

Régime d'indemnités pour perte de salaire de RBC Assurances

Protégez vos employés tout en réalisant
des économies



Assurances



Table des matières

Protégez vos employés tout en réalisant des économies	1
Qu'est-ce qu'un RIPS ?	2
Pourquoi mettre en œuvre un RIPS de RBC Assurances ?	2
Avantages pour les employeurs	3
Avantages pour les employés	3 – 4
Candidats idéaux	4
Fonctionnement	5
Comparaison des coûts	6 – 7
Choix de votre contrat d'assurance invalidité	8

Protégez vos employés tout en réalisant des économies

En tant qu'employeur, vous savez que de nos jours, les employés ne recherchent pas uniquement un salaire concurrentiel lorsqu'ils choisissent l'entreprise pour laquelle ils travailleront. Ils accordent également de l'importance aux avantages sociaux, à l'équilibre travail-vie personnelle et aux occasions de développement professionnel. Pour beaucoup d'entreprises qui considèrent les employés comme leur actif le plus précieux, un régime complet d'avantages sociaux est un moyen efficace d'attirer et de conserver le personnel compétent.

Lorsque vous choisissez un régime de protection du revenu en cas d'invalidité pour vos employés, il est important de ne pas regarder uniquement le volet remplacement du revenu. Vous avez besoin d'un programme qui soit à la fois bien équilibré et économique. Le Régime d'indemnités pour perte de salaire (RIPS) de RBC Assurances® vous offre tous ces avantages.

Qu'est-ce qu'un RIPS ?

Un RIPS est un régime d'assurance qu'un employeur met en place pour procurer une protection du revenu en cas d'invalidité à des employés particuliers faisant partie d'une catégorie définie. Ces catégories sont définies par l'employeur et se fondent habituellement sur le poste, le niveau salarial ou d'autres facteurs de regroupement logiques. Les contrats individuels de protection de revenu en cas d'invalidité sont souscrits, payés et détenus par l'entreprise et ils sont regroupés dans un régime commun afin de procurer aux employés une protection du revenu en cas d'invalidité pendant toute leur carrière.

Pourquoi mettre en œuvre un RIPS de RBC Assurances ?

En regroupant des contrats individuels de protection de revenu en cas d'invalidité dans un RIPS, vous transformez en dépense déductible pour l'entreprise ce qui constituerait normalement une dépense personnelle pour l'employé. En combinant les économies d'impôt avec d'éventuels rabais, vous pouvez créer un régime exceptionnel pour vos employés à un coût très avantageux. De plus, un RIPS permet de réaliser des économies importantes par rapport aux autres options qui procurent des prestations similaires. Les avantages qu'un RIPS offre aux employeurs et aux employés sont résumés en page 3.

Avantages pour les employeurs

- Établissement d'un programme d'assurance invalidité bien équilibré permettant d'attirer et de retenir les employés clés
- Primes constituant une dépense d'entreprise déductible
- Il ne faut que deux employés d'une même catégorie pour constituer un régime collectif
- Stabilisation des coûts du régime, ce qui élimine l'incertitude associée aux résultats techniques futurs
- Il en coûte moins cher pour l'employeur de déboursier les primes dans le cadre d'un RIPS que d'augmenter le salaire de l'employé afin de payer les primes d'un contrat individuel de protection du revenu en cas d'invalidité
- Possibilité de choisir différentes prestations pour différentes catégories d'employés
- Rabais offerts si au moins trois employés participent
- Établissement standard garanti^{MC} offert pour les régimes comptant au moins 10 participants

Avantages pour les employés

- Les employés bénéficient de la protection sans avoir à contribuer au régime
- Les primes que l'entreprise verse pour les employés ne sont pas ajoutées au revenu de ces derniers à titre d'avantage imposable
- Les cotisations au REER peuvent être maintenues pendant une période d'invalidité, étant donné que les prestations versées sont imposables et qu'elles sont considérées comme un revenu gagné
- Les prestations d'invalidité sont versées directement à l'employé

- Comme les RIPS comportent des définitions plus larges que celles des régimes d'assurance collective, ils offrent également une protection plus étendue
- Les contrats individuels peuvent être transférables en cas de cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit, de sorte que l'employé peut continuer à bénéficier du taux réduit du RIPS consenti initialement

Candidats idéaux

Les RIPS conviennent parfaitement aux PME qui ne comptent pas suffisamment d'employés pour être admissibles à un régime collectif d'assurance invalidité, ou qui cherchent une protection du revenu en cas d'invalidité plus complète que celle habituellement offerte par les autres programmes collectifs. Les RIPS sont souvent établis pour les catégories de personnel de gestion qui, en raison des plafonds de protection applicables, sont sous-assurées compte tenu du niveau de leur salaire.

Les propriétaires d'entreprise et les actionnaires de sociétés peuvent participer à un RIPS s'ils touchent également un salaire à titre d'employés. Pour qu'un actionnaire puisse être admissible au régime à titre d'employé, il est nécessaire d'établir que ses prestations ne soient pas fonction des actions qu'il détient; chaque cas peut être différent selon les circonstances particulières qui l'entourent.

Remarque : La protection doit être offerte à tous les employés qui font partie d'une catégorie donnée. Si RBC Assurances juge qu'un employé n'est pas assurable, elle peut l'exclure du groupe sans violer les règles relatives au régime offert à tous les employés faisant partie de la catégorie visée. Dans une telle situation, c'est l'assureur qui exclut l'employé, et non l'employeur ou le régime.

Fonctionnement

1. L'entreprise définit les catégories d'employés à assurer et crée le document afférent au RIPS. (Les détails sur le régime pourraient être inclus dans la résolution du conseil d'administration lors de l'étape 2).
2. Le conseil d'administration adopte une résolution qui vise à approuver le régime.
3. L'entreprise demande à RBC Assurances un contrat individuel de protection du revenu en cas d'invalidité pour chaque employé faisant partie de la catégorie.
4. L'entreprise sera propriétaire des contrats et elle versera toutes les primes prévues par le régime.
5. L'entreprise pourra déduire les primes aux fins de l'impôt, mais celles-ci ne constitueront PAS un avantage imposable pour les employés si le régime est structuré correctement.
6. Lors d'une invalidité, les prestations sont payables à l'employé et sont assujetties à l'impôt sur le revenu*.
7. Si l'emploi de l'assuré prend fin ou si l'entreprise décide de ne plus offrir le régime, le contrat d'assurance pourra être transféré à l'employé pour que le régime soit maintenu, pourvu que les lignes directrices de RBC Assurances au sujet du transfert de propriété soient respectées. L'employé pourra ainsi bénéficier d'une protection continue pendant toute sa carrière.

* Les prestations versées à l'assuré pendant l'invalidité constituent un revenu gagné imposable. RBC Assurances augmente le montant des prestations pour tenir compte de leur imposition pendant la période d'invalidité.

Comparaison des coûts

Le coût d'un RIPS est habituellement plus élevé que celui d'un régime collectif d'assurance invalidité.

C'est parce que les définitions des prestations dans un RIPS ont habituellement un sens plus large, que le programme est plus souple et que les primes peuvent être garanties. L'exemple qui suit compare le coût d'un RIPS avec celui d'un régime individuel financé par l'employeur et vous en trouverez une illustration à la page 7.

La Société ABC juge qu'un contrat individuel répond mieux aux objectifs de son programme d'avantages sociaux. Avant la prise de la décision finale, un RIPS est comparé aux deux solutions suivantes : 1) l'entreprise assume entièrement le paiement des primes et les employés se retrouvent avec un avantage imposable coût partagé; et 2) l'entreprise verse aux employés une rémunération supplémentaire devant couvrir le coût d'un contrat individuel de protection du revenu en cas d'invalidité — salaire majoré.

Financé par l'employeur			
	Coût partagé	RIPS	Salaire majoré
Prestations mensuelles	5 550 \$	8 550 \$	5 550 \$
Moins : impôt	0 \$	(3 000 \$)	0 \$
Prestations nettes après impôt	5 550 \$	5 550 \$	5 550 \$
Prime annuelle	3 051 \$	4 577 \$	3 051 \$
Rémunération supplémentaire requise	0 \$	0 \$	2 496 \$
Coût total assumé par l'entreprise	3 051 \$	4 577 \$	5 547 \$
Moins : économies d'impôt par suite de la déduction des coûts	(1 037 \$)	(1 556 \$)	(1 886 \$)
Coût net après impôt pour l'employeur	2 014 \$	3 021 \$	3 661 \$
Coût net après impôt pour l'employé	1 373 \$	0 \$	0 \$

Cet exemple est fourni à des fins d'illustration seulement. Il suppose un homme non-fumeur de 44 ans, qui gagne un salaire annuel de 145 000 \$ et qui fait partie de la catégorie 4A. L'exemple repose aussi sur les hypothèses suivantes : délai de carence de 90 jours, prestations versées jusqu'à l'âge de 65 ans comportant le rajustement de vie chère et la garantie d'assurabilité future. Le taux marginal d'imposition de l'employé a été fixé à 45 %, son taux d'imposition moyen à 35 % et le taux d'imposition de l'entreprise à 34 %.

La Société ABC a réalisé, après avoir examiné les deux solutions où l'employé ne participait pas aux coûts, que les économies réalisées avec le RIPS s'élevaient à 640 \$ ou 21 % par rapport aux contrats individuels, même avant tout rabais applicable. Ces économies continueraient d'augmenter si d'autres employés venaient s'ajouter au programme. Même en tenant compte uniquement des économies, il semble plus logique de mettre en place un RIPS.

Choix de votre contrat d'assurance invalidité

RBC Assurances offre toute une gamme de contrats individuels de protection du revenu en cas d'invalidité pouvant être inclus dans un RIPS. Vous pouvez choisir le régime et les modalités répondant le mieux à vos objectifs en matière de prestations.

Adressez-vous à votre conseiller en assurance pour savoir comment offrir un régime d'indemnités pour perte de salaire à vos employés.

Cette brochure contient uniquement des renseignements généraux et ne fournit pas de conseils spécifiques d'ordre juridique, financier ou fiscal. Les clients devraient s'adresser à leur comptable, leur conseiller juridique ou financier ou leur fiscaliste pour obtenir une opinion tenant compte de leurs besoins particuliers.

Assureur : Compagnie d'assurance vie RBC

® / ^{MC} Marque(s) de commerce de Banque Royale du Canada,
utilisée sous licence.



Assurances