CcQ) s'appliquent donc aux régimes de retraite soustraits à l'application de la LRCR.

Cependant, si à la cessation du régime, le participant qui est un actionnaire rattaché ou une personne ayant un lien de dépendance avec un actionnaire rattaché transfère les fonds du RRI dans un REER ordinaire (c'est-à-dire non immobilisé), l'insaisissabilité sera perdue, particulièrement dans les cas autres que la faillite où le REER est insaisissable à l'exception des cotisations versées dans les 12 derniers mois. En septembre 2019, la Cour supérieure du Québec, dans son jugement Syndic de Poulin (2019) QCCS 3926, a confirmé ces éléments. D'ailleurs, c'est un jugement à lire qui reprend les notions de « patrimoine distinct » et de « patrimoine fiduciaire ». Entre autres, le juge réfère aux articles 1260 et 1262 CcQ en application d'une fiducie créée par l'effet de la loi et précise :

« [40], Mais encore faut-il qu'une telle fiducie soit dûment créée, sa validité étant conditionnelle au respect des conditions de fond que le législateur a posées aux articles 1260 et suivants du CcQ.

[41] La Cour suprême a réitéré les trois conditions cumulatives permettant de conclure à l'existence d'une fiducie créée par contrat :

- a. le transfert de biens du patrimoine d'une personne à un patrimoine d'affectation;
- b. l'affectation des biens à une fin particulière; et
- c. l'acceptation par un fiduciaire.

[42] Aux termes de l'article 1262 CcQ, la loi peut également établir une fiducie, sans toutefois la constituer, ce qui est l'apanage de l'acte constitutif, en l'occurrence l'Entente de fiducie.

[43] Ainsi, la loi fonde plutôt l'assise juridique sur laquelle la fiducie vient s'appuyer, et le contrat [l'Entente de fiducie] stipule les termes et les modalités d'exercice du véhicule juridique.

[44] Selon l'auteur Jacques Beaulne, la fiducie créée par l'article 6 LRCR est une « véritable fiducie », car tous les critères de la fiducie contractuelle (article 1260 CcQ) sont respectés. En effet, il y est prévu :

- a. L'établissement d'une fiducie qui consiste, en l'occurrence, en une caisse de retraite;
- b. cette fiducie constitue un patrimoine d'affectation dont les objectifs sont clairement fixés;
- c. bien qu'établie par la loi, cette fiducie doit néanmoins être constituée par un contrat, puisque l'article 6 LRCR définit lui-même le régime de retraite, soit la fiducie, comme un « contrat en vertu duquel [...] ».

[45] Ainsi, dès la constitution d'une caisse de retraite par contrat, et dans la mesure où toutes les autres conditions essentielles sont remplies (article 1260 CcQ), une fiducie en bonne et due forme est alors constituée.

[46] L'auteur Jean-Paul Albert, cité dans la décision *White Birch*, est d'avis qu'un régime de retraite est « l'exemple qui s'impose d'emblée » lorsqu'il est question d'une fiducie d'utilité privée à vocation commerciale. Selon lui, tous les éléments essentiels s'y retrouvent :

En effet, le constituant, le plus souvent un employeur, mais parfois un syndicat, a constitué au moyen d'un acte un patrimoine d'affectation, y a transféré des biens de son patrimoine et a affecté ces biens à une fin particulière, celle de procurer un revenu de retraite aux participants du régime de retraite; des fiduciaires, formant ensemble le comité de retraite, se sont obligés, par leur acceptation, à détenir ces biens et à les administrer dans le but de procurer cet avantage futur à ces participants. » (Note infrapaginale non reportée)

De plus, le juge ajoute quelques commentaires intéressants liés à la demande accessoire du failli soit de permettre le transfert du RRI dans un REER sans que les sommes soit saisissables.

Notes du CQFF Les RRI n'étant pas assujettis à la LRCR, sauf pour quelques articles, les avis pouvaient différer sur l'insaisissabilité de ses régimes. À la lumière de ce jugement, les RRI dont l'acte de fiducie est dûment rédigé et respecte les critères des articles 1260 et 1262 CcQ sont, de l'avis du juge, insaisissables.

Pour les participants qui ne sont pas des actionnaires rattachés ou des personnes ayant un lien de dépendance avec un actionnaire rattaché, l'insaisissabilité sera conservée, car le transfert devra s'effectuer vers un CRI ou un FRV.

Les administrateurs sont responsables de la remise des déductions à la source et peuvent être poursuivis, ce qui rend l'employeur (l'actionnaire) vulnérable aux poursuites. L'insaisissabilité du RRI peut ainsi revêtir une grande importance dans certaines situations imprévisibles.

8.1.12 Peut-on mettre fin au régime en tout temps?

Oui, il est possible de mettre fin au régime en tout temps. Il n'est pas nécessaire d'attendre l'âge normal de la retraite. Certaines procédures administratives (notamment auprès de l'ARC) sont évidemment à prévoir dans le cadre de la liquidation du régime. De plus, sachez que le RRI peut prévoir que les surplus actuariels du régime appartiendront au participant et non pas à l'employeur.

8.1.13 Qu'arrive-t-il si le régime réalise un surplus actuariel ou un déficit actuariel?

Si le régime réalise un surplus (en raison des bons rendements), celui-ci peut être utilisé pour réduire les cotisations requises, pour améliorer les diverses modalités des prestations de retraite du régime ou encore, sous réserve de certaines limites, être maintenu dans le régime jusqu'à ce qu'il soit utilisé. Une telle situation ferait en sorte qu'un facteur d'équivalence serait tout de même calculé pour chaque année de service du participant au régime, et ce, même si aucune nouvelle cotisation n'a été effectuée par l'employeur. Si, dans une évaluation actuarielle, le surplus est supérieur à 125 % du passif calculé, les cotisations doivent cesser tant qu'une nouvelle évaluation actuarielle ne donne pas autant de surplus.

Une stratégie globale avec les autres actifs du participant (REER ordinaire, portefeuille hors-REER) peut être envisagée de façon à utiliser une partie plus conservatrice de ses investissements pour le RRI afin d'éviter que des surplus se retrouvent dans le RRI (plutôt qu'à l'égard de ses autres placements).

Si le régime est en déficit, il doit être capitalisé par l'employeur par le biais de cotisations additionnelles qui peuvent être étalées dans le temps. Comme nous l'avons vu précédemment, c'est l'ensemble des hypothèses appliquées à la situation factuelle (rendement, inflation, indexation salaire moyen etc.) qui déterminera s'il y a un surplus ou un déficit actuariel.

8.1.14 Quels sont les frais rattachés à un tel régime?

Il faut prévoir trois sortes de frais pour un RRI :

- i) Les frais de l'actuaire pour la mise sur pied du régime et son enregistrement auprès de l'ARC et, uniquement dans le cas des participants qui ne sont pas des personnes rattachées à l'employeur, l'enregistrement auprès de Retraite Québec. Les frais varient d'un endroit à l'autre et d'une situation à l'autre, mais on peut parler de 2 000 \$ à 5 000 \$. Il s'agit de frais uniques et non récurrents. Si plusieurs RRI sont mis en place auprès d'un même employeur, une certaine économie d'échelle en résultera pour chaque régime;
- ii) Les frais pour l'évaluation actuarielle à tous les 3 ans: ici, les montants varient de 1 500 \$ à 3 000 \$, une fois à tous les 3 ans, ou s'ils sont payables annuellement, de 500 \$ à 1 000 \$. N'oubliez cependant pas que le RRI permet d'économiser sur les contributions d'employeur au Fonds des services de santé (FSS) par rapport à un salaire versé à l'actionnaire dirigeant pour cotiser à son REER. Ces économies ont donc pour effet d'éliminer le coût réel rattaché à l'évaluation triennale. À noter que même si la *Loi de l'impôt sur le revenu* exige un maximum de 4 ans – qui peut être utilisé, particulièrement en présence de surplus actuariels – la norme est de 3 ans au Québec (même si la LRCR, avec son maximum de 3 ans, ne s'applique pas à ces régimes);
- iii) Les frais annuels d'administration de l'institution financière. Ces frais peuvent varier de zéro à tout autre montant (% de l'actif à titre d'exemple) selon les experts impliqués (fiduciaire institutionnel pour les RRI institutionnels, actuaire, comptable);
- iv) De plus, une modification à l'acte de fiducie ou au texte du régime coûtera des honoraires professionnels souvent de quelques milliers de dollars.

8.1.15 Pourquoi prévoit-on des régimes individuels pour chaque actionnaire dirigeant (sauf pour les conjoints)?

Un régime à prestations déterminées, tel que c'est le cas d'un RRI, constitue ni plus ni moins qu'une seule et unique caisse de retraite pour tous les participants. Pour vous aider à comprendre, imaginez la caisse de retraite d'une grande entreprise comme Desjardins. Certains employés décéderont après seulement quelques années à la retraite tandis que d'autres recevront des prestations pendant de très nombreuses années. Les gains réalisés sur certains participants qui sont décédés plus tôt que prévu bénéficieront donc aux autres participants qui survivront au-delà des prévisions. Bref, les surplus réalisés à l'égard d'un participant bénéficieront à d'autres participants. Afin de séparer les actifs cumulés des RRI entre chacun des actionnaires dirigeants, il peut être suggéré de constituer un régime distinct pour chaque actionnaire dirigeant. Cela permet également que chacun des régimes ait une politique de placement différente. Cependant, que les RRI soient distincts ou non, il doit y avoir une entente entre les actionnaires pour équilibrer les versements variés entre les RRI de chacun. Par exemple, une méthode de compensation sous forme de dividende (à la société de gestion pour réduire l'impact fiscal) pourrait être prévue pour compenser les actionnaires qui ont des versements moindres dans leur RRI.

Évidemment, dans le cas des conjoints mariés ou d'un parent et un enfant qui sont à l'emploi d'une même PME ou d'un employeur lié, on peut envisager de mettre sur pied un seul régime de façon à diminuer les coûts étant donné qu'ils forment souvent une unité économique qui a des intérêts communs. Notez qu'un RRI est assujéti aux règles du patrimoine familial (voir la section suivante), ce qui n'est pas le cas des sommes accumulées dans la société. C'est un point important à mentionner avant la mise en place.

8.1.16 Qu'arrive-t-il en cas de séparation ou de divorce des conjoints?

Le RRI est un régime de retraite et en ce sens, il est sujet aux règles sur le partage du patrimoine familial. Par conséquent, en cas de séparation ou divorce, un partage des actifs du régime devra être effectué entre les conjoints (légalement mariés ou unis civilement). Les conjoints de fait ne sont pas visés par un tel partage obligatoire à moins, comme nous l'avons vu plus haut, d'avoir prévu un tel partage dans une convention d'union de fait.

Évidemment, le partage sera fait sur la portion de la rente accumulée au RRI durant le mariage. Cette portion sera calculée en faisant un prorata des mois de service accumulés durant le mariage sur le total des mois de participation.

Si le participant au régime est déjà à la retraite et a commencé à recevoir une rente provenant du RRI, la même méthode de partage s'appliquera à la rente. Précisons que contrairement au REER et RRI, l'épargne accumulée dans la société n'entre pas dans le calcul du patrimoine familial. Ainsi, les sommes additionnelles versées de la société au RRI sont des sommes qui seront dorénavant assujetties au partage du patrimoine familial. Cependant, si le couple était marié en société d'acquêts plutôt qu'en séparation de biens, alors les fonds dans la société après le mariage feraient partie des acquêts et deviendraient alors partageables à ce titre.

8.1.17 Que faut-il faire (le plus simplement possible) lorsque l'actionnaire dirigeant reçoit un salaire de deux sociétés différentes desquelles il est actionnaire?

Il est prévu que des employeurs liés peuvent participer au même régime sans qu'il ne soit considéré comme un régime interentreprises. Prenons le cas de Louise, qui reçoit une partie de son salaire de la société A inc. et le reste de la société B inc., deux sociétés liées. Louise est une personne rattachée à ces deux sociétés (généralement, il s'agit d'une personne qui détient 10 % ou plus d'une catégorie quelconque du capital-actions de la société ou qui a un lien de dépendance avec une telle personne).

Or, on pourrait simplement prévoir que la société A inc. agira comme « répondant » pour le régime auprès de l'ARC. La société B inc. adoptera une résolution à l'effet qu'elle désire participer au régime au bénéfice de Louise. Il y aura une répartition des cotisations selon un partage raisonnable basé sur le salaire versé par A inc. et B inc. Chaque société déposera son montant respectif pour les cotisations versées au régime.

8.1.18 Qu'arrive-t-il en cas de décès du dirigeant visé par un RRI et y a-t-il des stratégies à envisager?

Lors d'un décès, les règles applicables à un RRI sont très différentes des règles qui s'appliquent pour un REER. Il peut d'ailleurs en découler des stratégies très intéressantes. C'est pourquoi il est intéressant de conserver ce régime ouvert le plus longtemps possible et même au décaissement, de choisir le maintien du régime et le versement d'une rente du RRI.

Dans le cas d'un REER, c'est le défunt qui doit s'imposer sur la JVM du REER en date du décès, sauf si le REER est légué au conjoint ou à un enfant financièrement à charge du défunt. Dans ces derniers cas, il peut y avoir un report complet d'impôt dans le cas d'un legs au conjoint ou à un enfant financièrement à charge souffrant d'une déficience ou encore une imposition dans les mains de l'enfant s'il s'agit d'un enfant financièrement à charge (qui ne souffre pas de déficience). Si un tel enfant a moins de 18 ans, il est cependant possible d'étaler l'imposition jusqu'à 18 ans par le biais de l'achat d'une rente.

Dans le cas d'un RRI, il ne faut pas oublier que ce sont les règles s'appliquant aux régimes de pension agréés (RPA) qui prévalent. Évidemment, ces règles s'appliqueront dans la mesure où les sommes accumulées dans le RRI n'ont pas déjà été transférées à un REER, car, dans un tel cas, ce sont les règles applicables aux REER en cas de décès qui s'appliqueront.

Dans le cas des RPA, donc des RRI, en vertu de l'alinéa 56(1)(a) LIR, tout montant reçu par un bénéficiaire provenant d'un RPA est à inclure au revenu du bénéficiaire. Il n'y a pas d'inclusion réputée au revenu du décédé contrairement à un REER ou à un FERR. Par conséquent, aucun montant reçu après le décès n'est à inclure dans la déclaration finale du défunt au titre d'un RPA (et donc d'un RRI).

En effet, c'est le bénéficiaire ou les bénéficiaires du régime (le conjoint survivant ou les enfants du défunt à titre d'exemple) qui seront imposés sur les sommes reçues, qui prendront la forme d'une rente (par exemple au conjoint si le RRI avait commencé à verser une telle rente au participant) ou d'un montant forfaitaire.

Le conjoint survivant ou l'ex-conjoint qui reçoit, sous forme de somme globale, des prestations de décès égales à la valeur actualisée ou le remboursement de cotisations, en vertu d'un RPA à l'égard d'un participant décédé, peut cependant transférer à l'abri de l'impôt la somme globale (autre qu'un surplus actuariel) dans son REER ou son FERR. Seul le conjoint ou l'ex-conjoint peuvent effectuer un tel transfert, aucun autre bénéficiaire ne le pouvant (paragraphe 147.3(7) LIR). Cela inclut évidemment un conjoint de fait. À l'instar d'un REER, si un montant forfaitaire (autre qu'un surplus actuariel) d'un RPA d'un contribuable décédé est versé au bénéfice d'un enfant mineur, il est alors possible de reporter l'imposition par le biais de l'achat d'une rente à durée fixe au nom de l'enfant mineur égale à la différence entre 18 et l'âge du mineur au moment de l'achat de la rente (voir notamment le paragraphe 31 du bulletin d'interprétation archivé [IT-528](#), « Transfert de fonds entre régimes agréés », qui confirme le tout). Si l'enfant décède à son tour alors qu'il est encore mineur, l'ARC a précisé que la valeur actualisée de la rente payable à la succession de l'enfant mineur constituera des droits ou biens pour l'enfant mineur et pourra ainsi être incluse dans une déclaration distincte (interprétation fédérale # 2001-0103375).

Dans la situation où il s'agit de paiements de rente qui continuent à être versés au conjoint survivant (et non pas d'un paiement unique), le conjoint survivant s'imposera sur les sommes reçues chaque année.

Stratégies à envisager

Tel que nous venons de le préciser, dans le cas d'un RRI, ce sont les bénéficiaires qui s'imposent plutôt que le défunt, sous réserve de la possibilité d'un report d'impôt dans le cas du conjoint ou de l'ex-conjoint ainsi que d'un étalement de l'imposition pour un enfant mineur. De plus, ils s'imposent à l'égard des sommes reçues dans l'année.

Évidemment, il en découle au moins deux stratégies qui seront généralement nettement plus avantageuses que la situation découlant du décès d'un détenteur d'un REER. La première vise à prévoir plusieurs bénéficiaires pour le RRI en cas de décès (plus spécifiquement lorsqu'il n'y a pas de conjoint, de telle sorte qu'il n'y a pas de roulement disponible). Ainsi, l'imposition des sommes reçues du RRI se fera sur plusieurs contribuables (au lieu d'un seul dans le cas du REER) et cela pourrait représenter des économies fiscales selon le nombre de bénéficiaires et leur taux d'imposition.

Cela est d'autant plus vrai s'il y a des bénéficiaires qui sont mineurs. En plus, dans certaines situations, il est possible que les sommes ne soient reçues que dans l'année civile suivante (par exemple, si le décès survient en décembre), reportant ainsi l'imposition d'une année, et ce, contrairement à la situation propre aux REER.

La désignation d'un organisme de bienfaisance comme bénéficiaire n'est généralement pas la meilleure stratégie, à moins d'être assujéti à des droits d'homologation (*probate fees*) ce qui n'est pas le cas au Québec. Il est préférable de prévoir la donation par testament et ainsi, garder de la flexibilité. Par exemple, le don par testament d'un titre boursier avec un gain accumulé donne accès au même crédit d'impôt pour don qui aurait autrement été disponible par la désignation de l'organisme directement dans le RRI, mais en plus, le don par testament permet d'exempter le gain en capital sur la disposition réputée au décès.

Transfert intergénérationnel et réduction des impôts au décès

Dans certains cas, les économies fiscales peuvent être encore beaucoup plus importantes et offrir des résultats spectaculaires. Cette situation ne vise ni plus ni moins que le transfert intergénérationnel du RRI. Imaginons la situation suivante, la plus simple possible. Michel est actionnaire dirigeant de PME inc. et il est âgé de 62 ans. Il s'agit d'une entreprise familiale et les deux enfants de Michel, Alexandre et Marie-Ève, sont des employés de PME inc. Ils sont âgés de 39 ans et 41 ans et ce sont eux qui assureront la relève à long terme de PME inc.

Un RRI a été mis sur pied pour Michel il y a quelques années. Des rachats du service passé ont été effectués, de telle sorte que les sommes accumulées dans le RRI excèdent déjà 1 200 000 \$. Afin de réduire les impôts au décès de Michel et aussi afin de faire participer les enfants de Michel à un RRI, PME inc. pourrait prévoir l'ajout d'Alexandre et Marie-Ève comme participants au RRI de Michel. Ainsi, il y aurait désormais trois participants au même régime. L'année suivante (soit à 63 ans), Michel décède. S'il avait été le seul participant au RRI toujours en existence à ce moment, les bénéficiaires du RRI en cas de décès se seraient imposés sur les sommes reçues (plus de 1 200 000 \$). Cependant, comme le RRI continue d'exister en raison du fait qu'il y a deux autres participants (ses enfants Alexandre et Marie-Ève), le régime pourra continuer d'exister sans déclencher d'imposition pour les bénéficiaires, et ce, étant donné que la rente du RRI n'avait pas encore débuté. Évidemment, aucune cotisation annuelle ne pourra être effectuée par PME inc. au bénéfice d'Alexandre et Marie-Ève pendant plusieurs années en raison de l'existence d'un surplus actuariel excédentaire, mais une facture d'impôt de plus de 600 000 \$ aura été ainsi reportée pour de nombreuses années (10, 20, 30 ans peut-être). À noter que si les enfants de Michel lui prédécédaient, c'est Michel qui bénéficierait du surplus occasionné par le décès de ses enfants. Si le décès survient après le début du versement d'une rente à Michel (rente versée du RRI toujours en place), alors, un montant sera imposable dans la succession (ou les bénéficiaires). Si cette valeur est moindre que la valeur des sommes dans le RRI, l'excédent demeure au profit des enfants.

Cette stratégie doit être effectuée avec doigté et en respectant plusieurs règles. L'âge des enfants et le montant du surplus actuariel qui en découle sont des éléments importants à considérer. Ainsi, à titre d'exemple seulement, cette stratégie aurait été impossible à réaliser si Michel avait terminé le régime et que les fonds du RRI avaient été utilisés pour acheter une rente auprès d'un assureur (plutôt que de payer la rente annuelle directement par le RRI) ou avaient été transférés à un REER ou à un FERR.

8.1.19 Qu'arrive-t-il lorsque l'entreprise est vendue? Y a-t-il des stratégies à envisager, y compris par le biais d'une société de portefeuille?

Un RRI doit être attaché à un employeur. En conséquence, si Michel, unique actionnaire de PME inc., décide de vendre les actions de sa société à une tierce partie, certains gestes devront être posés à l'égard du RRI auquel Michel participe. Ainsi, il est fort probable que l'acquéreur des actions de PME inc. ne sera pas intéressé à ce que cette dernière maintienne son lien comme répondant à l'égard du RRI, d'autant plus que Michel ne sera probablement plus employé de PME inc. et qu'il ne sera plus une personne rattachée à l'employeur (dans ce cas, il

ne sera plus possible d'accumuler du service au RRI sans que celui-ci ne devienne soumis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec).

Il existe certaines solutions. L'une d'elles est de transférer la responsabilité du RRI à un employeur lié à PME inc. qui participe ou qui a participé au RRI au profit du participant avant la vente. Ainsi, on pourra s'assurer de la continuité du régime.

En pratique, toutefois, il est plus fréquent de voir le RRI faire l'objet d'une terminaison. À ce moment, les sommes sont alors transférées dans le REER du participant avec, possiblement, une partie imposable. Nous détaillerons, à la section 8.1.20, le calcul de cette partie imposable. Cependant, il faut noter que le maintien du RRI jusqu'au décès permet une planification fiscale de fractionnement des sommes accumulées dans le RRI avec les bénéficiaires (voir section décès). Ainsi, si l'objectif du client est une vente d'entreprise à court ou moyen terme, la décision de la mise en place d'un RRI devrait être réévaluée à la lumière des autres facteurs.

Évidemment, avant la vente des actions de PME inc., il est possible de maximiser les cotisations déductibles par PME inc. au RRI en prévoyant entre autres le versement de sommes au titre d'un déficit actuariel ou encore en prévoyant un montant au titre d'une retraite anticipée (lequel montant peut atteindre quelques centaines de milliers de dollars). Pour les personnes ayant travaillé pour l'entreprise avant 1996, il ne faut pas oublier qu'il est possible de prévoir dans le cadre de la vente, le versement par PME inc. d'une allocation de retraite qui pourra être transférée au REER de Michel (en appliquant les limites prévues de 2 000 \$ par année de service antérieure à 1996). Une telle allocation de retraite n'affectera pas le montant des cotisations effectuées au RRI ni ne créera de surplus actuariel pour le RRI. Bref, cela n'aura aucun effet sur le RRI.

8.1.20 Si l'on décide de mettre fin au RRI, quelles sont les limites au niveau des montants transférables dans un REER et y a-t-il des stratégies à envisager à cet égard?

L'article 8517 RIR prévoit spécifiquement des limites aux montants pouvant être transférés directement du RRI à un REER sans imposition. Ce montant est établi en appliquant, à la rente acquise, un facteur basé sur l'âge du participant. Des règles particulières s'appliquent afin d'établir ce montant. Ainsi, à titre d'exemple seulement, des surplus actuariels ou encore, les montants supplémentaires cotisés par l'employeur dans le cadre d'une retraite anticipée pourraient ne pas pouvoir faire l'objet d'un transfert direct au REER. Ces excédents deviendraient alors imposables pour le participant, bien qu'il puisse être possible, dans certains cas, de prévoir le versement d'une rente temporaire jusqu'à 65 ans afin d'étaler, en partie ou en totalité selon la situation, l'imposition de ces excédents.

Évidemment, le problème des limites de transfert au REER ne se pose pas s'il n'y a pas de transfert à un REER et que la rente est versée directement du RRI à titre d'exemple.

Le tableau suivant est tiré du paragraphe 8517(1) RIR :

Âge atteint	Facteur de valeur actualisée	Âge atteint	Facteur de valeur actualisée
Moins de 50	9,0	73	9,8
50	9,4	74	9,4
51	9,6	75	9,1
52	9,8	76	8,7
53	10,0	77	8,4
54	10,2	78	8,0
55	10,4	79	7,7
56	10,6	80	7,3
57	10,8	81	7,0
58	11,0	82	6,7
59	11,3	83	6,4
60	11,5	84	6,1
61	11,7	85	5,8
62	12,0	86	5,5
63	12,2	87	5,2
64	12,4	88	4,9
65	12,4	89	4,7
66	12,0	90	4,4
67	11,7	91	4,2
68	11,3	92	3,9
69	11,0	93	3,7
70	10,6	94	3,5
71	10,3	95	3,2
72	10,1	96 et plus	3,0

8.1.21 Quelle est l'obligation réelle de l'employeur de cotiser année après année au régime?

Cette interrogation survient assez souvent, car il est possible que la PME connaisse quelques difficultés temporaires en raison d'une récession ou d'un autre événement et qu'elle ne veuille pas se sentir visée par une obligation trop lourde et irréversible pour de nombreuses années.

Comme les allègements vus à la section 8.1.10 font en sorte que les dispositions relatives au financement des régimes dans la LRCR ne s'appliquent pas, il n'existe aucune obligation de combler les déficits actuariels pour les régimes visant les personnes rattachées.

8.1.22 Quelles sont les diverses options pour décaisser les sommes du RRI lors de la retraite?

Lorsqu'arrive le moment de la retraite, il existe essentiellement trois avenues pour permettre au participant d'encaisser les sommes accumulées dans le RRI, à savoir :

- i) Encaisser une rente (versée annuellement ou mensuellement ou tout autre choix) directement du régime. Le montant de la rente sera établi en fonction de normes très précises basées sur l'âge au moment de la retraite, les montants accumulés dans le régime et le fait qu'elle soit réversible ou non au conjoint en cas de décès;
- ii) Acheter une rente auprès d'un assureur en y prévoyant les modalités nécessaires relativement à la période de garantie et au fait qu'elle soit réversible ou non au conjoint en cas de décès;
- iii) Transférer directement à un REER ou au FERR un montant équivalent aux limites prévues dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* à l'égard de la valeur de transfert (voir la section 8.1.20 où nous traitons de cette limite). Le transfert n'a pas besoin d'être effectué à un CRI (compte de retraite immobilisé) lorsque le participant est une personne rattachée à l'employeur. S'il existe un excédent dans le RRI par rapport à la valeur de transfert permise à un REER, il peut en découler une imposition immédiate. Nous traitons aussi de cet aspect dans la section 8.1.20;
- iv) Minimum RRI : des règles font en sorte que lorsque la rente payable du RRI est inférieure au minimum prescrit FERR, un montant additionnel devra être retiré du régime. Ainsi, la rente payable annuellement doit être minimalement égale à l'équivalent du calcul prescrit du minimum FERR.

Si l'entreprise fait l'objet d'une vente, certaines stratégies peuvent être envisagées pour permettre de maintenir l'existence du régime. Cependant des changements récents peuvent engendrer quelques complications si le RRI est transféré dans une autre société (par exemple une société de gestion, tel que vu précédemment).

8.1.23 Quelles sont les options utilisées pour détenir les placements du RRI?

Il existe essentiellement trois options pour détenir les placements du RRI. Il s'agit des options suivantes :

- i) le contrat d'assurance (qui investira les sommes, à titre d'exemple, dans des fonds distincts). Cette option est disponible uniquement auprès des conseillers qui détiennent un permis en assurances et rentes collectives;
- ii) la société de fiducie ou la fiducie dite corporative (en pratique, les représentants en épargne collective utilisent cette option et les sommes sont investies dans des fonds communs de placement);
- iii) la fiducie personnelle (il doit y avoir au moins trois fiduciaires). Cette dernière avenue est la plus flexible, car elle permet la détention d'une multitude de placements (obligations, actions, bons du Trésor, fonds communs, etc.). Cette avenue est notamment utilisée par les courtiers en valeurs mobilières qui conservent ainsi un plus grand contrôle sur les placements du client.

8.1.24 Quels sont les différents délais à respecter sur le plan des cotisations?

- i) L'employeur a 120 jours, au maximum, après la fin d'un exercice financier pour cotiser au régime et déduire ces cotisations dans l'exercice en question;
- ii) Le formulaire de *Déclaration de renseignements annuelle concernant les régimes de pension agréés* (T244) doit être envoyé à l'ARC dans les 180 jours de la fin d'année financière du RRI, qui elle, peut être à n'importe quelle date.

8.1.25 Quelles sont les problématiques particulières entourant l'administration des régimes de retraite individuels rencontrées en pratique?

Essentiellement, les problèmes relatifs à l'administration des RRI peuvent survenir au cours de cinq grandes étapes de l'existence du régime:

- i) Avant la mise en place : s'assurer que le client comprend la rigidité et complexité des RRI et des régimes hybrides. Il ne s'agit pas de REER. Une évaluation adéquate incluant un comparatif avec l'accumulation dans la société devrait lui être présentée. En passant au travers des caractéristiques ci-haut mentionnées, il sera en mesure d'évaluer si, dans sa situation, il y aurait un avantage ou non au RRI ou au régime hybride dont il est question à la section 8.2;
- ii) Lors de sa mise en place : il faut faire attention aux salaires passés, car ils doivent avoir été versés par le promoteur du régime. Il faut également être vigilant pour ne pas excéder le montant transférable à partir des REER. Des erreurs sur ces plans peuvent faire en sorte que le régime soit frappé de sanctions rétroactives qui peuvent être très préjudiciables. Il faut aussi s'assurer que les règlements du régime représentent bien les volontés de l'employeur et des participants (par exemple, la priorité au conjoint au décès);
- iii) À la terminaison du régime ou à l'achat d'une rente auprès d'une société d'assurance : si le RRI fait l'objet d'une terminaison, il y a souvent des montants imposables générés par le transfert dans le REER, qui est limité par les facteurs de l'article 8517 RIR;
- iv) Tout au long de l'existence du RRI : la lourdeur administrative, notamment les évaluations actuarielles, les différents formulaires à remplir selon les situations et lors de divers événements, par exemple lors du décès d'un fiduciaire ou si l'un d'eux décide de cesser sa collaboration. De plus, la gestion de la rémunération entre les divers actionnaires doit être adressée et peut devenir un enjeu. Dans certaines situations les états financiers peuvent devoir considérer le passif et cela demande des calculs additionnels selon des hypothèses autres que celle de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, engendrant des coûts supplémentaires (voir la section 8.1.26). Finalement, il faut porter une attention particulière aux réorganisations de la structure corporative, et ce, avant de l'exécuter. Diverses étapes pourraient être nécessaires afin d'éviter des erreurs coûteuses;
- v) À la retraite, lorsque le RRI reste en place, il faut prévoir le paiement des retenues à la source (RAS). Le régime doit donc obtenir ses propres numéros de RAS (et non ceux de l'employeur!) et c'est le rôle des fiduciaires de verser les montants aux gouvernements. Pour les RRI fiduciaires (donc qui ne sont pas pris en charge par un fiduciaire institutionnel), les fiduciaires peuvent mandater leur comptable ou un autre expert, pour s'occuper des retenues et relevés qui doivent être remis au participant.

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter la section 8.3 pour un texte de Nathalie Bachand, ASA, PI.Fin.

8.1.26 Les déficits actuariels, le cas échéant, doivent-ils apparaître au bilan de la société?

Dans le cas d'un RRI ne s'adressant qu'à des personnes rattachées, il est clair, comme nous l'avons vu à la section 8.1.21, qu'il n'y a aucune obligation de cotiser pour combler un déficit.

Cependant, aux fins comptables, l'ordre des CPA du Québec recommande d'illustrer le passif (déficit actuariel) dans le bilan lors des missions d'examen et d'audit. Certaines firmes (dont la nôtre) jugent cependant que cet exercice est trop restrictif et préfèrent ajouter une note aux états financiers afin de mieux refléter la situation réelle de l'entreprise.

Vous trouverez aux sections 8.4 et 8.5 respectivement, la position officielle de l'ordre des CPA du Québec et un exemple de note aux états financiers pour ceux qui s'opposent à cette position.

8.1.27 Combien d'argent de plus que dans un REER peut-on cotiser dans un RRI?

Vous trouverez à la section 8.6 différents tableaux qui vous permettront de constater que les cotisations d'exercice au RRI (par rapport au REER) deviennent sensiblement plus élevées au fur et à mesure que le participant avance en âge. Ces tableaux indiquent également la différence cumulative de cotisation pouvant être effectuée dans un RRI combiné à trois volets par rapport au REER. Il faut noter cependant que la différence d'épargne entre le REER et le RRI sont des sommes qui seraient accumulées nettes d'impôt dans la société. Ainsi, pour avoir un meilleur comparatif, il est recommandé d'ajouter aux scénarios l'épargne dans la société. De plus, les chiffres devraient être présentés nets d'impôt, étant donné qu'il s'agit de sources imposées différemment à savoir des dividendes ou des retraits REER et RRI.

8.1.28 Quelles sont les différences d'un RRI pour les personnes non rattachées?

Les RRI s'adressant aux personnes non rattachées sont assujettis à la LRRCR. De plus, le régime peut ne pas être un régime « désigné » si le salaire de l'employé est inférieur à 2,5 fois le MGA, ce qui signifie que les règles de financement maximal ne sont pas prescrites dans la LIR. Ainsi, les principales différences sont les suivantes pour ce type de RRI :

- i) Les cotisations peuvent être différentes de celles d'un RRI désigné, car les hypothèses prescrites peuvent ne pas s'appliquer;

- ii) La LRCR s'applique. Cela signifie qu'un ensemble de dispositions fait en sorte que le régime est davantage encadré, le rendant beaucoup plus lourd et contraignant pour l'employeur et les participants. Pour cette raison, il en existe peu dans le marché.

8.2 Les régimes hybrides

Le régime hybride est un régime qui comporte trois volets soit : un volet prestation déterminée (RRI), deux volets à cotisations déterminés : obligatoire et volontaire. Dans l'introduction du présent document, nous présentons quelques lignes directrices qui peuvent vous guider quant à la décision ou l'intérêt de mettre en place ou non un RRI pour un ou des actionnaires dirigeants. Ces lignes directrices s'appliquent également aux régimes hybrides. La principale différence est que ces régimes hybrides offrent une flexibilité accrue pour les entreprises familiales surtout lorsque les actionnaires dirigeants, actifs dans l'entreprise, ont des âges variés (par exemple, une société ou le père est actionnaire avec ses deux enfants (tous y travaillent), et que le père est âgé de 60 ans, le fils de 32 ans et la fille de 30 ans). Il faut cependant se rappeler que les RRI et les régimes hybrides sont complexes dans leur gestion administrative, d'où l'importance d'être bien entourés pour gérer les problématiques qui peuvent survenir. Voir aussi l'introduction du présent document pour quelques commentaires ainsi que des textes et conférences additionnels afin de vous aider à mieux comprendre ce sujet complexe que sont les RRI et régimes hybrides.

À noter que la présente section est rédigée par SFL Expertise et vous présente les principales caractéristiques liées aux régimes hybrides ainsi que quelques éléments propres au **RR-EMC** qui est un régime hybride produit sur mesure, offert par SFL.

8.2.1 Principales caractéristiques du régime hybride

- i) Qu'est-ce qu'un régime hybride? C'est l'ajout de volets additionnels au volet à prestations déterminées (PD)

Un RRI n'a pas l'obligation légale de se limiter à un régime à prestations déterminées. Il existe, en effet, des régimes dits « combinés » qui comportent à la fois un volet à prestations déterminées (PD), un volet à cotisations déterminées (CD) et même un troisième volet qu'on peut qualifier de « volontaire » (CVA pour cotisations volontaires additionnelles) où des sommes supplémentaires peuvent être investies. Ces trois volets permettent d'optimiser la situation propre à chaque client.

Dans certaines situations (difficultés financières, surplus importants), il est possible de passer du volet PD au volet CD. À noter que, dans le cas de surplus, un retour au volet CD permet une cotisation de 1 % de l'employeur prise à même le surplus, alors qu'une cotisation de 17 % pourra être faite au REER à compter de l'année suivante.

Pour le CVA, à la mise en place, en plus de bénéficier des avantages du RRI en matière d'insaisissabilité et de désignation de bénéficiaire, un transfert à ce volet supprime la possibilité d'effectuer un transfert trop élevé à partir du REER. Les frais de gestion des sommes ainsi transférées peuvent aussi être déduits.

- ii) Mise en place d'une stratégie « cycle de vie »

Lorsqu'on dit que le RRI est avantageux par rapport au REER pour des personnes de 40 ans et plus, on sous-entend un RRI à prestations déterminées. Toutefois, dans un régime combiné, les personnes de moins de 40 ans peuvent y trouver leur compte avec le volet CD.

Nous vous invitons à consulter la section 8.6 à la fin du texte, plus particulièrement les tableaux pour un participant de 30 ans et de 35 ans afin d'avoir plus de détails sur l'utilisation de ce volet.

De plus, au moment de la retraite, l'ajout de formes optionnelles de rentes optimise le transfert intergénérationnel en permettant de choisir des paramètres correspondant aux besoins des parents, sans être trop généreux, diminuant ainsi la valeur actuarielle de leur rente. Cet ajout augmente également la flexibilité en matière de planification financière du participant et de son conjoint.

- iii) Planification de la retraite en évitant une terminaison

Réception d'une rente directement du régime (RRI ou hybride) : cette option permet des cotisations importantes pour provisionnement à l'échéance de même que la possibilité de choisir une rente optionnelle pour répondre aux besoins. De plus, les déficits, le cas échéant, peuvent être comblés par le promoteur (si l'entreprise est continuée et non vendue ou restructurée).

Achat d'une rente auprès d'un assureur : cette option permet une cotisation additionnelle de l'ordre de 25 % de la valeur du régime PD. Elle offre aussi la possibilité de l'achat d'une rente à risque aggravé, permettant d'améliorer certaines caractéristiques de la rente sans toutefois en augmenter le montant.

iv) Optimisation de la planification successorale

Certains textes des régimes RRI peuvent donner la priorité au conjoint du participant en cas de décès et au moment du choix de la rente. Cependant il ne s'agit pas d'une exigence légale et cette mention peut être retirée ou encore non incluse dans le texte du régime au moment de son enregistrement. Lorsque la priorité au conjoint est maintenue (car incluse dans le texte du régime), la présence d'un conjoint (plus de 36 mois si conjoints de fait) limite le transfert intergénérationnel et les possibilités de fractionner l'impôt entre plusieurs bénéficiaires. Aussi, dans une stratégie de transfert intergénérationnel, le fait d'ajouter les enfants comme participants à un volet CD permet d'éviter que ce dernier soit inversé. Si les enfants sont participants au volet PD, ils sont traités comme leurs parents en matière de privilèges au sein du régime. Si les parents décèdent à un âge avancé, leur retraite est financée en bonne partie par les enfants, ce qu'on veut éviter.

v) Ajout de la possibilité de cotisation de l'employé

Afin de permettre une équité entre différents participants, il peut être intéressant de donner la possibilité à ces derniers de cotiser directement. Dans un volet PD, ils peuvent ainsi cotiser jusqu'à 9 % de la cotisation d'exercice et 100 % du coût des prestations pour services passés. Pour un volet CD, l'employé pourrait cotiser jusqu'à 17 % de son revenu, se rapprochant ainsi des cotisations pouvant être effectuées dans un REER.

De plus, si l'employé a contribué au maximum dans son REER, cette stratégie peut lui permettre d'augmenter ses déductions.

vi) Ajout d'un délai d'acquisition

Il est possible de prévoir un délai d'acquisition afin de retenir des personnes clés. Le RRI peut permettre d'avoir un délai d'acquisition supérieur à celui des régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) qui est de deux années au maximum.

8.2.2 Le RR-EMC est un régime institutionnel : SFL s'occupe donc du volet administratif

- i) La délégation des tâches administratives à des professionnels réduit l'apparente lourdeur administrative en faisant en sorte que le client et son conseiller interviennent le moins possible dans l'administration du régime. De tels professionnels pourront optimiser la situation, par exemple lors d'une baisse de marché, ils pourront procéder à une évaluation actuarielle sans attendre la période habituelle de trois ans;
- ii) Un spécimen de texte de régime approuvé par l'ARC avec des variables facilite la mise en place et les mises à jour subséquentes du régime;
- iii) Une plateforme administrative d'assureur prévoit le suivi des cotisations et des retenues à la source à la retraite pour chacun des volets;
- iv) La planification de la vente de l'entreprise afin d'implanter la meilleure structure permettant de minimiser les irritants et de conserver le régime en place. Cette planification peut prendre deux formes :
 - Dès le départ, prévoir deux promoteurs dont l'un pourra être retiré; ou
 - Cesser de cotiser quelques années avant la retraite pour éviter les surplus de l'article 8517 RIR (discutés à la section 8.1.20) en cas de transfert dans un REER ou effectuer ce transfert après une baisse de marché.

Avec une tarification compétitive

- i) Une tarification compétitive, notamment sur le plan des évaluations actuarielles, réduit l'impact sur la rentabilité globale de ces régimes. Si ces frais étaient réduits à zéro, il n'existerait plus de raisons de détenir un REER au détriment d'un RRI combiné, toutes autres choses étant égales par ailleurs;
- ii) Des frais réduits permettent également de poser des gestes visant l'optimisation du régime sans affecter trop négativement sa rentabilité.

Le RR-EMC est un régime clés en main

Il existe des options qui permettent d'atteindre l'ensemble des objectifs poursuivis en matière d'optimisation, de flexibilité et de réduction des irritants.

Le RR-EMC, offert par SFL contient l'ensemble des avantages indiqués ci-dessus. Les frais annuels débutent à 200 \$. À frais administratifs minimales (RR-EMC plus ceux du comptable, s'il y a lieu) et si les frais de gestion demeurent soit égaux ou soit inférieurs aux frais de gestion du REER, les avantages fiscaux et financiers du RR-EMC deviennent plus intéressants. L'entrepreneur doit tout de même apprivoiser la complexité du régime.

Certaines firmes d'actuariat spécialisées dans le domaine offrent également la possibilité, moyennant des honoraires, de souscrire un régime clés en main de même que celle de modifier les RRI existants pour les bonifier de la sorte.

8.3 Autres références intéressantes sur le régime de retraite individuel (RRI)

Nathalie Bachand, A.S.A., Pl. Fin., et spécialiste (entre autres) du régime de retraite individuel (RRI) a rédigé un texte d'environ cinq pages sur ce sujet en 2019. Son texte intitulé « Le retour du régime de retraite individuel? » est un très bon condensé sur le RRI qui a été publié dans le journal Finance et Investissement le 1^{er} mai 2019 (liens.cqff.com/2vhxms2f). Il s'agit d'une bonne lecture à faire avant d'aller consulter son texte détaillé (de 42 pages) publié à la suite de sa conférence prononcée lors du Congrès 2018 de l'APFF. Vous retrouverez ce texte très détaillé dans la Revue de planification fiscale et financière de l'APFF, vol. 39, n° 1, pages 51 à 92 et il s'intitule « Régimes de retraite individuels et conventions de retraite ».

En complément, voici quelques références additionnelles qui traitent de régimes de retraite hybrides :

- Formation de haut niveau sur la retraite, par Nathalie Bachand et Martin Dupras ([Portail : Bachand Lafleur et Confor financiers \(studiocast.ca\)](#));
- Article de la revue Stratège APFF, 1^{er} juin 2020, no 2, « L'arrivée du régime de retraite individuel hybride », par Jean Philippe Bernier et repris dans le journal Finance et Investissement (liens.cqff.com/2p8b5udp);
- Article du journal Finance et Investissement, « Les avantages du régime de retraite combiné » par Dany Provost (liens.cqff.com/2p9ep7da);
- Analyse et comparaison entre le régime de retraite individuel et le régime de retraite individuel hybride, Colloque sur la fiscalité des régimes enregistrés de l'APFF, 23 janvier 2020, par Jean-Philippe Bernier;
- Conférence intitulée « Le RRI et le RRIH », présentée par Mélanie Beauvais dans le cadre du Congrès 2023 de l'APFF.

Nous vous rappelons que chaque situation est un cas d'espèce lorsqu'il est question de mettre en place un régime de retraite individuel ou un régime hybride et qu'il n'y a pas de « one size fits all » dans la décision à prendre à cet égard.

8.4 Position de l'Ordre des CPA du Québec

« Publié le 28 juin 2021

Certaines entités utilisent la méthode de la comptabilité de caisse pour comptabiliser la charge de retraite des RRI à prestations définies.

Cette façon de faire n'est pas conforme aux NCECF, puisque la comptabilisation d'un régime de retraite doit être effectuée selon les dispositions du chapitre 3462, Avantages sociaux futurs, du Manuel de CPA Canada - Comptabilité.

La question de savoir si un RRI répond à la définition d'un régime à prestations ou à cotisations définies, selon le chapitre 3462, doit être analysée soigneusement, afin de déterminer le traitement comptable approprié. Toutefois, avant de conclure qu'un RRI répond à la définition d'un régime à cotisations définies, rappelons-nous que la quasi-totalité des RRI sont à prestations définies, étant donné qu'un RRI à cotisations définies propose généralement peu d'avantages fiscaux, voire aucun.

Il est possible que les dispositions d'un régime permettent à l'entité de mettre fin aux avantages sociaux futurs; le paragraphe 3462.028 précise qu'en l'absence de preuve du contraire, la comptabilisation du coût des avantages sociaux se fonde sur l'hypothèse qu'une entité qui promet actuellement des avantages futurs aux salariés maintiendra cette promesse durant le reste de la période d'activité des salariés, qu'il existe ou non une obligation juridique. Ainsi, le fait qu'un propriétaire-dirigeant puisse mettre fin, unilatéralement et à tout moment, à un RRI à prestations définies établi à son intention n'est pas un argument suffisant en soi pour que l'entité puisse se soustraire à son obligation de comptabiliser un passif dans les états financiers, dans la mesure où ce passif existe à la date

du bilan (c.-à-d. jusqu'au moment où le propriétaire en décide autrement, le cas échéant). Avant d'arriver à toute conclusion, il est très important de se référer aux dispositions du régime pour constater les obligations réelles de son promoteur.

Pour tous les régimes à prestations définies, les dispositions du chapitre 3462 exigent la constatation du passif (de l'actif) au titre des prestations définies, dans le bilan, à la date de clôture. Le passif (l'actif) comptabilisé au bilan en date de clôture correspond à la différence entre l'obligation au titre des prestations définies et la juste valeur des actifs du régime à cette date. Attention toutefois aux règles de plafonnement de la valeur comptable dans le cas d'un actif.

Pour évaluer l'obligation au titre des prestations définies, certaines entités ont le choix : soit utiliser la plus récente évaluation actuarielle établie aux fins de la capitalisation, soit utiliser une évaluation actuarielle établie séparément aux fins de la comptabilisation. Le paragraphe 3462.029AB explique la différence entre ces deux types d'évaluation. Toutefois, ce choix existe uniquement pour les régimes dont les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles applicables exigent l'établissement d'une évaluation actuarielle aux fins de la capitalisation¹. Il est important de noter qu'une évaluation actuarielle établie aux fins d'évaluation de la solvabilité ou de liquidation ne constitue pas en soi des évaluations de capitalisation. Pour tous les autres régimes à prestations définies, seule une évaluation actuarielle établie aux fins de la comptabilisation peut être utilisée.

Rappelons qu'une évaluation actuarielle de l'obligation au titre des prestations définies doit être effectuée au moins tous les trois ans, mais elle peut l'être plus fréquemment. Cependant, entre deux évaluations, l'entité doit appliquer une technique d'extrapolation pour estimer l'obligation au titre des prestations définies.

Mis à jour par l'équipe de la pratique professionnelle de l'Ordre des CPA du Québec. Rédigé initialement en mars 2015 par :

Paul Beauvais, CPA, CA Associe, Demers Beaulne

Membre du groupe de travail technique - NCECF - Comptabilité financière - Partie II

Dernière mise à jour : 2021-06-28 »

8.5 Exemple de notes aux états financiers pour éviter de faire apparaître le déficit au bilan

Le titre du rapport diffère selon qu'il s'agisse d'un rapport d'audit ou d'examen.

Rapport audit : Fondement de l'opinion avec réserve

Rapport mission d'examen : Fondement de la conclusion avec réserve

La société offre à certains dirigeants un régime de retraite combiné dont un volet est considéré aux fins comptables comme un régime à prestations définies. La société constate la charge liée à ce régime de retraite lorsque les cotisations sont versées (ou deviennent exigibles si dans les 120 jours). La société n'a pas évalué ni comptabilisé la charge de retraite ni l'actif ou le passif y afférent selon Normes comptables canadiennes pour les entreprises à capital fermé (le référentiel) et n'a pas fourni les informations requises sur le régime de retraite, ce qui constitue une dérogation au référentiel. Les incidences de cette dérogation sur les états financiers pour l'exercice terminé le 31 décembre 20-XX n'ont pas été déterminées.

Note aux ETF

Note x – dérogation aux Normes comptables canadiennes pour les entreprises à capital fermé

La société offre à certains dirigeants un régime de retraite combiné dont un volet est considéré comme un régime à prestations définies et constate la charge liée à ce régime de retraite lorsque les cotisations sont versées (ou deviennent exigibles si dans les 120 jours). La société n'a pas évalué ni comptabilisé la charge de retraite ni l'actif ou le passif y afférent selon les Normes comptables canadiennes pour les entreprises à capital fermé pour les

¹ Le chapitre 3462 a été modifié en novembre 2020 afin de retirer la possibilité de recourir à une évaluation de capitalisation pour les régimes à prestations définies sans exigence d'évaluation de capitalisation. Ces modifications s'appliquent aux états financiers annuels des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022.

régimes à prestations déterminées, car elle n'a pas l'obligation de cotiser à ce régime ou de renflouer le déficit (article 2.1 L.R.C.R.).

8.6 Tableaux des cotisations détaillées selon l'âge de début

Les tableaux présentés dans cette section ont été préparés par SFL Expertise.

Hypothèses de calcul

- Rendement : 5,00 %
- Inflation : 2,50 %
- Taux d'augmentation des salaires : 3,00 %
- Taux d'augmentation plafond PD : 3,50 %
- La personne a commencé à travailler à 30 ans
- Salaire au-dessus du maximum
- Cotisation REER maximale
- Attention! Ces tableaux ne tiennent pas compte des épargnes dans la société.

30 ans

Année	Cotisations RR-E						Cotisations REER	Cotisations RR-E - REER
	PD exercice	Services passés	Provisionnement	CD	REER/CVA ₁	Total RR-E		
2023	- \$	- \$		31 560 \$	- \$	31 560 \$	- \$	31 560 \$
2024	- \$	- \$		32 660 \$	- \$	32 660 \$	31 560 \$	1 100 \$
2025	- \$	- \$		33 800 \$	- \$	33 800 \$	32 660 \$	1 140 \$
2026	- \$	- \$		34 980 \$	- \$	34 980 \$	33 800 \$	1 180 \$
2027	- \$	- \$		36 200 \$	- \$	36 200 \$	34 980 \$	1 220 \$
Cumulatif à 60 ans	1 869 345 \$	- \$	1 461 590 \$	285 590 \$	5 800 \$	3 622 325 \$	1 628 360 \$	1 993 965 \$
Cumulatif à 65 ans	2 626 664 \$	- \$	590 013 \$	285 590 \$	8 800 \$	3 511 067 \$	2 103 070 \$	1 407 997 \$
Cumulatif à 71 ans	3 531 061 \$	- \$	3 256 565 \$	285 590 \$	12 400 \$	7 085 616 \$	2 791 810 \$	4 293 806 \$

35 ans

Année	Cotisations RR-E						Cotisations REER	Cotisations RR-E - REER
	PD exercice	Services passés	Provisionnement	CD	REER/CVA ₁	Total RR-E		
2023	- \$	- \$		31 560 \$	30 780 \$	62 340 \$	30 780 \$	31 560 \$
2024	- \$	- \$		32 660 \$	- \$	32 660 \$	31 560 \$	1 100 \$
2025	- \$	- \$		33 800 \$	- \$	33 800 \$	32 660 \$	1 140 \$
2026	34 855 \$	- \$		- \$	- \$	34 855 \$	33 800 \$	1 055 \$
2027	37 469 \$	- \$		- \$	- \$	37 469 \$	34 980 \$	2 489 \$
Cumulatif à 60 ans	1 457 084 \$	34 925 \$	1 447 935 \$	98 020 \$	35 980 \$	3 073 944 \$	1 187 410 \$	1 886 534 \$
Cumulatif à 65 ans	2 102 726 \$	79 085 \$	759 125 \$	98 020 \$	38 980 \$	3 077 936 \$	1 573 610 \$	1 504 326 \$
Cumulatif à 71 ans	2 829 095 \$	79 085 \$	3 280 507 \$	98 020 \$	42 580 \$	6 329 287 \$	2 133 850 \$	4 195 437 \$

40 ans

Année	Cotisations RR-E						Cotisations REER	Cotisations RR-E - REER
	PD exercice	Services passés	Provisionnement	CD	REER/CVA ₁	Total RR-E		
2023	32 647 \$	13 280 \$		- \$	22 780 \$	68 707 \$	30 780 \$	37 927 \$
2024	35 096 \$	- \$		- \$	600 \$	35 696 \$	31 560 \$	4 136 \$
2025	37 728 \$	- \$		- \$	600 \$	38 328 \$	32 660 \$	5 668 \$
2026	40 558 \$	- \$		- \$	600 \$	41 158 \$	33 800 \$	7 358 \$
2027	40 386 \$	2 063 \$		- \$	600 \$	43 049 \$	34 980 \$	8 069 \$
Cumulatif à 60 ans	1 168 543 \$	52 019 \$	1 229 330 \$	- \$	34 180 \$	2 484 072 \$	862 240 \$	1 621 832 \$
Cumulatif à 65 ans	1 708 563 \$	127 529 \$	613 864 \$	- \$	37 180 \$	2 487 136 \$	1 187 410 \$	1 299 726 \$
Cumulatif à 71 ans	2 320 250 \$	127 529 \$	2 729 926 \$	- \$	40 780 \$	5 218 485 \$	1 659 140 \$	3 559 345 \$

45 ans

Année	Cotisations RR-E						Cotisations REER	Cotisations RR-E - REER
	PD exercice	Services passés	Provisionnement	CD	REER/CVA ₁	Total RR-E		
2023	35 860 \$	62 394 \$		- \$	22 780 \$	121 034 \$	30 780 \$	90 254 \$
2024	38 549 \$	- \$		- \$	600 \$	39 149 \$	31 560 \$	7 589 \$
2025	41 441 \$	- \$		- \$	600 \$	42 041 \$	32 660 \$	9 381 \$
2026	44 549 \$	- \$		- \$	600 \$	45 149 \$	33 800 \$	11 349 \$
2027	44 360 \$	5 989 \$		- \$	600 \$	50 949 \$	34 980 \$	15 969 \$
Cumulatif à 60 ans	907 912 \$	97 764 \$	917 542 \$	- \$	31 780 \$	1 954 998 \$	639 490 \$	1 315 508 \$
Cumulatif à 65 ans	1 356 240 \$	126 025 \$	371 557 \$	- \$	34 780 \$	1 888 601 \$	922 880 \$	965 721 \$
Cumulatif à 71 ans	1 899 368 \$	126 025 \$	1 971 624 \$	- \$	38 380 \$	4 035 396 \$	1 333 970 \$	2 701 426 \$

50 ans

Année	Cotisations RR-E						Cotisations REER	Cotisations RR-E - REER
	PD exercice	Services passés	Provisionnement	CD	REER/CVA ₁	Total RR-E		
2023	39 388 \$	148 588 \$		- \$	22 780 \$	210 756 \$	30 780 \$	179 976 \$
2024	42 342 \$	- \$		- \$	600 \$	42 942 \$	31 560 \$	11 382 \$
2025	45 518 \$	- \$		- \$	600 \$	46 118 \$	32 660 \$	13 458 \$
2026	48 932 \$	- \$		- \$	600 \$	49 532 \$	33 800 \$	15 732 \$
2027	48 725 \$	10 671 \$		- \$	600 \$	59 996 \$	34 980 \$	25 016 \$
Cumulatif à 60 ans	588 849 \$	176 509 \$	767 840 \$	- \$	28 780 \$	1 561 978 \$	400 900 \$	1 161 078 \$
Cumulatif à 65 ans	969 451 \$	202 854 \$	307 009 \$	- \$	31 780 \$	1 511 095 \$	639 490 \$	871 605 \$
Cumulatif à 71 ans	1 423 970 \$	202 854 \$	1 650 685 \$	- \$	35 380 \$	3 312 889 \$	985 640 \$	2 327 249 \$

55 ans

Année	Cotisations RR-E						Cotisations REER	Cotisations RR-E - REER
	PD exercice	Services passés	Provisionnement	CD	REER/CVA ₁	Total RR-E		
2023	43 261 \$	277 123 \$		- \$	22 780 \$	343 164 \$	30 780 \$	312 384 \$
2024	46 506 \$	- \$		- \$	600 \$	47 106 \$	31 560 \$	15 546 \$
2025	49 994 \$	- \$		- \$	600 \$	50 594 \$	32 660 \$	17 934 \$
2026	53 743 \$	- \$		- \$	600 \$	54 343 \$	33 800 \$	20 543 \$
2027	53 516 \$	16 214 \$		- \$	600 \$	70 330 \$	34 980 \$	35 350 \$
Cumulatif à 60 ans	247 020 \$	293 337 \$	722 571 \$	- \$	25 180 \$	1 288 108 \$	163 780 \$	1 124 328 \$
Cumulatif à 65 ans	570 247 \$	317 840 \$	375 058 \$	- \$	28 180 \$	1 291 326 \$	357 910 \$	933 416 \$
Cumulatif à 71 ans	937 869 \$	317 840 \$	1 637 328 \$	- \$	31 780 \$	2 924 817 \$	639 490 \$	2 285 327 \$

60 ans

Année	Cotisations RR-E						Cotisations REER	Cotisations RR-E - REER
	PD exercice	Services passés	Provisionnement	CD	REER/CVA ₁	Total RR-E		
2023	47 530 \$	306 739 \$		- \$	22 780 \$	377 049 \$	30 780 \$	346 269 \$
2024	51 095 \$	- \$		- \$	600 \$	51 695 \$	31 560 \$	20 135 \$
2025	54 927 \$	- \$		- \$	600 \$	55 527 \$	32 660 \$	22 867 \$
2026	59 047 \$	- \$		- \$	600 \$	59 647 \$	33 800 \$	25 847 \$
2027	58 797 \$	22 750 \$		- \$	600 \$	82 147 \$	34 980 \$	47 167 \$
Cumulatif à 60 ans	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
Cumulatif à 65 ans	271 396 \$	329 489 \$	308 504 \$	- \$	25 180 \$	934 569 \$	163 780 \$	770 789 \$
Cumulatif à 71 ans	578 810 \$	329 489 \$	1 371 966 \$	- \$	28 780 \$	2 309 045 \$	400 900 \$	1 908 145 \$