

SOLUTIONS

D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIVE

Laissez-vous simplement guider
par nos spécialistes

Desjardins & Cie



Faire le bon choix

Aide-mémoire à l'intention des employeurs



Desjardins

Coopérer pour créer l'avenir



Produits d'épargne-retraite collective

Les spécialistes du Mouvement Desjardins excellent lorsque vient le temps de trouver des solutions en matière de régimes d'épargne-retraite collective qui répondent aux besoins de chaque organisation. Forts d'une équipe de gestionnaires chevronnés et d'une technologie de pointe, nous avons à cœur d'assurer la tranquillité d'esprit des employeurs et de leurs employés.

Notre offre de service inclut une vaste gamme d'options de placement et de nombreux outils conçus expressément pour les participants à nos régimes. Solidement qualifiés, nos spécialistes vous accompagnent à chaque étape menant à l'implantation d'une solution d'épargne-retraite collective :

- un directeur de comptes¹, Vente et développement des affaires, vous est attitré pour vous aider à faire le meilleur choix de régime compte tenu de vos objectifs ;
- un conseiller relations clients¹ vous offre un service clés en main pour la mise en place du régime ;
- une équipe d'éducateurs¹ rencontrent vos employés et veillent à :
 - bien expliquer votre régime et ses modalités ;
 - faire remplir les adhésions ;
 - aiguiller vers les bons choix de placements compte tenu du profil d'investisseur de chacun.

La caisse / le centre Desjardins Entreprises sont présents à chaque étape de la démarche et demeurent responsables de la relation d'affaires avec l'employeur tant que le régime est en vigueur.

Vous trouverez dans le présent guide les renseignements essentiels pour bien comprendre les caractéristiques de nos régimes d'épargne-retraite collective afin de déterminer, en collaboration avec votre directeur de comptes, celui qui répond le mieux aux besoins de votre organisation.

¹ Pour le RVER, les employeurs bénéficient des services en ligne et mobiles de Desjardins Assurances.

Comment choisir votre régime d'épargne-retraite collective?

Si vous êtes à l'étape du choix d'un régime d'épargne-retraite pour vos employés, c'est que vous avez probablement déterminé vos besoins particuliers et ceux de ces derniers. Une définition claire de vos objectifs et de vos besoins est la clé d'un choix judicieux parmi les régimes de retraite qui s'offrent à vous.

1. Régime enregistré d'épargne-retraite (**REER**) collectif
2. Régime de participation différée aux bénéfices (**RPDB**)
3. Régime volontaire d'épargne-retraite (**RVER**)
(Offert au Québec seulement.)
4. Régime de retraite simplifié (**RRS**) (Offert au Québec seulement.)
5. Régime de retraite à cotisation déterminée (**RRCD**)
6. Compte d'épargne libre d'impôt (**CELI**) collectif

Les autres considérations...

- Un RPDB est pratiquement toujours offert conjointement avec un REER.
- Les cotisations que vous versez dans un REER ou un CELI sont considérées comme un salaire versé à vos employés. Vous devez payer des taxes salariales (assurance emploi, etc.) sur ce salaire additionnel versé à vos employés.
- Vos employés ne peuvent cotiser à un RPDB.
- Les cotisations que vous versez dans un REER, un RVER ou un CELI sont immédiatement acquises par vos employés. Il en va de même pour le RRS au Québec et le RRCD au Québec et en Ontario. Dans les autres provinces, les cotisations de l'employeur versées dans un RRCD sont généralement acquises à l'employé après deux ans de participation au régime.

VOS BESOINS	RÉGIMES DE RETRAITE APPROPRIÉS					
	REER	RPDB	RVER	RRS	RRCD	CELI
Cotiser au régime de retraite de vos employés.	Possible	Oui*	Oui	Possible	Oui	Possible
Offrir à vos employés des fonds accumulés exclusivement pour leur retraite.	Non	Non	Oui	Oui**	Oui	Non
Augmenter votre cotisation quand un employé augmente la sienne.	Possible	Non	Non	Possible	Possible	Possible
Cotiser spécifiquement si votre entreprise fait des bénéfices.	Possible	Oui	Non	Non	Non	Non
Rajuster votre cotisation selon la productivité ou le rendement de vos employés.	Possible	Oui	Oui	Possible	Non	Possible
Permettre à vos employés d'acquérir immédiatement vos cotisations.	Oui	Possible	Oui	Oui	Possible	Oui

* Les employés ne sont pas autorisés à cotiser à un RPDB.
** Les cotisations patronales seulement.

Les différents régimes d'épargne-retraite collective

1. Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif

Un REER collectif est un ensemble de REER individuels dont l'administration est centralisée. Les participants peuvent ainsi obtenir des taux collectifs avantageux tout en profitant de la commodité des retenues à la source. Les cotisations qu'ils versent sont déductibles d'impôt et s'accumulent à l'abri de l'impôt. Les sommes investies dans un REER collectif ne sont pas immobilisées et peuvent donc être retirées en tout temps¹.

- Les principaux avantages d'un REER collectif par rapport à un REER individuel sont les suivants:
 - frais généralement inférieurs à ceux des fonds communs de placement, ce qui contribue à un rendement global supérieur;
 - réduction immédiate de l'impôt déduit du salaire, ce qui augmente le revenu net;
 - cotisations versées à une fréquence régulière, ce qui permet aux participants d'acquérir une certaine discipline à l'égard de l'épargne tout en bénéficiant des effets positifs de l'épargne systématique.
- Les cotisations peuvent être réparties de n'importe quelle façon entre l'employeur et les employés, pourvu qu'elles ne dépassent pas le plafond de cotisations à un REER individuel.
- L'employeur peut verser des cotisations s'il le désire, mais elles sont considérées comme un avantage imposable.
- L'employeur n'est pas tenu de respecter une formule de financement minimal. Il peut modifier le montant des cotisations en tout temps.
- Il est possible de verser des cotisations forfaitaires ou de transférer des sommes provenant d'un autre régime.
- Les employés peuvent choisir le montant qu'ils sont prêts à cotiser. Il n'y a pas d'investissement minimal à respecter ni de limite à l'égard des transferts entre fonds.
- Les employés peuvent utiliser l'actif de leur REER collectif aux fins du Régime d'accès à la propriété (RAP) et du Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP).

2. Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

Un régime de participation différée aux bénéfices est un régime d'épargne-retraite en vertu duquel l'employeur distribue une partie des bénéfices de son entreprise à quelques-uns ou à l'ensemble de ses employés. Ces derniers ne peuvent pas verser de cotisations au régime, mais ils peuvent cotiser à d'autres régimes offerts par leur employeur le cas échéant, par exemple, à un REER collectif.

- Un RPDB constitue un excellent choix pour l'employeur qui désire inciter ses employés à participer à la réussite de son entreprise et à l'atteinte de ses objectifs. Les cotisations sont versées en fonction des bénéfices réalisés pendant la dernière année ou les années précédentes, s'ils n'ont pas été alloués.
- L'employeur n'est pas tenu de respecter des engagements financiers continus. S'il essuie une perte financière au cours d'un exercice, rien ne l'oblige à cotiser au régime.
- L'employeur n'est pas tenu d'informer les participants des bénéfices de son entreprise. La formule de calcul de la cotisation est décrite dans le texte du régime.
- Les cotisations versées par l'employeur ne sont pas immobilisées. Habituellement, les participants ne peuvent pas les retirer tant qu'ils travaillent pour lui. Selon les dispositions du régime, il peut s'écouler jusqu'à deux ans avant que les cotisations soient acquises à l'employé.
- Un RPDB est un excellent complément à un REER. Alors que les cotisations de l'employeur à un REER sont considérées comme un salaire pour les participants et sont assujetties aux charges sociales, les cotisations versées dans un RPDB (et les frais) sont déductibles d'impôt à titre de frais d'exploitation pour l'employeur et, comme dans le cas d'un REER, les dépôts et les revenus de placement sont à l'abri de l'impôt.

¹ L'employeur peut établir un REER avec restrictions de retraits, auquel cas aucune somme ne pourra être retirée en cours d'emploi sauf pour le RAP et le REEP.

3. Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

(Offert au Québec seulement)

Le RVER est un régime collectif simple et peu coûteux dont le but est de favoriser l'épargne-retraite des Québécois. À compter du 1^{er} juillet 2014, les employeurs dont les activités relèvent de compétence provinciale québécoise, qui ont cinq employés ou plus et qui n'offrent pas la possibilité de cotiser, au moyen d'une retenue salariale, à un régime d'épargne-retraite ou à un CELI, doivent obligatoirement offrir le RVER.

Les employeurs comptant 20 employés ou plus ont jusqu'au 31 décembre 2016 pour mettre en place leur RVER, tandis que les employeurs comptant entre 10 et 19 employés ont jusqu'au 31 décembre 2017.

La date qui s'appliquera pour les employeurs comptant de 5 à 9 employés sera déterminée ultérieurement par le gouvernement.

Les employeurs qui ne sont pas soumis à l'obligation d'offrir un RVER peuvent l'offrir sur une base volontaire. Un employeur qui voudrait se soustraire à l'obligation d'offrir le RVER peut mettre en place un autre type de régime d'épargne pour la retraite ou même un CELI.

- Le RVER convient aux entreprises qui ne peuvent investir beaucoup de ressources dans la mise en place et le maintien d'un régime d'épargne-retraite. L'employeur n'a qu'à choisir un fournisseur de service, présenter le RVER à ses employés, les y inscrire et effectuer la retenue à la source des cotisations.
- L'employeur n'est pas tenu de cotiser, mais peut le faire de façon volontaire. Les sommes qu'il verse ne sont pas assujetties aux taxes sur la masse salariale et sont déductibles de son revenu imposable tant au Québec qu'au fédéral. Les cotisations patronales sont immobilisées et ne peuvent être retirées qu'à partir de 55 ans pour souscrire à un compte de retraite immobilisé (CRI) ou à un fonds de revenu viager (FRV).
- L'employé qui compte au moins un an de service continu est automatiquement inscrit. Il dispose toutefois d'un droit de retrait de 60 jours après l'inscription, sans quoi les cotisations commenceront à être prélevées sur son salaire. L'employé qui ne compte pas encore un an de service continu peut adhérer volontairement.
- L'employé détermine lui-même son taux de cotisation, qu'il peut modifier deux fois par période de 12 mois, à moins que l'employeur ne consente à ce qu'il le fasse plus fréquemment. Il peut aussi, selon certaines conditions, cesser de cotiser pendant une certaine période. Ses cotisations ne sont pas immobilisées. À l'instar des REER, elles peuvent être déduites du revenu imposable et retirées avant la retraite, mais avec incidences fiscales. Elles sont aussi assujetties au plafond annuel de 18 % du revenu gagné.
- Le RVER ne peut offrir plus de cinq options de placement. Celles-ci reflètent toutefois les différents niveaux de risque et s'accompagnent d'une option de placement par défaut, c'est-à-dire automatiquement offerte aux participants qui omettent d'effectuer leur choix de placements. Ce régime clés en main est donc un peu moins adaptable aux besoins particuliers d'un employeur que les autres régimes d'épargne-retraite.

4. Régime de retraite simplifié (RRS) (Offert au Québec seulement)

Le RRS est un régime de retraite à cotisation déterminée établi au nom de l'employeur et administré par une institution financière. Celle-ci assume les responsabilités habituellement dévolues à l'employeur et à son comité de retraite.

Procure à l'employeur plus de souplesse pour établir un régime adapté à ses besoins et à ceux de ses employés, en ce qui concerne les types de cotisations pouvant être versées et leur immobilisation, depuis l'adoption de dispositions particulières de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec*.

- Peut permettre le retrait des cotisations des employés en cours d'emploi.
- Permet à l'employeur de verser des cotisations supplémentaires sur le modèle de cotisations versées à un RPDB.

Comme dans tout régime complémentaire de retraite, l'employeur est tenu de cotiser et sa cotisation demeure immobilisée en vue de procurer un revenu de retraite au participant.

- Les cotisations versées par l'employeur proviennent des revenus de l'entreprise, au même titre que les salaires, et elles ne sont pas assujetties aux taxes salariales.
- Une cotisation fondée sur la participation aux bénéfices est permise, selon vos besoins.

5. Régime de retraite à cotisation déterminée (RRCD)

Dans le cadre d'un régime de retraite à cotisation déterminée, l'employeur et les employés versent des cotisations déductibles d'impôt dont l'accumulation est à imposition reportée. Les actifs accumulés sont immobilisés et doivent être utilisés pour procurer un revenu de retraite aux employés. Ce type de régime est soumis aux lois sur les régimes de retraite applicables et son administrateur est tenu de le gérer conformément à ces lois. Ce type de régime convient généralement mieux aux employeurs de grande taille soucieux d'aider leurs employés à accumuler un capital pour leur retraite. Les cotisations de l'employeur à un tel régime ne sont pas considérées comme une augmentation de salaire, ce qui permet d'éviter les charges sociales additionnelles qui seraient autrement applicables.

- Les dispositions législatives applicables à ce genre de régime (p. ex.: impossibilité d'effectuer un retrait au comptant, cotisations immobilisées, obligation de choisir une rente réversible à la retraite) offrent une protection qu'un REER ne comporte pas.
- Un RRCD peut être combiné avec d'autres régimes, comme un REER, un CELI ou un RPDB, et aider les employeurs à attirer et à conserver de bons employés.
- Un RRCD procure aux participants un revenu qui s'ajoutera aux prestations gouvernementales qu'ils toucheront à la retraite.
- Tous les régimes de retraite doivent être enregistrés auprès de la province où travaillent la plupart des participants ou, selon le domaine d'activité de l'entreprise, du gouvernement fédéral.
- Dans certains territoires de compétence, il est possible d'établir un type particulier de régime de retraite à cotisation déterminée, appelé « régime de retraite simplifié » (RRS). Dans un tel cas, une institution financière administre le régime, ce qui diminue les tâches de l'employeur (Desjardins offre le RRS du Québec seulement).

6. Compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif

Les résidents canadiens âgés de 18 ans ou plus peuvent cotiser jusqu'à 5 500 \$ par année à un CELI. Bien que leurs cotisations ne soient pas déductibles d'impôt, les revenus qu'elles génèrent ne sont pas imposables et les retraits ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu. La capacité d'un CELI de mettre les revenus de placement à l'abri de l'impôt est donc comparable à celle d'un REER ou d'un régime de pension agréé (RPA).

- Un CELI peut être établi en tant que régime autonome ou être ajouté à un régime existant.
- Le plafond de cotisations est de 5 500 \$ par année peu importe le montant versé dans un REER ou un RPA.
- Ce plafond de 5 500 \$ sera indexé en fonction de l'inflation et augmentera à raison de multiples de 500 \$.
- Tous les droits de cotisation inutilisés peuvent être reportés indéfiniment, ce qui permet de profiter au maximum des possibilités d'accumulation.
- Les retraits sont permis en tout temps. Les montants retirés peuvent être cotisés à nouveau dans les années subséquentes.
- Les restrictions relatives aux placements sont les mêmes pour un CELI que pour un REER.
- Les revenus de placement générés par un CELI et les montants tirés de ce dernier en vertu d'un testament n'ont pas d'effet sur l'admissibilité aux régimes fédéraux, par exemple la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti.
- Les cotisations à un CELI ne sont pas déductibles aux fins de l'impôt, mais les revenus qu'elles génèrent, y compris les gains en capital, ne sont pas imposables, même au moment où ils sont retirés.

Tableau comparatif des différents régimes

ASPECT DU RÉGIME	REER COLLECTIF	RPDB	RVER	RRS	RRCD	CELI COLLECTIF
Enregistrement/Juridiction	ARC ¹	ARC	AMF, RRQ et ARC	Provincial et ARC	Provincial, fédéral et ARC	ARC
Frais payables à un organisme de surveillance	Non	Non	Oui Payables par Desjardins	Oui* Payables par Desjardins	Oui	Non
Majoration du salaire	Oui « Taxes salariales »	Non	Non	Non	Non	Oui « Taxes salariales »
Employés admissibles	Tous	Tous, sauf personnes rattachées ²	Tous (18 ans ou plus)	Tous	Tous	Résident canadien de 18 ans ou plus
Cotisation employeur minimale exigée	Non	Non	Non	Oui* (Possibilité de cotisation supplémentaire)	Oui	Non
Cotisations employé	Permises	Non permises	Permises	Permises	Permises	Permises
Cotisations au nom du conjoint	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Acquisition ³	S. O.	Au plus tard après 2 ans de participation	Immédiate	Immédiate au Québec seulement	Immédiate au Québec et en Ontario, selon la législation provinciale applicable	S. O.
Immobilisation ⁴	S. O.	S. O.	Oui	Oui	Oui	S. O.
Cotisations employeur	S. O.	S. O.	Non	Au choix de l'employeur	Oui	S. O.
Cotisations employé	S. O.	S. O.	Non	Au choix de l'employeur	Oui	S. O.
Administration	S. O.	Fiduciaires	Administrateur autorisé	Institution financière offrant le RRS	L'employeur, un comité de retraite au Québec (si plus de 25 participants dans le régime) ou un comité de fiduciaires (autres juridictions)	S. O.
Assemblée annuelle	Non requise	Non requise	Non requise	Non requise	Requise au Québec seulement	Non requise
Investissement	Directives individuelles	Directives individuelles ou politique commune	Directives individuelles	Directives individuelles	Directives individuelles ou politique commune	Directives individuelles
Politique de placement	Non requise	Non requise	Non requise	Non requise	Requise sauf si directives individuelles (QC) Autres provinces : requise	Non requise

¹ ARC: Agence du revenu du Canada.

² Ce terme est défini dans la Loi de l'impôt sur le revenu. Les personnes rattachées sont celles qui sont propriétaires d'au moins 10 % des actions émises par l'entreprise établissant le RPDB.

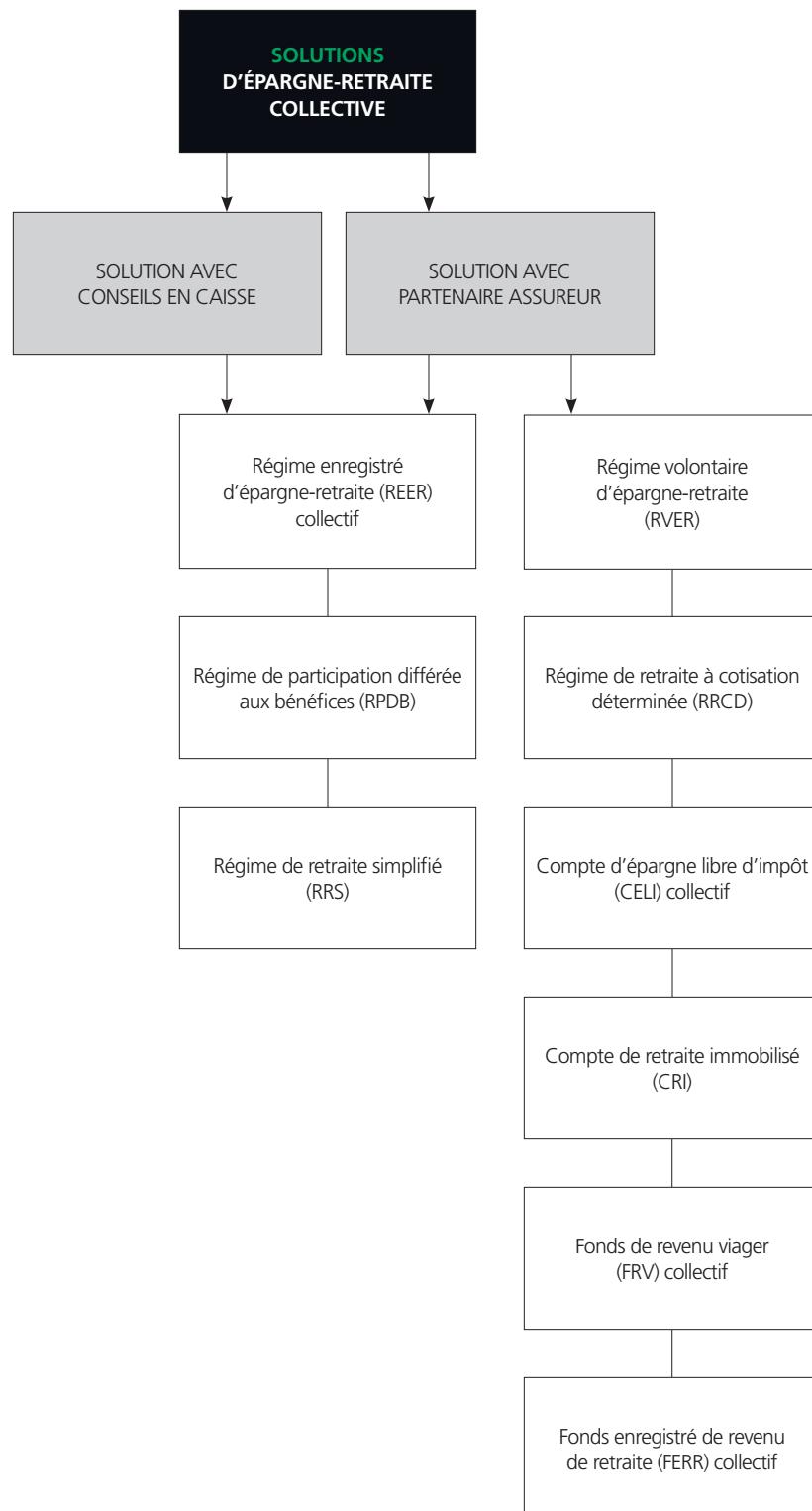
³ Acquisition des cotisations: les participants ont droit aux cotisations versées par l'employeur s'ils répondent aux exigences du régime.

⁴ Immobilisation des cotisations: le fait de « geler » les fonds accumulés dans un régime de retraite afin qu'ils servent exclusivement à fournir un revenu de retraite.

* 5,40 \$/participant.

Solutions d'épargne-retraite collective offertes

Synthèse des solutions



Soutien et accompagnement pour vos participants

Solution avec conseils en caisse

Services-conseils personnalisés offerts à la caisse pour aider le participant à effectuer ses choix de placements

1. Rencontre individuelle avec un conseiller
2. Profil d'investisseur
3. Simulateur de retraite
4. Stratégie de placement
5. Site Internet desjardins.com
6. Relevés et communications aux participants
7. Suivi périodique

Solution avec partenaire assureur

Le participant effectue ses choix de placements de façon autonome à l'aide des outils et services mis à sa disposition

1. Profil d'investisseur
2. Simulateur de retraite
3. Stratégie de placement selon l'environnement cycle de vie ou choix de placements à la carte
4. Site Internet transactionnel
5. Centre de contact avec la clientèle
6. Relevés et communications aux participants

En collaboration avec la caisse, une équipe de conseillers en éducation expliquent le régime et les services offerts aux participants (rencontre de groupe dans les locaux de l'employeur).

Desjardins & Cie

L'épargne-retraite collective chez Desjardins

Simples et flexibles, nos solutions sont conçues pour répondre aux besoins des entreprises et de leurs employés.

- SOUTIEN
- ACCOMPAGNEMENT
- EXCELLENCE
- EXPERTISE

Voilà ce qui qualifie et distingue les Solutions d'épargne-retraite collective de Desjardins !

En tant que fournisseur de Solutions d'épargne-retraite collective depuis plus de 50 ans, Desjardins connaît les préoccupations de ses membres et clients. C'est pourquoi nous pouvons vous aider à déterminer le régime le mieux adapté à vos besoins.

desjardins.com



Coopérer pour créer l'avenir

Ce document est imprimé sur du papier Cascades Rolland Enviro100.

