

BMO Groupe Financier

Comparaison des régimes collectifs

	Régime Enregistré Épargne Retraite collectif (REER collectif)	Régime Enregistré Épargne Étude Collectif (REEE collectif)	Régime Épargne d'Employé (REE)	Régime de Participation Différée aux Bénéfices (RPDB)	Régime Retraite à Cotisations Déterminées (RRCD)
Admissibilité	Les lois sur les régimes de retraite ne précisent pas de conditions d'admissibilité. L'employeur peut imposer des restrictions.	Régimes à bénéficiaire unique – pas de limite d'âge. Régimes familiaux – versement de cotisations seulement pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et moins.	Les lois sur les régimes de retraite ne précisent pas de conditions d'admissibilité. L'employeur peut imposer des restrictions.	Les employés ne sont pas admissibles s'ils sont apparentés à l'employeur ou à un actionnaire de l'employeur ou d'une société affiliée.	Dans la plupart des provinces, les employés à temps plein doivent être admissibles après deux années de service et les employés à temps partiel, après deux années de service s'ils répondent à certaines conditions (salaire et heures).
Plafond de Cotisation	Les cotisations sont plafonnées au moindre des montants suivants: 18% du revenu gagné de l'année précédente et le plafond REER (19 000 \$ pour l'année 2007), moins le FE de l'année précédente, plus les droits de cotisation inutilisés reportés.	Les cotisations sont plafonnées à 50 000 \$ par bénéficiaire. La Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) est égale à 20% des cotisations, maximum 500 \$ par an.	Pas de plafond de cotisation car le régime ne constitue pas un abri fiscal.	Les employés ne peuvent pas cotiser au régime. Les cotisations patronales sont limitées aux montants suivants: 18% de la rémunération et le plafond du RPDB pour l'année (10 000 \$ pour l'année 2007).	La somme des cotisations salariales et patronales ne doit pas dépasser le moindre des montants suivants: 18% de la rémunération et le plafond du régime de retraite pour l'année (20 000 \$ pour l'année 2007).
Cotisations Minimales	Pas de cotisation patronale ou salariale minimale prévue par la loi.	Pas de cotisation patronale ou salariale minimale prévue par la loi.	Pas de cotisation patronale ou salariale minimale prévue par la loi.	Pas de cotisation patronale minimale prévue par la loi.	L'employeur doit cotiser au régime selon les dispositions de ce dernier. Sa cotisation minimale est égale à 1% du salaire de l'employé.
Fréquence des Cotisations	Les lois sur les régimes de retraite ne régissent pas les cotisations, qui peuvent être versées à la fréquence choisie par l'employeur.	Les lois sur les régimes de retraite ne régissent pas les cotisations, qui peuvent être versées à la fréquence choisie par l'employeur.	Les lois sur les régimes de retraite ne régissent pas les cotisations, qui peuvent être versées à la fréquence choisie par l'employeur.	Les cotisations patronales dépendent des dispositions du régime et de la rentabilité de la société. Les lois sur les régimes de retraite ne réglementent pas la fréquence des cotisations.	Les cotisations salariales et patronales doivent être versées dans les 30 jours suivant la fin du mois de leur retenue.
Cotisations Patronales - Incidences fiscales	Les cotisations patronales sont déductibles du revenu de la société et considérées comme un avantage imposable pour l'employé. Elles donnent lieu à un impôt supplémentaire.	Les cotisations patronales sont déductibles du revenu de la société et considérées comme un avantage imposable pour l'employé. Elles donnent lieu à un impôt supplémentaire.	Les cotisations patronales sont déductibles du revenu de la société et considérées comme un avantage imposable pour l'employé. Elles donnent lieu à un impôt supplémentaire.	Les cotisations patronales sont déductibles du revenu de la société. Elles ne sont pas considérées comme un complément de salaire ni comme un avantage imposable, et ne donnent pas lieu à un impôt supplémentaire.	Les cotisations patronales sont déductibles du revenu de la société. Elles ne sont pas considérées comme un complément de salaire ni comme un avantage imposable, et ne donnent pas lieu à un impôt supplémentaire.
Cotisations Salariales – Incidences fiscales	Les cotisations patronales et salariales sont déductibles du revenu imposable de l'employé.	Les cotisations patronales s'ajoutent au revenu de l'employé. Les cotisations de l'employé ne sont pas déductibles de son revenu imposable.	Les cotisations patronales s'ajoutent au revenu de l'employé. Les cotisations de l'employé ne sont pas déductibles de son revenu imposable.	Sans objet – Les employés ne peuvent pas cotiser au régime.	Les cotisations de l'employé sont déductibles de son revenu imposable.
Facteur d'équivalence (FE) – Droits de cotisation à un REER	Aucun FE n'est calculé. Le total des cotisations à un REER collectif et à un REER individuel ne doit pas dépasser la	Aucun FE n'est calculé. Les cotisations à un REEE ne modifient pas les droits de cotisation à un REER.	Les employés décident généralement de la répartition de leur compte entre les options de placement.	Le FE est égal aux cotisations patronales créditées pendant l'année, plus les cotisations versées	Le FE est égal à la somme des cotisations salariales et patronales pendant l'année, plus les cotisations perdues par

	cotisation maximale à un REER de l'employé.			pendant les 60 premiers jours de l'année suivante, plus les cotisations perdues par défaut attribuées aux employés.	défaut attribuées aux employés.
Acquisition	Les lois sur les régimes de retraite ne régissent pas l'acquisition. Selon les lois fiscales, les cotisations patronales sont acquises immédiatement.	Les lois sur les régimes de retraite ne régissent pas l'acquisition.	Les lois sur les régimes de retraite ne régissent pas l'acquisition. L'employeur peut décider des conditions et de la période d'acquisition.	Les cotisations patronales doivent être entièrement acquises après deux années de participation au régime, ou plus tôt.	Dans la plupart des provinces, les cotisations patronales doivent être entièrement acquises après deux années de participation au régime, ou plus tôt.
Restrictions en Matière de Retraits	Les cotisations patronales et salariales peuvent être retirées n'importe quand, à moins que le régime n'interdise les retraits jusqu'à la cessation d'emploi, la retraite ou le décès, selon la première éventualité.	L'employé peut retirer ses cotisations, mais avoir à rembourser la SCEE. Les retraits de revenus font l'objet de restrictions et sont soumis à l'impôt et à une pénalité supplémentaire, sauf en cas de transfert dans un REER.	Les cotisations salariales et patronales peuvent être retirées n'importe quand, à moins que le régime n'interdise les retraits jusqu'à la cessation d'emploi, la retraite ou le décès, selon la première éventualité.	Les cotisations patronales acquises peuvent être retirées n'importe quand, à moins que le régime n'interdise les retraits jusqu'à la cessation d'emploi, la retraite ou le décès, selon la première éventualité.	Aucun retrait n'est permis en cours de service. À la cessation d'emploi, les cotisations patronales et salariales sont immobilisées après deux années de participation au régime, dans la plupart des provinces.
Décisions de Placement	Les employés décident généralement de la répartition de leur compte entre les options de placement.	Les employés décident de la répartition de leur compte entre les options de placement.	Les employés décident généralement de la répartition de leur compte entre les options de placement.	L'employeur peut décider du placement du régime tout entier, ou laisser les employés décider de la répartition de leur compte entre les options de placement.	L'employeur peut décider du placement du régime tout entier ou laisser les employés décider de la répartition a) de leur compte ou b) de leurs cotisations seulement, entre les options de placement.
Options de Placement	L'employeur peut choisir les gestionnaires et les options de placement. Les actions de l'entreprise constituent un placement admissible.	L'employeur peut choisir les gestionnaires et les options de placement.	L'employeur peut choisir les gestionnaires et les options de placement. Les actions de l'entreprise constituent un placement admissible.	L'employeur peut choisir les gestionnaires et les options de placement. Les actions de l'entreprise constituent un placement admissible.	L'employeur peut choisir les gestionnaires et les options de placement, sous réserve de la réglementation fédérale et provinciale.
Risque de Placement	L'employé assume les risques découlant des fluctuations du rendement des placements.	L'employé assume les risques découlant des fluctuations du rendement des placements.	L'employé assume les risques découlant des fluctuations du rendement des placements.	L'employé assume les risques découlant des fluctuations du rendement des placements.	L'employé assume les risques découlant des fluctuations du rendement des placements.
Options à la Cessation d'emploi et en cas d'invalidité	Le solde du compte peut être transféré dans un REER personnel ou retiré en espèces (sous réserve d'une retenue d'impôt).	Le solde du compte peut être transféré dans un autre REEE. Le capital peut être retiré en espèces sans conséquences fiscales. Les revenus peuvent être retirés dans certains cas et sont alors soumis à l'impôt.	L'employé peut utiliser à son gré la valeur de son compte à la cessation d'emploi.	La valeur du compte à la cessation d'emploi peut être transférée dans un REER ou retirée en espèces (sous réserve d'une retenue d'impôt).	Les cotisations immobilisées doivent être transférées dans un REER immobilisé ou un CRI. Les cotisations non immobilisées et volontaires peuvent être retirées sous forme d'un montant en espèces imposable ou transférées dans un REER.
Options au Décès	Le conjoint peut transférer la prestation de décès, à l'abri de l'impôt, dans un REER ou FERR, ou recevoir un montant en espèces imposable. Les autres bénéficiaires doivent recevoir un montant en espèces imposable.	Le conjoint survivant ou le liquidateur peut continuer à cotiser. Les cotisations peuvent être retirées par le liquidateur et versées selon le testament. Revenus et SCEE appartiennent au bénéficiaire.	Le solde du compte peut être versé en un montant forfaitaire à un bénéficiaire désigné.	Le conjoint peut transférer la prestation de décès, à l'abri de l'impôt, dans un REER ou FERR, ou recevoir un montant en espèces imposable. Les autres bénéficiaires doivent recevoir un montant en espèces imposable.	Le conjoint peut transférer la prest. De décès, à l'abri de l'impôt, dans un REER/FRV/ FRRRI, ou recevoir un montant en espèces imposable. Les autres bénéf. Peuvent recevoir un montant en espèces imposable si le conjoint renonce à ses droits.
Options à la Retraite	Le solde du compte peut servir à souscrire une	Sans objet.	Les employés peuvent retirer le solde de leur	Le solde du compte peut servir à souscrire une	Le solde du compte peut servir à la souscription

	rente ou être retiré en un montant forfaitaire ou par versements périodiques dans le cadre d'un FERR.		compte en espèces ou en titres.	rente ou être retiré en un montant forfaitaire ou par versements périodiques dans le cadre d'un FERR.	d'une rente ou être transféré dans un fonds de revenu viager ou un FRRI en vue de retraits périodiques subséquents.
Taux de Souscription des Rentes	Les rentes sont souscrites sur une base différente pour chaque sexe (ce qui est avantageux pour les hommes).	Sans objet.	Sans objet.	Les rentes sont souscrites sur une base différente pour chaque sexe (ce qui est avantageux pour les hommes).	Dans la plupart des provinces et territoires, les rentes sont souscrites sur une base unisexe (ce qui est avantageux pour les femmes).
Responsabilité Administrative	Respect des lois fiscales et traitement des modifications décidées par l'employé dans le montant des cotisations.	Respect des lois fiscales et traitement des modifications décidées par l'employé dans le montant des cotisations.	Respect des lois fiscales et traitement des modifications décidées par l'employé dans le montant des cotisations.	Respect des lois fiscales et détermination des droits de cotisation à un RPDB.	Respect des lois sur les régimes de retraite et des lois fiscales, et traitement des modifications dans la situation d'emploi et le montant des cotisations.
Agrément du Régime	Le régime est agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada seulement.	Le régime est agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada seulement.	Aucune exigence d'agrément auprès de l'Agence du revenu du Canada ou d'organismes de réglementation des régimes de retraite.	Le régime est agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada seulement.	Le régime doit être agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada et auprès des organismes fédéraux ou provinciaux de réglementation des régimes de retraite.