

# BulletinRCF

NUMÉRO 6

## ***Pour mettre fin à la discrimination que subissent les propriétaires de PME quant à leur rente de retraite***

*Traduction d'un texte de Roy W. Craik*

La capacité des petites et moyennes entreprises (PME) de procurer des prestations de retraite raisonnables à leurs propriétaires et employés clés s'est amoindrie sérieusement au cours des dernières années. Les conseillers en régimes de retraite sont d'avis qu'une rente appropriée doit représenter au moins 50 à 70 % du revenu moyen des trois ou des cinq dernières années avant la retraite. Le style de vie, les projets de retraite, les voyages et d'autres priorités propres à chacun sont tous des facteurs que l'on doit considérer lorsqu'on établit le montant d'une rente adéquate. La plupart des propriétaires d'entreprises sont ébahis lorsqu'ils voient le petit pourcentage de leur revenu antérieur à la retraite que l'on peut tirer d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), d'un régime de pension agréé ou d'un régime de retraite individuel.

Les niveaux de cotisation à un REER ont été établis à l'origine en fonction de la prémisse voulant qu'une cotisation annuelle de 18 % de son salaire procurera une rente appropriée au propriétaire d'une entreprise. Toutefois, de nos jours, les personnes qui gagnent plus de 125 000 \$ par année lorsqu'ils prennent leur retraite peuvent s'attendre à subir une discrimination quant à leur rente en raison des plafonds de cotisation existants. En d'autres mots, leur rente pourrait être considérablement moins élevée que la norme acceptable de 50 à 70 % de leur revenu avant la retraite.

### ***Discrimination à l'égard des rentes***

Examinons le cas du propriétaire d'une compagnie privée âgé de 45 ans qui touche actuellement un salaire annuel de 200 000 \$ et qui détient un REER de 150 000 \$. Si l'on suppose que sa rémunération augmentera de 5 % par année jusqu'à sa retraite, son salaire final sera de 505 390 \$, et la moyenne de ses cinq dernières années, de 459 496 \$.

Comparons maintenant son revenu de retraite avec celui du dirigeant d'une compagnie publique qui recevra généralement une rente fondée sur la formule suivante :

### ***Deux pour cent par année de service jusqu'à concurrence de 35 ans x moyenne des cinq dernières années***

La rente maximale annuelle permise actuellement après 35 ans de service en vertu d'un régime de retraite à prestations déterminées est de 70 000 \$. À compter de 2006, elle sera indexée en fonction de l'Indice des prix à la consommation. C'est pourquoi la plupart des grandes compagnies fournissent maintenant à leurs dirigeants un régime supplémentaire de retraite couvrant la différence entre la rente à laquelle ils auront droit en vertu de la formule mentionnée ci-dessus et ce qu'ils recevront de leur régime de retraite à prestations déterminées.

Si notre propriétaire d'une compagnie privée travaillait pour une compagnie publique, il pourrait s'attendre à toucher une rente de 321 647 \$, soit de 70 % de 459 496 \$, après 35 ans.

Pourtant, si l'on suppose qu'il versera les cotisations maximales auxquelles il a droit dans son REER et que celui-ci obtiendra un rendement de 5,5 %, on constate qu'il n'aura droit, du moment de sa retraite jusqu'à l'âge de 82 ans, qu'à une rente de 101 535 \$. Il subit donc une discrimination quant à sa rente, puisque s'il avait travaillé pour une grande compagnie publique, il aurait probablement droit à une rente de 70 % de son revenu antérieur à la retraite.

Il subira par conséquent un manque à gagner de 220 112 \$ tous les ans, soit la différence entre sa rente désirée de 321 647 \$ et la rente de 101 535 \$ que lui procurera son REER

## La solution : une convention de retraite

Heureusement, la Loi de l'impôt sur le revenu fournit une façon de mettre fin à la discrimination que subissent les propriétaires et employés clés de PME quant à leur rente de retraite. Le paragraphe 248(1) de cette loi définit ce qu'est une « convention de retraite » (CR). Les cotisations à une telle convention sont déductibles pour la compagnie, et le propriétaire ou l'employé qui en bénéficie ne paie aucun impôt à leur égard tant qu'il ne recevra pas de prestations à sa retraite. Le montant des cotisations d'une compagnie à une CR n'est assujéti à aucune limite pourvu que les droits à pension aient été calculés de la façon appropriée. Dans certains cas, il est recommandé d'obtenir un certificat actuariel à cet égard.

## Fonctionnement d'une CR

Les sommes cotisées à une CR sont divisées en parts égales entre deux comptes. Le premier est appelé compte de placement de la CR (CPCR) et le deuxième, qui est gardé et administré par l'Agence du revenu du Canada, compte d'impôt remboursable (CIR). Les fonds versés dans ce dernier, qui ne génèrent aucun intérêt, servent de garantie à l'égard de l'impôt qui est reporté, mais qui sera payé un jour par le propriétaire ou l'employé concerné lorsqu'il commencera à tirer un revenu de retraite de sa CR. S'il est assujéti alors à un taux d'imposition moins élevé que son taux actuel, il bénéficiera d'un avantage par rapport au montant imposable qu'il aurait reçu si ces fonds lui avaient été versés plus tôt sous la forme d'un salaire ou de bonis. En plus de la moitié des cotisations qui doit être versée dans le CIR, la moitié de tous les gains du CPCR doit aussi y être transférée, sauf si les sommes contenues dans ce dernier sont investies dans une police d'assurance vie exonérée d'impôt spécialement conçue à cette fin, comme **PENSIONPlus<sup>MD</sup>** de R<sup>CF</sup>. Dans un tel cas, aucun impôt remboursable ne doit être versé sur la croissance de l'investissement et les fonds du CIR sont maintenus au niveau le plus bas possible.

Toutes les sommes déposées dans cette CR sont déductibles pour la compagnie et non imposables pour le propriétaire ou l'employé tant qu'il ne recevra pas de prestations de retraite en vertu de cette convention.

## Règles relatives à l'échelonnement du traitement et intégration des gains de fin de carrière

Le calcul des droits à pension est une étape très importante de l'établissement d'une CR. S'il donne des résultats exagérément généreux, l'Agence du revenu du Canada pourrait considérer la CR concernée comme une entente d'échelonnement du traitement, ce qui entraînerait des conséquences sur le plan fiscal et des pénalités. Afin de réduire ce risque, il faut obtenir un certificat actuariel ou utiliser l'intégration des gains de fin de carrière pour déterminer les droits qui doivent être capitalisés au moyen d'une CR. Au départ, il faut utiliser des taux d'indexation et de rendement prudents, puis rajuster les calculs de temps à autre selon la rémunération réelle et les rendements véritables du REER. Les cotisations à la CR sont haussées ou diminuées en conséquence.

Dans le cas d'un employé qui n'a pas de lien de dépendance avec la compagnie, l'intégration des gains de fin de carrière n'est utilisée que s'il participe à un régime de retraite à cotisations ou à prestations déterminées ou à un REER collectif de son employeur. Sinon, le calcul de ses droits à pension peut être fait à l'aide de la formule « 2 % x années de service » et fondé sur ses gains moyens des cinq dernières années.

**Roy W. Craik, président**  
Retirement Compensation Funding

La firme R<sup>CF</sup> est la créatrice du **REERIntégration<sup>MD</sup>**, **RRIIntégration<sup>MD</sup>**, **RRCDIntégration<sup>MD</sup>**, et de **PENSIONPlus<sup>MD</sup>**. Les services fiduciaires relatifs aux CR sont fournis par la Société de fiducie BMO.

Les renseignements fournis ci-dessus sont d'ordre général et ne doivent pas être considérés comme des conseils juridiques ou fiscaux. Toutes les mesures possibles ont été prises pour s'assurer de leur exactitude, mais ils pourraient contenir des erreurs et des omissions. Chaque cas comporte des caractéristiques distinctives. Nous vous recommandons donc de demander des conseils juridiques et fiscaux. La présente stratégie a été élaborée en tenant compte de la législation fiscale actuelle. Tout changement apporté à celle-ci et toute fluctuation des conditions du marché peuvent avoir une incidence sur ce programme.

**Retirement Compensation Funding Inc.**  
(416) 364-6444 | info@rcf.ca | www.rcf.ca