



LES DIFFÉRENTS TYPES DE RÉGIMES DE RETRAITE : un outil de vulgarisation et d'aide à la décision

Riel Michaud-Beaudry
Mai 2025

 **OBSERVATOIRE**
DE LA RETRAITE

À PROPOS DE L'AUTEUR

Riel Michaud-Beaudry

Professionnel de recherche
Observatoire de la retraite

Titulaire d'un baccalauréat en sociologie et d'une maîtrise en affaires publiques, il publie différents textes sur la retraite. Il est notamment l'auteur de l'ouvrage *La retraite en commun. Fondements, enjeux et propositions*. Presses de l'Université Laval, 2022.



TABLE DES MATIÈRES

La performance des différents régimes de retraite	3
Les caractéristiques des différents types de régimes pouvant être implantés dans des milieux de travail	8
Pour aller de l'avant	15
Annexe : Glossaire et caractéristiques des types de régimes	17



LA PERFORMANCE DES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE RETRAITE

Le système de retraite est composé de trois étages. Les deux premiers constituent les régimes publics, soient le programme de la Sécurité de la vieillesse et le Régime de rentes du Québec. Ces deux régimes permettent aux retraités ayant gagné un revenu moyen de bénéficier de revenus de retraite équivalents à environ 40% de leur salaire de carrière. C'est trop peu pour maintenir son niveau de vie. C'est pourquoi le troisième étage du système de retraite, composé des régimes de retraite privés comme les régimes disponibles sur les milieux de travail, est important. Nous présentons dans ce document des informations importantes à avoir en main lorsque vient le temps de choisir un type de régime de retraite.

L'atteinte d'un taux de remplacement et d'une sécurité de revenu adéquat nécessite des cotisations. Celles-ci sont déposées et fructifient dans différents types de régimes dont les caractéristiques et l'efficacité varient selon les cinq déterminants de la performance suivants :

- les cotisations
- les coûts et frais de gestion
- la gestion de l'épargne
- la gouvernance fiduciaire
- la mutualisation des risques de longévité et d'investissement

Les économies générées par une application optimale des cinq déterminants de la performance sont importantes. La participation à un Régime à prestation déterminées (RPD¹) comme ceux du secteur public génère des économies importantes sur l'ensemble de la vie comparativement à une approche individuelle typique comme par un Régime enregistré d'épargne retraite (REÉR), un Compte d'épargne libre d'impôt (CÉLI) ou un Régime volontaire d'épargne-retraite (RVÉR). Les Régimes de retraite à financement salarial (RRFS) et les Régimes à prestations cibles

(RPC) constituent aussi des options d'épargne efficaces, en plus de prévoir des rentes versées pour toute la vie. Pour chaque dollar cotisé, le revenu de retraite varie entre 1,7 dollar et 5,32 dollars en fonction du régime. Dans tous les cas, de plus hauts taux de cotisation de la part des employeurs et des personnes salariées faciliteront l'atteinte d'une meilleure sécurité financière à la retraite.

Les milieux de travail prévoyant de bons régimes permettront aux membres du personnel de bénéficier de meilleures conditions de travail, ce qui augmente leur attractivité par rapport à d'autres employeurs. Les régimes de retraite sont aussi des outils intéressants pour attirer et retenir les talents, diminuer le stress financier des membres du personnel, augmenter la productivité et n'entraînent pas de taxes salariales, constituant ainsi une façon moins coûteuse d'augmenter la rémunération globale.

Les Régimes complémentaires de retraite (RCR) offrent à leurs participants et retraités de meilleures caractéristiques que l'épargne individuelle, tous déterminants confondus. Le tableau de la page suivante illustre cette situation où plus le cercle est plein, plus les déterminants de la performance des régimes sont présents et ont un impact positif sur l'efficacité et la rentabilité des cotisations.

1. Un glossaire et une définition des types de régimes est disponible en Annexe.

Les performances de régimes en fonction de leurs caractéristiques²

	Approche individuelle typique	Régime d'accumulation de capital d'une petite ou moyenne entreprise	Régime d'accumulation de capital d'une grande entreprise	Grand régime mutualisant les risques	Grand RPD du secteur public
Cotisations					
Frais et coûts					
Gestion de l'épargne					
Gouvernance fiduciaire					
Mutualisation des risques					
Cotisations totales nécessaires (en millions de \$)	1,2	1,05	0,79	0,39	0,31
Revenu de retraite par dollar cotisé (\$)	1,7	1,94	2,58	4,19	5,32

Source : Health Care of Ontario Pension Plan (2021). *The Value of a Good Pension : The Business Case for Good Workplace Retirement Plans*.
Repéré à : <https://hoopp.com/docs/default-source/newsroom-library/research/vgp-the-business-case-for-good-workplace-retirement-plans.pdf>

2 Plus la partie foncée du rond est grande, plus les caractéristiques du régime permettent de maximiser les cinq déterminants de la performance. Pour une personne fictive selon différentes hypothèses : Travaile de 25 à 65 ans; revenu commençant à 40 000 \$ et augmentant de 3 % par année; taux de remplacement de 70 % des cinq dernières années de carrière. Les autres hypothèses de calcul peuvent être consultées dans l'étude. Cette étude a été faite alors que les RPC n'existaient pas encore au Canada.

À la suite du tableau précédent qui présente les déterminants de la performance de manière générale, le tableau ci-dessous présente plus précisément comment s'incarnent ces déterminants pour les différents types de régimes de retraite et pour les participants. Les régimes à accumulation de capital, qui recueillent les cotisations sans préciser ou définir le revenu à la retraite, sont généralement moins efficaces que les régimes à accumulation de rentes où une formule de calcul de la rente existe.

Tableau synthèse de la performance de certains types de régimes de retraite³

	Aucun régime	Régimes à accumulation de capital			Régimes à accumulation de rentes
		REÉR	RVER	RCD	RPC / RRFS / RPD
Cotisations	Les cotisations à un régime de retraite ont tendance à commencer plus tard dans la carrière de l'individu, à être moins importantes et à être réalisées de manière moins assidue dans une approche volontaire (individuelle) que dans le cadre d'un RCR.				
			L'adhésion automatique à un régime génère une plus grande participation (94 % contre 67 % pour les régimes à adhésion volontaire), surtout chez les personnes salariées à faible revenu et les jeunes ^I		
		Les personnes salariées n'ayant pas de régime de retraite dans leur milieu de travail déclarent à 67 % avoir des actifs de moins de 1000 \$ (en 2014), contrairement à 9 % pour les celles ayant un régime de retraite ^{II}			
Frais et coûts	Les frais et coûts d'administration sont beaucoup plus faibles dans un régime complémentaire de retraite que dans une approche strictement individuelle.				
		Les coûts pour les régimes à accumulation de capital oscillent entre 0,6 % et 2,1 % de l'actif sous gestion ^{III}			Pour les grands régimes, les coûts sont d'environ 0,5 % de l'actif sous gestion ou moins ^{IV}

3. Un glossaire et une présentation des types de régimes sont disponibles en Annexe.

I. Vanguard Research, "How America Saves" (2024).

II. Employee Benefit Research Institute, "The 2016 Retirement Confidence Survey: Worker Confidence Stable, Retiree Confidence Continues to Increase" (2016).

III. Great-West Life, "The strength of CAPs in Canada's retirement market" (2012). Strategic Insight, "Monitoring Trends in Mutual Fund Cost of Ownership and Expense Ratios" (2019).

IV. Keith Ambachtsheer, "The 'Canada Model' for Pension Fund Management: Past, Present, and Future," The Ambachtsheer Letter (August 1, 2017) (using CEM Benchmarking data to compare the 10-year average investment costs for eight Canada-model plans within a broader universe of 132 pension funds).

	Aucun régime	Régimes à accumulation de capital			Régimes à accumulation de rentes
		REÉR	RVER	RCD	RPC / RRFS / RPD
Gestion de l'épargne	Dans un régime complémentaire de retraite, les investissements sont réalisés avec le support de professionnels, ce qui génère de meilleurs résultats que lorsque des décisions sont prises par les individus.				
					Une gestion de l'épargne faite par des professionnels entraîne une augmentation d'environ 1 point de pourcentage du taux de rendement (100 points de base), et ce, en ne prenant en compte que les moments où les opérations financières sont réalisées ^V
Gouvernance fiduciaire	Les investissements gérés par les caisses de retraite, qui ont l'obligation d'investir l'épargne dans le meilleur intérêt des membres, affichent un meilleur rendement que celui d'autres produits financiers où des intérêts conflictuels entre participants et institution financière peuvent survenir.				
					Une approche fiduciaire se traduit par une augmentation de la performance d'environ 1 point de pourcentage ^{4 VI}
Mutualisation des risques (longévité et investissement)	Les stratégies utilisées par les individus afin de se prémunir du risque de survivre à leur épargne et du risque de dévalorisation de leurs investissements sont moins efficaces que les stratégies de mutualisation des risques d'investissement et de longévité adoptés par les régimes complémentaires de retraite. Les régimes à accumulation de rentes ont un horizon de placement à long terme, générant de meilleurs rendements.				
					Les régimes collectifs requièrent entre 15 % et 25 % moins de cotisations que les régimes à accumulation de capital pour fournir une rente viagère ^{5 VII}
					Le maintien de la diversification du portefeuille de placement entraîne une économie de 12 % des cotisations par rapport aux régimes à accumulation de capital ^{VIII}

4. Certaines institutions offrant des REÉR ont une gouvernance fiduciaire, comme les Fonds de travailleurs et Bâtirentes.

5. Dans le cadre de rentes viagères à paiements variables pour les régimes à cotisations déterminées. Notons que les administrateurs des RVER pourront aussi offrir la rente viagère à paiements variables.

V. Morningstar, "Mind the Gap: Global Investor Returns Show the Costs of Bad Timing Around the World" (2017).

VI. Executive Office of The President of the United States. The Effects of Conflicted Investment Advice on Retirement Savings (2015).

VII. Society of Actuaries, Moshe Milevsky, "Longevity Risk Pooling: Opportunities to Increase Retirement Security" (2017).

VIII. National Institute on Retirement Security, "A Better Bang for the Buck 3.0 : Post-Retirement Experience Drives Pension Cost Advantage" (2022).

LES CARACTÉRISTIQUES DES DIFFÉRENTS TYPES DE RÉGIMES POUVANT ÊTRE IMPLANTÉS DANS DES MILIEUX DE TRAVAIL

Le portrait présenté dans les pages et les tableaux précédents montre une façon de comparer les types de régimes selon leur efficience à livrer un revenu de retraite. Bien que ce soit un critère important, il ne s'agit pas du seul devant être évalué lors de la réflexion visant à implanter un régime dans un milieu de travail. Que la réflexion soit initiée par les membres du personnel ou l'employeur, le tableau de la page suivante et les questions pouvant être posées dans les pages suivantes pourront nourrir la réflexion sur le type de régime le plus adéquat pour un milieu de travail donné.



Caractéristiques de certains types de régimes de retraite privés

	Régimes à accumulation de capital				Régimes à accumulation de rentes		
	REÉR	RPDB	RVÉR	RCD	RPC	RRFS	RPD
Garantie des rentes	Variables et non définies	Variables et non définies	Variables et non définies	Variables et non définies	Variables et définies ⁶	Fixes et définies (sauf indexation)	Fixes et définies
Responsabilité des difficultés financières	Individu Salariés	Individu Salariés	Individu Salariés	Individu Salariés	Collectif Salariés et retraités	Collectif Salariés et retraités (indexation seulement)	Employeur et collectif (salariés) (selon le régime)
Mutualisation des risques	Non	Non	Possible ⁷	Possible ⁷	Oui	Oui	Oui
Cotisations salariés	Selon le participant	Aucune	Taux de cotisation par défaut pouvant être changé	Fixes, cotisations optionnelles	Fixes ⁸	Fixes ⁸	Fixes ou variables
Cotisations employeurs	Non obligatoire	Obligatoire	Non obligatoire	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
	Définies dans les conditions de travail	Définies dans les conditions de travail	Définies dans les conditions de travail	Fixes et définies dans le texte du régime	Fixes et définies dans le texte du régime	Fixes et définies dans le texte du régime	Variables et définies dans le texte du régime

6. Bien que les rentes des RPC soient variables, un coussin est obligatoire afin de diminuer les risques que les rentes soient affectées par de mauvais rendements.

7. Seulement pour le risque de survivre à son épargne si des rentes viagères à paiements variables sont prévues.

8. Variable dans le cas de déficits importants.

Quelques considérations pour la réflexion

Le milieu de travail a un taux de roulement élevé

Certains secteurs d'activité ou milieux de travail ont un taux de roulement élevé, c'est-à-dire que les membres du personnel ne cotisent que quelques années au régime de retraite avant de quitter leur emploi. Dans le cas des régimes à accumulation de rentes, les employés qui quittent le régime ont le choix de bénéficier de rentes lorsqu'ils atteindront leur retraite ou d'encaisser un montant forfaitaire qui représente la valeur des rentes dues. Avec des taux de cotisation similaires, ce montant est généralement plus faible que le montant qui aurait pu être accumulé dans le cadre d'un régime à accumulation de capital.

Si le taux de roulement est élevé et que les membres du personnel privilégient un décaissement de l'épargne sous la forme d'un montant forfaitaire, un régime à accumulation de capital pourrait être privilégié à un régime à accumulation de rentes. Ces derniers voient également leurs frais augmenter si les départs et arrivées entraînent des frais administratifs importants. Cependant, les régimes à accumulation de rentes pourraient inciter les employés à rester plus longtemps dans l'entreprise, permettant de diminuer le taux de roulement. Aussi, cela pourrait mieux convenir aux employés qui travaillent longtemps pour le même employeur.



Il est important que les retraités aient un revenu garanti jusqu'à leur décès

Les régimes à accumulation de rentes versent des rentes jusqu'au décès des personnes retraitées. Les RCD et les RVÉR, quant à eux, peuvent aussi en prévoir s'ils répondent à certains critères. La personne qui a cotisé à ces régimes a donc le choix de demander une rente versée à vie ou de sortir du régime le capital accumulé. Cet argent, tout comme les sommes accumulées dans un REÉR ou un RPDB, peut principalement être décaissé graduellement ou servir à acheter une rente versée à vie auprès d'une compagnie d'assurance ou d'une institution financière.

La protection du pouvoir d'achat des retraités actuels et futurs est importante

Bien qu'il soit possible d'acquérir des rentes viagères prévoyant des rentes indexées auprès des institutions financières ou des compagnies d'assurance, ces produits coûtent extrêmement cher pour les détenteurs d'épargne-retraite provenant de régimes à accumulation de capital. Les régimes à accumulation de rentes peuvent verser des rentes indexées à l'inflation à moindre coût.

Dans le cas des RPC et des RPD, le choix de la méthode d'indexation revient au milieu de travail ou au promoteur du régime, que celui-ci définisse par lui-même les dispositions du régime ou par le biais de négociations collectives.

La Loi sur les régimes complémentaires de retraite indique que les RRFS sont obligés de constituer une réserve servant à prévoir des rentes qui augmentent en fonction de l'inflation. Cependant, cette indexation, bien que financée, est conditionnelle à la santé financière du régime; elle peut donc être moindre que prévu dans le cas où le régime atteint un certain niveau de difficultés financières. Aussi, des personnes salariées peuvent parfois préférer recevoir une rente plus élevée au début de leur retraite, même si elle n'augmente pas.

Les employés sont jeunes et pensent surtout à l'achat d'une première propriété

Les REÉR collectifs, les CÉLIAPP collectifs et les CÉLI collectifs peuvent aider les participants à épargner pour leur retraite tout en leur donnant la possibilité de décaisser l'ensemble ou une partie des sommes pour l'achat d'une propriété. Cela leur donne un coup de pouce pour une plus grande mise de fonds.

Deux éléments doivent par contre être pris en considération. Premièrement, tel que vu plus haut, les régimes individuels ne sont pas de très bonne qualité comparativement à d'autres pour épargner pour la retraite. Or, il est important que même les jeunes pensent à leur retraite autant en termes de cotisations à réaliser que de régime utilisé. Pour la mise en place d'un régime, une communication de qualité doit être faite afin que les membres du personnel comprennent les avantages mis de côté si un régime à accumulation de capital est préconisé.

Deuxièmement, les sommes utilisées dans le cadre du régime d'accession à la propriété (RAP) doivent commencer à être remboursées dès la deuxième année après celle où des retraits ont été faits dans le cadre du régime d'accession à la propriété. La période maximale pour rembourser les sommes est de 15 ans.

Ces constats sont surtout vrais pour des personnes à plus faible revenu qui ont de la difficulté à épargner à la fois pour une propriété et pour la retraite.

Les responsabilités des promoteurs

Outre les cotisations à effectuer, les promoteurs de régimes, notamment les employeurs ou des syndicats, peuvent avoir certaines responsabilités, comme le support administratif au comité de retraite. Cela peut prendre différentes formes, comme l'organisation des assemblées générales annuelles, la communication avec les participants ou la constitution d'un comité de retraite. Cela est vrai pour les RCD et les régimes à accumulation de rentes. Ces responsabilités sont moindres dans le cas où le milieu de travail rejoindrait un régime de retraite interentreprises, c'est-à-dire un régime qui accueille plusieurs milieux de travail.

Les régimes à employeur unique demandent donc un peu plus d'attention de la part du promoteur, mais permettent une plus grande liberté dans la définition des modalités du régime afin de mieux gérer les ressources humaines. De plus, tel que vu dans le tableau plus haut, seuls les milieux de travail avec un RPD imposent à l'employeur la responsabilité de rembourser les déficits de la caisse de retraite.

Choisir un régime interentreprises ou un régime à employeur unique

Les régimes de retraite peuvent exister pour un seul milieu de travail ou pour plusieurs milieux de travail. Les responsabilités sont moindres dans le cas où le milieu de travail rejoindrait un régime de retraite interentreprises, c'est-à-dire un régime qui accueille plusieurs milieux de travail.

Les régimes interentreprises ont l'avantage d'être plus simples à administrer pour les employeurs en ne nécessitant que les prélèvements sur la masse salariale en plus de profiter des avantages de la grandeur du régime, comme des frais de gestion réduits et l'accès à des catégories d'actifs permettant une meilleure diversification du risque.

Les régimes interentreprises offrent aussi une protection intéressante pour les participants dans le cas où l'un des employeurs faisant partie du régime ferait faillite. Cela permet aux petits milieux de travail d'avoir accès à un meilleur régime de retraite. Cependant, les régimes présents sur un seul milieu de travail offrent une plus grande souplesse et peuvent mieux répondre aux besoins spécifiques des milieux de travail.

La taille de l'entreprise

Les petites entreprises ont moins de ressources humaines et financières à destiner à la mise en place et l'administration d'un régime de retraite. Les choix sont donc plus limités. De manière générale, soit ces milieux de travail optent pour des régimes à accumulation de capital qui sont plus simples à administrer, soit ils rejoignent des régimes interentreprises, qui peuvent prévoir des rentes garanties et versées à vie, contrairement aux régimes à accumulation de capital.



L'entreprise évolue dans un secteur d'activité où le risque de terminaison du régime existe

Un risque à prendre en compte pour les personnes participantes et les personnes retraitées consiste en la terminaison du régime dans le cas de la faillite de l'employeur, surtout dans le cas où le régime est déficitaire. Les régimes à accumulation de capital ne présentent aucun risque, car aucune caisse de retraite en situation de déficits ne peut se former.

La législation amène les régimes à accumulation de rentes à mettre en place des coussins qui ont pour objectif de minimiser les risques pour les personnes salariées et les personnes retraitées. De plus, les régimes interentreprises, que ce soit un RRFS ou un RPC, protègent bien les personnes participantes et les retraités du milieu de travail qui fait faillite.

Le partage des bénéfices de l'entreprise avec les personnes salariées est envisagé

La combinaison RPDB-REÉR permet à l'employeur de verser une partie des bénéfices de l'entreprise à certaines personnes salariées, surtout les cadres. Cela permet de souligner leur contribution au succès de l'entreprise. Également, les cotisations versées par l'employeur dans un RPDB sont déductibles d'impôt, ce qui lui permet de cotiser davantage. Les montants accumulés dans un RPDB, qui ne sont pas

immobilisés, peuvent ensuite être transférés dans un REÉR. Néanmoins, les employeurs peuvent reprendre ce qu'il a cotisé dans un RPDB.

Un REÉR est souvent instauré en complément d'un RPDB afin d'y recueillir les cotisations pour les autres personnes salariées de l'entreprise. Cependant, en plus d'accentuer les inégalités entre les différentes catégories de personnes salariées et ne prévoir aucune règle d'adhésion, ce type de régime fait entièrement reposer les risques sur les épaules des personnes participantes.

La comptabilisation d'un régime de retraite dans les bilans financiers

La présence d'un RPD dans un milieu de travail peut avoir des conséquences importantes au moment de réaliser un bilan financier d'une entreprise. Puisque ce sont principalement les employeurs qui ont la responsabilité de combler les déficits dans ce type de régime, les rentes futures à être versées constituent un passif pour ces entreprises. Pour l'ensemble des autres régimes, puisque la responsabilité des déficits incombe aux personnes participantes, cela n'a pas d'effet sur le passif de l'entreprise.



POUR ALLER DE L'AVANT

Vers qui se tourner ?

Une fois les différents types de régimes compris et la réflexion amorcée, comment aller de l'avant? Pour mettre en place un REÉR collectif, mieux vaut contacter un conseiller en rentes collectives chez une institution financière. Pour le RVÉR, les [différents administrateurs autorisés](#) peuvent vous aider à mettre en place ce type de régime. Pour instaurer un régime complémentaire de retraite, les firmes d'actuaire-conseils sont là pour guider les réflexions et les choix, peu importe le type de régime à mettre en place. Ces firmes peuvent aussi aider dans les tâches suivantes :

- Rédaction du texte du régime
- Établissement des résolutions du conseil d'administration
- Analyse des actes de fiducie ou des contrats d'assurance
- Préparation du matériel d'information à l'intention des personnes salariées
- Choix d'autres fournisseurs de service

Les personnes salariées membres d'un syndicat peuvent se tourner vers leur conseiller syndical afin de recevoir des conseils et de l'accompagnement.

Quelles sont les démarches ?

À part le type de régime de retraite, d'autres considérations sont nécessaires pour aller de l'avant. Il faut déterminer le groupe d'employés auquel est offert le régime, les conditions d'adhésion et le niveau des cotisations de l'employeur et des personnes participantes, s'il y a lieu. Les régimes complémentaires de retraite doivent être enregistrés autant auprès de Retraite Québec qu'auprès de l'Agence du revenu du Canada. Retraite Québec fournit des informations pour les groupes de personnes salariées et les employeurs intéressés à mettre en place un régime de retraite. Il peut s'agir par exemple de la page « [Boîte à outils RCR](#) » ou de la page « [Mise en place d'un régime complémentaire de retraite](#) ».

Quels sont les coûts de la mise en place d'un régime et de son administration ?

- Les droits d'enregistrement auprès de Retraite Québec sont détaillés à la page « [Tarification](#) » de leur site internet. Ils varient selon l'obligation de fournir une évaluation actuarielle et le nombre de personnes participantes et de bénéficiaires.
- Les coûts des services d'une firme d'actuaire-conseils diffèrent en fonction du type de régime et du support administratif interne dont l'employeur peut faire bénéficier le régime. Malgré cela, les coûts peuvent varier grandement en fonction de l'expertise et des spécialités de la firme et de sa structure de coûts.

ANNEXE : Glossaire et caractéristiques des types de régimes⁹

CÉLI

Compte d'épargne libre d'impôt

Le CÉLI existe depuis 2009. C'est un moyen pour les particuliers qui sont âgés de 18 ans ou plus de mettre de l'argent de côté libre d'impôt au cours de leur vie. Les cotisations à un CÉLI ne sont pas déductibles d'impôt sur le revenu. Tout montant cotisé et les revenus gagnés dans le compte (par exemple, les revenus de placements et les gains en capital) ne sont pas imposables, même lorsqu'ils sont retirés.

CÉLIAPP

Compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété

Le CELIAPP existe depuis 2023 et est un régime fiscal qui permet d'investir afin d'accumuler des sommes pour l'achat d'une première propriété. Il combine les avantages du CÉLI en n'imposant pas les retraits servant à acheter une propriété et du REÉR avec les cotisations déductibles d'impôts.

RCD

Régime à cotisations déterminées.

Les cotisations, tant salariales que patronales, correspondent à un pourcentage fixe du salaire, à un montant fixe ou à un montant déterminé par année de service ou par heure travaillée. La cotisation patronale est obligatoire et déductible du revenu imposable. Elle n'est pas imposée entre les mains du participant et est acquise pour lui dès son versement à la caisse de retraite. La cotisation salariale est également déductible du revenu imposable. Le revenu de retraite du participant est fonction des cotisations et rendements réalisés. Dans ce type de régime, un compte individuel est créé pour chaque participant. Le choix des placements peut se faire de manière individuelle ou collective. Dans le cas du choix de placement collectif, le régime adopte une politique de placement commune, et les revenus de placement sont répartis annuellement entre les participants. L'adhésion à un tel régime est généralement obligatoire.

REÉR

Régime enregistré d'épargne-retraite.

Le REÉR collectif est assujéti à la Loi de l'impôt sur le revenu, mais non à la Loi sur les RCR. Le REÉR collectif est en fait un ensemble de REÉR individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association. L'administration du REÉR collectif est plus simple que celle d'un régime complémentaire de retraite à cotisation déterminée ou à prestations déterminées. La cotisation patronale dans ce type de régime prend la forme d'une rémunération additionnelle versée au salarié et ajoutée à sa cotisation pour constituer la cotisation totale au REÉR. Il est généralement permis, avec ce genre d'immobilisation, de retirer des sommes de son REÉR si c'est dans le cadre du régime d'accession à la propriété (RAP) ou du régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP).

RPC

Régime à prestations cibles.

Le RPC est un régime visant à fournir une prestation définie. Les cotisations servent entre autres à constituer un coussin financier servant à prévenir les difficultés financières du régime. Si les cotisations ne suffisent pas à procurer les prestations telles qu'établies par la cible, une ou plusieurs des mesures de redressement suivantes peuvent s'appliquer :

- 1) une réduction des rentes;
- 2) une hausse des cotisations salariales;
- 3) une réduction de la cible des prestations pour les personnes participantes.

Ces mesures sont déterminées dès la création du régime. Le risque est donc partagé entre les personnes participantes et les personnes retraitées. Seuls les participants et les bénéficiaires ont droit à l'excédent d'actif en cours d'existence du régime ou dans le cas de terminaison.

RPD

Régime à prestations déterminées.

Le RPD est un régime dont la formule de rente est fixée à l'avance. Généralement, la rente est fonction soit du salaire moyen de l'ensemble de la carrière du participant, soit seulement des quelques dernières années, d'un montant forfaitaire pour chaque année de service, ou encore d'un montant variant



en fonction du salaire annuel pour chaque année de service. L'avantage que présente ce régime est que la rente de retraite ne dépend pas du capital accumulé au nom du participant, mais d'une formule préétablie. Au Québec, l'administration du régime est normalement confiée à un comité de retraite et la gestion des placements, à un établissement financier ou à un gestionnaire de portefeuille. Une politique de financement est requise pour un régime à prestations déterminées. Elle doit être établie par celui qui a le pouvoir de modifier le régime. Elle a pour but d'aider l'administrateur à gérer les risques liés au financement du régime.

RPDB

Régime de participation différée aux bénéfices

Le RPDB est une convention de partage des bénéfices qui peut être ouverte à toutes les personnes salariées ou seulement à une partie d'entre elles. Les cotisations versées peuvent être directement liées aux profits de l'entreprise ou au salaire des employés. L'employeur est le seul à cotiser à ce type de régime, mais c'est la personne salariée qui choisit comment les investir.

RRFS

Régime de retraite à financement salarial.

Le RRFS est un régime à prestations déterminées versant des rentes garanties dans lequel le solde

des cotisations à verser (y compris les paiements pour déficits, le cas échéant) est à la charge des participants actifs. Une marge de sécurité, constituée par les cotisations des personnes participantes, est établie par le financement d'une indexation des rentes, tant pour les participants actifs que pour les personnes retraitées et les bénéficiaires. Cette indexation n'est octroyée que si le régime est en excédent d'actif et qu'il demeure pleinement capitalisé après l'application de cette indexation. Si le RRFS est toujours en excédent d'actif après avoir indexé pleinement les rentes des participants, il peut être amélioré à la condition de demeurer capitalisé et solvable après l'amélioration. Ces améliorations peuvent consister par exemple en une bonification des rentes ou encore en une réduction des cotisations salariales.

RVÉR

Régime volontaire d'épargne-retraite.

Le RVÉR est un régime à accumulation de capital que certains administrateurs peuvent offrir. Ils ont la particularité de prévoir un taux de cotisation par défaut, une option de placement par défaut, une limite sur les frais de gestion et une adhésion automatique des personnes salariées. Il est obligatoire d'instaurer un RVÉR si le milieu de travail compte plus de 10 employés visés et s'il ne met pas à la disposition des personnes salariées d'autres options d'épargne-retraite.



OBSERVATOIRE DE LA RETRAITE

L'Observatoire de la retraite est une initiative de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), qui s'adresse aux organisations et aux personnes qui veulent mieux comprendre pour agir sur le système de retraite au Québec. L'Observatoire regroupe des partenaires qui ont le souci de bien inscrire les débats sur la retraite dans une perspective large, celle des politiques sociales et économiques dont le Québec a besoin.

www.observatoireretraite.ca