

BulletinRCF

NUMÉRO 4

Régimes complémentaires de retraite pour les dirigeants sous la forme de conventions de retraite

Traduction d'un texte de Roy W. Craik

Quels sont les avantages offerts aux dirigeants de compagnie par les conventions de retraite (CR)? Pourquoi devrait-on les utiliser et quelle est la manière de le faire?

Pour répondre à ces questions, il faut d'abord comprendre ce qu'est une CR. Les changements apportés à la Loi de l'impôt sur le revenu en 1986 ont mené à sa création. L'intention première des législateurs était de mettre fin à ce qu'ils percevaient comme des abus de la part des compagnies privées en ce qui a trait aux régimes de rémunération différée. La définition d'une CR était stipulée dans le paragraphe 248(1) de cette loi et les articles qui la concernaient étaient, en fait, une disposition déterminative.

Vers 1987, de grandes compagnies canadiennes qui offraient des régimes de retraite à prestations déterminées (RRPD) ont commencé à réaliser que les promesses de retraite qu'elles faisaient à leurs cadres supérieurs et dirigeants ne pourraient être entièrement financées au moyen de leur régime et qu'elles ne pouvaient garantir la capitalisation entière de leur rente à ces personnes. Elles ont donc décidé d'établir une CR à leur intention afin d'assurer et de capitaliser la différence entre les promesses qu'elles avaient faites et les rentes totales qui seraient tirées de leur RRPD.

On a peu considéré l'utilisation de CR par des compagnies n'offrant pas de régime de retraite, et ce, pour deux raisons. D'une part, le plafond de cotisation au REER devait être porté à 15 500 \$ puis indexé en fonction de l'inflation, ce qui devait procurer une rente appropriée aux personnes qui ne participaient pas à un RRPD. D'autre part, ces compagnies étaient préoccupées par les dispositions relatives aux ententes d'échelonnement du traitement (EET) de la Loi de l'impôt sur le revenu en ce qui concerne les propriétaires et dirigeants clés de compagnies privées. Tout cela a changé quand on a réalisé que les REER et les régimes de retraite à cotisations déterminées ne procureraient pas des rentes appropriées, puisque les cotisations pouvant y être versées n'avaient pas augmenté comme prévu.

En 1998, en réponse aux inquiétudes des experts du domaine des pensions et des actuaires-conseils relativement à la suffisance des rentes tirées des régimes à cotisations déterminées et aux dispositions de la loi concernant les ETT, le gouvernement a formulé les directives suivantes à l'occasion d'une table ronde :

Un niveau normal de rente serait celui que procure un régime de pension agréé sans égard au maximum établi par Revenu Canada. Il serait de 2 % x années de service x moyenne des gains des cinq dernières années, ou d'environ 70 % de son revenu antérieur à la retraite pour un employé comptant 35 ans de service.

L'incidence de ces directives sur les dirigeants à salaire élevé a été considérable. Elles signifiaient que ceux-ci pourraient disposer de fonds additionnels pour constituer leur rente de retraite en vertu d'une formule fondée sur celle des CR sans craindre que cette dernière soit considérée comme une ETT.

Ainsi, ils avaient le droit :

1. de reporter l'impôt sur ces fonds additionnels mis en réserve en vue de leur retraite à leur taux d'imposition à la retraite (en vertu des directives relatives aux CR);
2. d'obtenir des revenus de placement à l'abri de l'impôt relativement à ces fonds au moyen de l'utilisation de produits particuliers à titre d'actifs de leur CR;
3. de profiter d'une protection contre leurs créanciers.

La rémunération peut comporter de nombreux éléments, comme :

1. un salaire garanti;
2. des bonis;
3. des protections d'assurance vie et santé;
4. une pension de base en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu;
5. un régime complémentaire de retraite pour les dirigeants (RSRD) en vertu des directives généralement reconnues;
6. un régime d'options d'achat d'actions ou d'options d'achat d'actions fictives.

L'élément le plus important pour chaque cadre supérieur dépend de son âge, de son poste dans la compagnie, de son style de vie, etc. Au fur et à mesure qu'ils vieillissent, qu'ils gagnent plus d'argent et que leurs obligations familiales diminuent, les dirigeants de compagnie tendent toutefois à se concentrer davantage sur leur RSRD. En fait, même les cadres plus jeunes commencent à examiner leur avenir de plus près.

Un RSRD peut non seulement leur fournir les prestations prévues, mais il peut aussi être un outil précieux pour une compagnie qui désire retenir ses dirigeants clés. Il est possible de plus de le concevoir de manière à ce que ces derniers n'acquiescent pas l'ensemble des droits aux prestations qui en découlent avant d'avoir atteint l'âge normal de la retraite.

Un RSRD garanti et capitalisé au moyen des dispositions relatives aux CR de la Loi de l'impôt sur le revenu peut être conçu et fait sur mesure pour le modèle opérationnel d'une compagnie. Il peut être offert aux personnes dont le salaire de base est supérieur à 100 000 \$ et faire l'objet de cotisations allant de 10 % à 18 %, ainsi que de cotisations optionnelles qui augmenteront les prestations finales, jusqu'à concurrence des « directives généralement reconnues ». Ces cotisations optionnelles peuvent même être partagées en parts égales entre la compagnie et son employé.

Un dirigeant dont la rémunération finale totale est de 300 000 \$ devrait pouvoir recevoir une rente de 70 % de ce montant, ou de 210 000 \$, indexée à 2 %. Les plafonds peu élevés de cotisation aux REER et aux régimes à cotisations déterminées limitent le montant final de la rente qu'ils généreront. Des sommes additionnelles doivent donc être mises en réserve pour couvrir ce que nous appelons un « manque à gagner » en ce qui concerne les rentes.

Pourquoi payer de l'impôt sur ces sommes si elles ne serviront pas avant la retraite? Les revenus de placement devraient aussi être à l'abri de l'impôt et le bon sens nous dit qu'il faudrait de plus chercher une protection contre les créanciers à leur égard.

Un RSRD bien conçu et prenant la forme d'une CR établie en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu peut répondre à ces exigences.

Une CR peut permettre à une compagnie de transférer des sommes importantes à l'intention de ses propriétaires et dirigeants qui prennent leur retraite ou qui le feront prochainement. De plus, ces derniers ne seront pas imposés immédiatement à l'égard de ces sommes.

Prenons l'exemple d'un cadre supérieur de 60 ans qui prend sa retraite ou qui désire capitaliser toutes ses années de service passées. Il pourrait avoir droit aux cotisations forfaitaires suivantes, qui tiennent compte des années de service indiquées, d'une rémunération finale moyenne de 350 000 \$ et d'un taux d'intérêt à long terme de 5,5 % (net des pourcentages des dépenses de gestion).

Années de service à 60 ans	Dépôt forfaitaire
30	4 127 157 \$
35	4 815 017 \$

Ces dépôts forfaitaires fourniront une rente appropriée de 210 000 \$ (60 %), ou de 245 000 \$ (70 %), à un homme âgé de 82 ans. Cette rente comportera de plus une prestation des 2/3 au conjoint survivant. On suppose enfin qu'elle ne sera pas coordonnée avec les REER de cette personne et qu'il ne participe pas à un régime de retraite d'employeur.

Un dirigeant âgé de 60 ans qui prendra sa retraite à 65 ans, dont la rémunération moyenne finale sera de 350 000 \$ et qui aura 35 années de service pourra quant à lui bénéficier de cotisations annuelles de 792 330 \$ pendant 5 ans.

L'admissibilité à une CR et les éléments de sa capitalisation dépendent du statut d'actionnaire ou non de la personne concernée (c.-à-d. de son lien de dépendance avec la compagnie) et du fait qu'elle bénéficie ou non d'un régime de retraite d'employeur.

Certaines compagnies utilisent une formule de points pour déterminer leur cotisation annuelle à un RSRD sous la forme d'une CR. Ces points peuvent être alloués comme suit :

- Un point pour chaque 10 000 \$ de revenu de base
- Un point pour chaque année d'âge
- Un point pour chaque année de service

Elles appliquent ensuite un pourcentage d'une somme totale liée au rendement et déterminée tous les ans à diverses catégories de dirigeants. Elle cotise ensuite ce pourcentage en leur nom à leur CR jusqu'à concurrence de leurs droits en vertu des directives relatives aux CR.

Ce type de convention est utilisé à la place des régimes d'options d'achat d'actions, récompense les dirigeants à l'égard des revenus additionnels des actionnaires de la compagnie et est porté aux dépenses en vertu des directives de la Loi de l'impôt sur le revenu, ce qui favorise les bonnes dispositions des actionnaires à son sujet.

Pour conclure, rappelons que toute compagnie comptant des cadres supérieurs à salaire élevé devrait au moins connaître ses options en matière de CR, puisque ces dernières peuvent constituer une portion très utile d'un régime de rémunération à long terme.

Roy W. Craik, président
Retirement Compensation Funding

La firme R^{CF} est la créatrice du **REERIntégration^{MD}**, **RRIntégration^{MD}**, **RRCDIntégration^{MD}**, et de **PENSIONPlus^{MD}**. 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

© 2004 - 2005 – Réimprimé avec la permission de R^{CF}.