



Diffusion exclusive aux conseillers.

Régime d'indemnités pour perte de salaire

Guide du conseiller en assurance

Assurances



Table des matières

Importance de la protection du revenu	1
Qu'est-ce qu'un régime d'indemnités pour perte de salaire (RIPS) ?	2
Qu'est-ce qu'un RIPS à établissement garanti ?	2
Avantages d'un RIPS	2
Avantages d'un RIPS à établissement garanti	3
Admissibilité et marché cible du RIPS	4
Produits et rabais	4
Options de protection individuelle du revenu en cas d'invalidité	6
Comparaison du RIPS avec les régimes collectifs d'assurance invalidité	7
Mise en place d'un RIPS	7
Transfert de la propriété de contrats individuels	8
Fiscalité	9
Règles fiscales régissant l'assurance invalidité	9
Remarques sur la fiscalité et renvois	10
Imposition des primes et des prestations d'assurance invalidité (AI) individuelle	11
Modèles de documents	Couverture arrière

Importance de la protection du revenu

Nous nous plaignons tous à croire que rien de grave ne peut nous arriver ou faire obstacle à notre capacité de gagner un revenu. Mais la réalité, c'est que personne n'est à l'abri d'un malheur. À cet égard, les statistiques parlent d'elles-mêmes ; une personne de 35 ans a une chance sur deux de devenir invalide pendant 90 jours ou plus. Toutefois, même si cette donnée semble illustrer clairement le caractère essentiel d'une protection du revenu en cas d'invalidité, beaucoup de gens ne bénéficient pas de cette protection.

Nous percevons souvent l'invalidité comme une situation critique qui nous limite physiquement de façon dramatique, comme être confiné à un fauteuil roulant. Toutefois, lorsqu'on réfléchit aux possibilités de développer un problème de dos ou de prendre congé du travail en raison du stress, le risque de devenir invalide semble bien plus réel et le besoin de protéger le revenu devient plus important. Les statistiques pour un groupe de personnes tel que les employés d'une entreprise sont encore plus alarmantes, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Incidence et persistance d'une invalidité

Probabilité d'au moins une invalidité de plus de 90 jours avant l'âge de 65 ans¹

Âge	Nombre de personnes dans un groupe		
	2	3	4
40	72,7 %	85,7 %	92,6 %
45	68,0 %	81,9 %	89,8 %
50	61,4 %	76,0 %	85,1 %

¹ Tableau A de Commissioner's Individual Disability de 1985 (assurance invalidité)

Le besoin de protection du revenu est bien réel. Les employés veulent maintenir le mode de vie de leur famille en cas d'invalidité. Les employés représentent l'actif le plus précieux des entreprises, qui ont souvent de la difficulté à les recruter et à les retenir. Dans le marché actuel, il est essentiel d'avoir un programme d'avantages sociaux complet pour attirer et retenir les employés clés. Un régime d'indemnités pour perte de salaire est un moyen avantageux sur le plan fiscal de fournir une protection du revenu aux employés de vos clients.

Qu'est-ce qu'un régime d'indemnités pour perte de salaire (RIPS) ?

Régime d'indemnités pour perte de salaire, régime d'assurance-salaire et régime de maintien du salaire sont toutes des expressions qui désignent les régimes de remplacement du revenu en cas d'invalidité qu'une entreprise établit à l'intention de ses employés. Contrairement aux solutions d'assurance collective, un RIPS se compose de contrats individuels de protection du revenu en cas d'invalidité, regroupés dans un seul régime. Aux fins de l'impôt, un « régime formé de contrats regroupés » comme un RIPS est considéré comme un régime d'assurance collective contre les accidents et la maladie.

Un RIPS doit comprendre au moins deux employés pour être considéré comme un « régime formé de contrats regroupés » et bénéficier du traitement fiscal avantageux accordé aux contrats d'assurance collective contre les accidents et la maladie. L'entreprise est habituellement propriétaire des contrats individuels et elle en paie les primes. À titre d'assurés, les employés reçoivent les prestations en cas d'invalidité. Il est possible que le régime permette aux employés d'apporter avec eux, à la date de leur cessation d'emploi, les contrats individuels d'assurance invalidité, à la condition qu'ils en assument les primes et qu'ils respectent les exigences imposées par l'assureur à l'égard de la cession des polices. L'assurabilité des employés est ainsi protégée et les prestations intéressantes qui avaient été négociées dans le cadre du régime peuvent être immobilisées.

L'utilisation d'un RIPS de RBC Assurances® permet de transformer en une dépense d'entreprise déductible ce qui constituerait normalement des frais personnels pour l'employé. La section sur les questions fiscales du présent guide traite des incidences fiscales d'un RIPS.

Qu'est-ce qu'un RIPS à établissement garanti ?

Vu la croissance importante observée dans le marché des cadres dirigeants, la formule à établissement garanti est parfaite pour les professionnels établis qui cherchent à compléter leur assurance existante. Ce produit ressemble beaucoup au régime d'indemnités pour perte de salaire, mais grâce à la formule à établissement garanti, tous les membres du groupe sont certains d'être acceptés par RBC Assurances, même ceux qui ont déjà été refusés.

Avantages du RIPS et du RIPS à établissement garanti

Pour l'employé :

- Pas de primes à payer puisque celles-ci sont assumées par l'entreprise.
- Les primes payées par l'entreprise ne constituent pas un avantage imposable.
- Les prestations d'invalidité sont versées directement à l'employé.
- Les plafonds des prestations d'assurance invalidité sont majorés afin de tenir compte des répercussions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.
- Les prestations d'invalidité reçues constituent un revenu admissible aux fins du calcul du plafond de cotisations au REER. Les employés peuvent ainsi maintenir les objectifs de financement de leur régime de retraite pendant la période d'invalidité ou obtenir des droits de cotisation qu'ils pourront utiliser ultérieurement.
- Le maintien du contrat d'assurance est garanti jusqu'à l'âge de 65 ans, à condition que les primes soient payées à leur échéance.
- La propriété du contrat peut être transférée à l'employé à la date de cessation d'emploi. Ce transfert est assujéti aux normes établies par l'assureur (voir la section Transfert de la propriété en page 8).
- Si au moins dix employés participent au régime et que la moyenne d'âge du groupe est inférieure à 50 ans, il est possible de leur faire souscrire une assurance selon la formule Établissement standard garanti^{MC} (ESG[®]), de sorte que les employés ne sont pas soumis au processus habituel de tarification. (L'option d'assurance ESG n'est pas offerte avec les polices de la Série Fondamentale[®].)

Pour l'entreprise :

- Le RIPS est un avantage social très important qui aide à attirer et à conserver les employés clés.
- Les primes constituent une dépense d'entreprise déductible.
- RBC Assurances se charge de continuer à effectuer des paiements à l'employé invalide.
- Le RIPS est un moyen efficace d'établir un programme d'assurance invalidité parce qu'il permet de stabiliser les coûts et d'éliminer les incertitudes associées à la fluctuation des taux de prime de l'assurance collective.
- L'entreprise choisit les participants et le niveau des prestations en définissant les catégories d'employés.
- Pour l'entreprise, il est moins coûteux de payer les primes

d'un RIPS que d'augmenter le salaire des employés pour leur permettre de payer eux-mêmes ces primes.

- Des rabais sont offerts lors de la mise en place d'un RIPS pour trois employés et plus.

Pour le conseiller :

- Excellent outil de prospection pour accéder au marché des PME.
- Un seul RIPS peut procurer de nombreuses occasions de vente.
- La vente d'un RIPS permet de créer de nouvelles ventes croisées.
- Relation privilégiée avec de nouveaux employés.

Admissibilité et marché cible des RIPS

Qui a le droit de participer à un RIPS ? – Tout employé qui peut souscrire un contrat individuel de protection du revenu en cas d'invalidité auprès d'un assureur peut également participer à un RIPS. Dans le cas de sociétés de personnes, d'entreprises individuelles ou d'associations professionnelles, seuls les employés de ces organisations peuvent participer à un RIPS. L'entreprise indiquée dans le régime doit verser le salaire ou la rémunération de l'employé. Un employé/actionnaire est uniquement admissible en raison de son statut d'employé, et non à cause de son statut de propriétaire. C'est pourquoi seul son salaire est comptabilisé aux fins du RIPS. Les associations et les syndicats sont également admissibles au RIPS parce qu'ils représentent des groupes d'employés.

Il doit y avoir au moins deux employés – Au moins deux employés doivent être couverts par le régime en tout temps pour que celui-ci puisse être considéré comme un « régime formé de contrats regroupés ».

S'il y a au moins dix employés – Le RIPS peut être structuré de manière à ce que les catégories professionnelles supérieures (habituellement 3A et 4A) puissent profiter de l'assurance ESG. Dans ces cas, les employés ont simplement à répondre à quelques questions simples pour être admissibles à la protection, plutôt que de passer par le processus de tarification complet. L'admissibilité aux prestations varie selon l'âge et le niveau de rémunération, les plafonds étant déterminés d'après la taille du groupe. Le formulaire d'adhésion d'une page, ainsi que les données

démographiques complètes et les antécédents de sinistres d'assurance invalidité (3 ans) de tous les participants sont les seuls éléments dont vous avez besoin pour déterminer si votre groupe est admissible.

Il doit y avoir un groupe identifiable – Chaque groupe identifiable est appelé une catégorie. Les catégories reposent habituellement sur les postes occupés, l'échelle salariale, le droit aux prestations ou d'autres caractéristiques courantes. Par exemple, le régime peut avoir des catégories distinctes pour les membres de la direction et le personnel ordinaire, ou il peut différencier les employés en fonction des échelles salariales. Dans une entreprise syndiquée, il peut y avoir des catégories distinctes pour les employés syndiqués et les employés non syndiqués. Si une seule catégorie doit être assurée aux termes d'un RIPS, il est essentiel que le groupe assuré soit un groupe « logique » et que le choix de ce groupe et surtout l'exclusion d'autres groupes puissent être justifiés aux yeux de l'Agence du revenu du Canada (ARC). L'ARC pourrait contester la validité d'un régime qui favorise un petit groupe d'employés, surtout si celui-ci se compose d'employés actionnaires.

L'assurance doit être offerte à tous les employés du groupe – Le concept de régime de groupe exige que toutes les personnes dans ce groupe défini participent au régime. Les coûts et les avantages doivent respecter les mêmes proportions pour tous les participants (l'assureur ne pouvant demander de surprime ni accorder de réduction de prime). 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'entreprise ou le régime.

Marchés pour les RIPS – Ces régimes conviennent parfaitement aux PME qui sont florissantes. Ils sont souvent mis en place pour les catégories de personnel de gestion que la société considère comme essentielles au succès de l'entreprise. Dans les grandes entreprises, les employés doivent souvent assumer une partie des coûts de ce genre de régime d'assurance, sinon des régimes d'assurance collective sont mis en place au lieu des RIPS.

Admissibilité et marchés cibles du RIPS à établissement garanti

Pour être admissible au programme ESG, la personne à assurer doit gagner au moins 100 000 \$ depuis deux ans, compter au moins trois années d'expérience et travailler à temps plein comme employé permanent au moins 30 heures par semaine dans l'une des professions suivantes :

- Comptable
- Actuaire
- Architecte
- Procureur
- Cadre dirigeant
- Avocat
- Ingénieur
- Pharmacien
- Optométriste
- Médecin spécialiste*

* Sont exclus les omnipraticiens, les médecins de famille et les urgentologues.

RIPS à établissement garanti – Nombre de participants requis	Établissement garanti – Montant maximal
2 à 9	1 500 \$
10 à 25	2 500 \$
26 à 49	5 000 \$
50 et plus	7 500 \$

Si le RIPS à établissement garanti vient compléter une assurance ESG, le nombre d'assurés du régime ESG comptera dans le nombre total de participants au régime à établissement garanti. Par exemple, si le groupe ESG compte 50 assurés et que le RIPS à établissement garanti en compte 10, nous accorderons le montant maximal de 7 500 \$.

Les montants au titre de la formule à établissement garanti sont établis en fonction du nombre de participants au RIPS.

L'assurance ILD collective n'est pas suffisante pour répondre aux besoins d'assurance des hauts salariés et des cadres dirigeants. L'ajout d'un RIPS à établissement garanti permettra à l'employeur d'offrir un régime d'avantages sociaux plus avantageux afin d'attirer et de fidéliser ces hauts salariés qui sont essentiels à la réussite de l'entreprise.

Produits et rabais

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

- La Série Professions^{MC} – Contrat irrévocable à prime fixe, comportant une définition d'invalidité fondée sur la profession habituelle pendant toute la période d'indemnisation.
- La série Quantum[®] – Contrat à renouvellement garanti comportant une définition d'invalidité basée sur une capacité réduite de travailler et une perte de revenu.
- La Série Fondations^{MC} – Contrat irrévocable à prime fixe, comportant une définition d'invalidité fondée sur la profession habituelle au cours des 24 premiers mois d'invalidité et sur toute profession par la suite (il est possible de faire reposer la définition sur la profession habituelle pendant toute la période d'indemnisation).
- La Série Avant-garde^{MC} – Contrat à renouvellement garanti comportant une définition d'invalidité fondée sur la profession habituelle au cours des 24 premiers mois d'invalidité et sur toute profession par la suite (il est possible de faire reposer la définition sur la profession habituelle pendant toute la période d'indemnisation).
- La Série Fondamentale[®] – Contrat à renouvellement garanti comportant une définition d'invalidité fondée sur la profession habituelle pendant les 36 premiers mois. C'est un produit simplifié qui, dans la plupart des cas, peut procurer une couverture à des personnes qui autrement ne pourraient obtenir une assurance.

Il est possible d'obtenir une description plus détaillée de nos produits en utilisant le logiciel d'exposés de RBC, en consultant le Centre des ressources ou en vous adressant à l'un de nos représentants.

En plus du vaste portefeuille de produits individuels de protection du revenu en cas d'invalidité, RBC Assurances offre également des rabais dans les cas où au moins trois des employés assurés travaillent pour la même entreprise. Veuillez communiquer avec votre représentant de RBC Assurances pour avoir des renseignements supplémentaires sur les rabais offerts.

Régime collectif autonome (pour un groupe de plus de 50 employés)	Régime combiné (complément à l'assurance ILD collective avec RIPS à établissement garanti)	Régime combiné (complément à l'assurance ILD collective et AII ESG avec RIPS à établissement garanti)	Régime combiné (complément à l'assurance ILD collective, AII ESG et RIPS à établissement garanti avec AII à tarification complète)
Remplacement du revenu après impôt Assurance collective Non assuré	Remplacement du revenu après impôt Assurance collective Montant complémentaire du RIPS à établissement garanti Montant non assuré	Remplacement du revenu après impôt Assurance collective AII ESG (imposable) Montant complémentaire du RIPS à établissement garanti Montant non assuré	Remplacement du revenu après impôt Assurance collective AII ESG (imposable) Montant complémentaire du RIPS à établissement garanti AII avec tarification complète Montant non assuré
■ L'assurance invalidité de longue durée (ILD) autonome n'est pas suffisante pour ces hauts salariés.	■ L'assurance ILD collective constitue la partie inférieure ou la base du régime, et le RIPS à établissement garanti la complète. ■ Le RIPS à établissement garanti permettra aux professionnels établis qui ont besoin de compléter leur assurance en vigueur, d'atteindre un niveau suffisant de remplacement du revenu.	■ L'assurance ILD collective et l'assurance invalidité individuelle (AII) constituent la partie inférieure du régime. ■ Le RIPS à établissement garanti permettra aux professionnels établis qui ont besoin de compléter leur assurance en vigueur, d'atteindre un niveau suffisant de remplacement du revenu.	■ L'assurance ILD collective, l'assurance invalidité ESG individuelle et le RIPS à établissement garanti constituent la partie inférieure du régime. ■ Les hauts salariés peuvent compléter leur couverture avec une assurance invalidité individuelle assujettie à une tarification complète afin d'atteindre un niveau suffisant de remplacement du revenu.

Options de protection individuelle du revenu en cas d'invalidité

Il y a quatre options pour le financement de la protection individuelle du revenu en cas d'invalidité :

1. Particulier – L'assurance est souscrite par l'assuré et financée avec des dollars après impôt.
2. Coûts partagés – L'assurance est souscrite par l'assuré, mais payée par l'employeur et traitée comme un avantage imposable.
3. RIPS – L'assurance est souscrite par l'entreprise et financée comme un RIPS.
4. Salaire majoré – L'assurance est souscrite par l'assuré et financée par une hausse de salaire accordée par l'employeur.

Un RIPS est souvent la solution la plus avantageuse sur le plan fiscal pour offrir aux employés une protection du revenu en cas d'invalidité. L'exemple* et le tableau suivants illustrent les quatre options et les avantages du RIPS.

Hypothèses :

Homme non fumeur	Âge : 44 ans	Revenu annuel : 145 000 \$	Catégorie 4A
Délai de carence	90 jours	Prestations jusqu'à 65 ans (incluant le rajustement de vie chère et une option d'assurance additionnelle Revenu futur de 1 500 \$)	
Taux d'imposition	<u>Taux marginal de l'employé</u> 45,00 %	<u>Taux moyen de l'employé</u> 35,09 %	<u>Taux de l'employeur</u> 34,00 %
Prime et prestations		<u>Prestations mensuelles</u>	<u>Primes annuelles</u>
Prestations d'invalidité non imposables		5 550 \$	3 051 \$
Prestations d'invalidité imposables		8 550 \$	4 577 \$

Description	Option 1 Particulier	Option 2 Coûts partagés	Option 3 RIPS	Option 4 Salaire majoré
COÛTS				
Employé				
Prime	3 051 \$	0 \$	0 \$	3 051 \$
Rémunération supplémentaire ¹	0 \$	0 \$	0 \$	(5 547 \$)
Coût aux fins de l'impôt ²	0 \$	1 373 \$	0 \$	2 496 \$
Coût total pour l'employé	3 051 \$	1 373 \$	0 \$	0 \$
Employeur				
Rémunération supplémentaire	0 \$	0 \$	0 \$	5 547 \$
Avantage imposable pour l'employé ³	0 \$	3 051 \$	0 \$	0 \$
Prime	0 \$	0 \$	4 577 \$	0 \$
Économies d'impôt ⁴	0 \$	(1 037 \$)	(1 556 \$)	(1 886 \$)
Coût total pour l'employeur	0 \$	2 014 \$	3 021 \$	3 661 \$
Coûts après impôt combinés	3 051 \$	3 387 \$	3 021 \$	3 661 \$
PRESTATIONS				
Prestations mensuelles d'AI	5 550 \$	5 550 \$	8 550 \$	5 550 \$
Impôt ⁵	0 \$	0 \$	(3 000 \$)	0 \$
Prestations nettes après impôt	5 550 \$	5 550 \$	5 550 \$**	5 550 \$

¹ C'est l'augmentation de salaire totale que la Société XYZ doit verser à tous les employés de cette catégorie pour compenser le coût d'acquisition des contrats individuels de protection du revenu en cas d'invalidité (y compris l'impôt).

² Impôt payable par tous les employés de cette catégorie, selon le taux marginal d'imposition de chaque employé multiplié par l'augmentation de salaire.

³ Primes d'assurance invalidité payées par l'entreprise et déclarées comme avantage imposable de l'employé.

⁴ Économies d'impôt de la Société XYZ provenant des déductions relatives aux sommes versées pour financer le régime, multipliées par le taux d'imposition de l'entreprise.

⁵ Impôt à l'égard des prestations éventuelles versées à tous les employés de la catégorie, établi d'après leurs prestations mensuelles imposables, multipliées par leur taux d'imposition moyen.

* Comme cet exemple est fondé sur les hypothèses de taux d'imposition spécifiques indiqués, les résultats pourront varier si d'autres taux s'appliquent à la situation du client.

** Suppose que le client n'a pas d'autres sources de revenu pendant l'invalidité. Les prestations brutes du RIPS peuvent accroître le taux marginal d'imposition des employés. Dans certains cas, le revenu global après impôt de toutes provenances de l'employé pourra être réduit par l'établissement d'un RIPS. Cet exemple est fourni à des fins d'illustration seulement.

Avec les deux solutions où l'employeur assume les coûts (options 3 et 4), le RIPS permet de réduire les coûts de 640 \$, soit une économie de 21 %. L'employeur devra déterminer comment se fera le partage des coûts de la protection du revenu en cas d'invalidité. Ces coûts peuvent être assumés entièrement par l'employé ou par l'employeur, ou partagés entre les deux. Comme l'indique le tableau de la page 4, au fur et à mesure que nous passons de l'option 1 – particulier, à l'option 4 – salaire majoré, les coûts pour l'employé diminuent tandis que ceux de l'employeur augmentent. L'employeur peut choisir le régime qui répond le mieux aux objectifs fixés en tenant compte de la structure qu'il désire et du budget dont il dispose.

Comparaison du RIPS avec les régimes collectifs d'assurance invalidité

Les RIPS sont souvent comparés à des régimes collectifs d'assurance invalidité lorsqu'une entreprise cherche des moyens de procurer des prestations de remplacement du revenu à ses employés. Ces deux types de régime sont très différents et ils ciblent souvent des groupes d'employés différents. Les RIPS s'adressent habituellement à des groupes plus petits de membres de la direction, tandis que les régimes collectifs sont conçus pour fournir une protection abordable à des groupes plus nombreux. Le tableau ci-dessous résume quelques-unes des différences entre les deux types de régime.

Caractéristiques	RIPS	Régime collectif
Polices individuelles irrévocables ou à renouvellement garanti dont les modalités fixées à l'établissement ne peuvent être modifiées	oui	non
Possibilité de bloquer le coût futur à l'établissement	oui	non
Assurance transférable à la cessation d'emploi	oui	peut-être
Garanties facultatives offertes, telles que prestations partielles et résiduelles, rajustement au coût de la vie, etc.	oui	peut-être
Définitions de l'invalidité plus larges et complètes	oui	standard
Tarification individuelle exigée, pouvant entraîner l'exclusion de garanties ou des employés	oui	non
Coût habituel de protection d'assurance	plus élevé	moins élevé
Statut de payeur par rapport à l'assurance-emploi	1 ^{er} payeur	2 ^e payeur

Comme vous pouvez le constater dans le tableau comparatif ci-dessus, les RIPS comportent habituellement des définitions plus complètes de l'invalidité, sont transférables et permettent une certaine stabilité des coûts, tandis que les régimes collectifs, dont les coûts sont habituellement moins élevés, ne procurent des prestations de base que pendant la durée de l'emploi.

Mise en place d'un RIPS

1. Choisir la ou les catégories d'employés à assurer.
Documenter le lien logique qui définit chaque catégorie.
2. Établir des niveaux de revenu assurable admissible pour chaque participant d'après le revenu d'emploi des années antérieures indiqué sur les feuillets T4. Les renseignements suivants vous aideront à déterminer les sources de revenu pouvant servir au calcul des prestations d'un RIPS :
 - Rémunération ou salaire annuel
 - Primes, si elles sont versées régulièrement (depuis au moins deux ans) et que le montant est raisonnablement prévisible dans une certaine fourchette

- Cotisations à un régime de retraite ou de participation différée aux bénéfices, versées au nom du salarié par l'employeur à même les fonds de l'entreprise
- Un propriétaire d'entreprise devrait éviter d'inclure les montants suivants habituellement admissibles pour les régimes autres que les RIPS, parce qu'ils ont trait au statut d'actionnaire du propriétaire plutôt qu'à son statut d'employé :
- Salaire versé au conjoint en cas de fractionnement du revenu
 - Bénéfice d'exploitation net d'impôt sur le revenu de l'entreprise multiplié par le pourcentage de participation (par exemple, propriétaire à 50 %, propriétaire à 100 %)

3. Déterminer l'admissibilité aux prestations de chaque catégorie, y compris les éléments suivants :
 - les prestations mensuelles appropriées
(se reporter au numéro 2 pour le calcul des niveaux de revenu assurable admissible)
 - le délai de carence
 - la durée de la période d'indemnisation
 - les autres garanties facultatives à intégrer (avenants)
4. Préparer la documentation appropriée pour justifier l'établissement du RIPS. L'ARC ne précise pas le genre de documents exigés pour soutenir l'allégation que des contrats individuels d'assurance invalidité devraient être traités comme un régime formé de contrats regroupés. Habituellement, une résolution du conseil d'administration ainsi qu'un document afférent au régime sont utilisés à cette fin. Veuillez noter qu'il incombe au conseiller juridique de l'entreprise de déterminer la forme appropriée de documents pour le RIPS et que RBC Assurances n'est pas partie à ces documents ni à leur préparation. Nous pouvons toutefois vous fournir une série de modèles de documents conçus pour aider le conseiller juridique du client à préparer les documents appropriés. Les modèles en question figurent à la fin du guide (ils ne doivent pas être utilisés dans leur forme actuelle).
5. Remplir la proposition pour chaque employé à assurer. L'entreprise doit être indiquée à titre de propriétaire sur la proposition et l'employé à titre d'assuré, et les prestations d'invalidité doivent être versées directement à l'assuré. Remplir la section Régime d'indemnités pour perte de salaire dans la proposition en s'assurant qu'un dirigeant de l'entreprise signe au titre du « titulaire de la police » et l'employé à celui de la « personne à assurer ». Lorsque cette section est remplie, RBC Assurances joint une modification à la police pour indiquer ce qu'il adviendra du contrat si le RIPS prend fin, ou si un participant du régime cesse d'y participer. L'assurance-emploi est le deuxième payeur lorsque les prestations d'invalidité sont versées aux termes d'un RIPS. De ce fait, les polices n'exigent pas l'exclusion habituelle de l'assurance-emploi. Le régime doit par contre respecter les règles définies dans le Règlement sur l'assurance-emploi. Il est possible d'obtenir des renseignements supplémentaires sur l'assurance-emploi au www.servicecanada.gc.ca.
6. Au besoin, faire approuver le régime définitif par la direction et le conseil d'administration.

Transfert de la propriété de contrats individuels

Un des avantages du RIPS tient au fait que des contrats individuels sont établis et que ceux-ci peuvent être transformables, selon le type de régime. Il peut arriver qu'un employé ne puisse plus continuer à participer au régime en raison d'événements survenant après la prise d'effet du RIPS. En voici quelques exemples :

- L'entreprise met fin au RIPS ou cesse de le provisionner.
- La relation d'emploi prend fin.
- L'ARC établit que le régime n'est plus admissible à titre de RIPS.

Comme l'entreprise est le payeur et qu'elle décide de la forme du RIPS, il lui revient de décider si les contrats d'assurance individuels tomberont en déchéance ou si la propriété de ces contrats sera transférée aux employés qui ne peuvent plus y participer. Ce choix est habituellement indiqué dans le document afférent au RIPS.

Si l'entreprise décide de céder la propriété des contrats aux employés dans les circonstances mentionnées ci-dessus, elle doit demander à l'assureur de procéder au transfert. L'assureur précisera habituellement les conditions rattachées à un tel transfert, lesquelles devront être satisfaites avant que le transfert puisse être effectué.

RBC Assurances annexe une modification à toutes les polices établies dans le cadre d'un RIPS. Cette modification lui permet de réduire les indemnités imposables afin de tenir compte du montant de l'assurance à laquelle la personne assurée aurait eu droit d'après les limites de souscription non imposables en cours à la date à laquelle la personne assurée a cessé de participer au RIPS. Nous ne rajusterons pas les indemnités non imposables à un montant inférieur à celui auquel la personne assurée aurait eu droit à la date de l'établissement de la police.

Fiscalité

Règles fiscales régissant l'assurance invalidité (AI)

Le traitement fiscal de l'AI varie essentiellement selon le propriétaire du régime, le payeur des primes et le bénéficiaire des prestations, ainsi que selon toute autre caractéristique spéciale de l'assurance.

Assurance invalidité détenue par un particulier

Comme dans le cas de la plupart des contrats d'assurance, les primes d'un contrat d'assurance invalidité détenu par un particulier ne sont pas déductibles en général du revenu du particulier, étant donné qu'elles sont considérées comme des frais de subsistance qui sont payés avec des dollars après impôt. Réciproquement, les prestations d'assurance ne sont pas considérées comme un revenu aux fins de l'impôt. Elles ne sont pas imposables et aucune retenue ne s'y applique. La même logique s'applique à la garantie de remboursement des primes.

Genre de régime	Primes payées par	Imposition des primes	Imposition des prestations
Détenu par un particulier	Employé	Non déductibles	Non imposables

Régimes de protection contre l'invalidité établis par une société

Les régimes de protection établis par une société tombent en général dans deux catégories : les régimes visant à protéger le revenu de l'entreprise et les régimes d'avantages sociaux. Les commentaires qui suivent portent sur les régimes de protection contre l'invalidité qui protègent uniquement le revenu des employés.

Régimes individuels non regroupés

L'entreprise peut payer les primes de l'assurance invalidité au nom de l'employé, mais non dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux ou d'un RIPS. L'entreprise ou l'employé peuvent être propriétaires du contrat, mais les prestations d'invalidité sont payables à l'employé. Si le régime n'est pas considéré comme un régime collectif, toutes les primes d'assurance versées par l'entreprise sont considérées comme un avantage imposable. Dans ce cas, le contrat est traité comme un contrat d'assurance invalidité appartenant à un particulier et payé par celui-ci. Par conséquent, les prestations d'invalidité ne sont pas imposables.

Genre de régime	Primes payées par	Imposition des primes	Imposition des prestations
Propriété d'un particulier ou d'une société	Employeur, déductibles	Constituent un avantage imposable de l'employé	Non imposables pour l'employé

Régimes individuels regroupés – RIPS

Un RIPS est un régime qui permet à un employeur de regrouper des contrats individuels d'assurance invalidité pour protéger le revenu des employés en cas d'invalidité. L'employeur est propriétaire des contrats individuels et il en paie les primes, mais les prestations sont payables aux employés. Il faut au moins deux employés pour établir un régime formé de contrats regroupés comme un RIPS. Le RIPS ne peut pas couvrir les associés ou les propriétaires d'entreprise individuelle, mais ceux-ci peuvent obtenir une assurance invalidité individuelle. Les actionnaires peuvent y participer, mais uniquement à la condition de travailler activement dans l'entreprise. Les primes versées ne sont pas considérées comme un avantage imposable et les prestations reçues par les employés sont imposables.

Genre de régime	Primes payées par	Imposition des primes	Imposition des prestations
RIPS	Employeur, déductibles	Ne constituent pas un avantage imposable	Imposables pour l'employé

Remarques sur la fiscalité et renvois

- Bulletin d'interprétation IT-428 – Régimes d'assurance-salaire
- IMP. 43-1/R1 – Assurance protection du revenu
- Interprétation technique 2000-0055145 datée du 9 janvier 2001 – Assurance accident et maladie
- Interprétation technique 9126876 datée du 11 décembre 1991 – Régime collectif d'assurance maladie ou accident

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a confirmé dans une Interprétation technique (9126876), datée du 11 décembre 1991, que les contrats individuels d'assurance établis à un employeur à l'égard de certains employés pourraient constituer un régime d'assurance collective contre les accidents et la maladie aux fins de l'impôt sur le revenu.
- Réponse de l'ARC à une question visant à déterminer si les prestations sont reçues à titre d'employé ou d'actionnaire, fournie lors de l'assemblée annuelle de 1999 de la Conference for Advanced Life Underwriting (CALU) :

« Lors de l'examen d'un cas en particulier, une réponse négative à une ou plusieurs des questions suivantes suggérerait que les prestations sont reçues par le bénéficiaire à titre d'actionnaire :

 - a) Tous les employés, y compris ceux qui ne sont pas des actionnaires ou qui ne sont pas liés à un actionnaire, peuvent-ils participer au régime ? Dans la négative, y a-t-il une raison logique pour exclure certains employés ?
 - b) Les prestations offertes aux termes du régime sont-elles les mêmes pour tous les employés de l'entreprise, selon leur nature, leur quantité ou le ratio de partage des coûts ?
 - c) Lorsque tous les employés participant au régime sont également des actionnaires, les groupes d'employés non actionnaires travaillant dans des entreprises de taille similaire, effectuant des tâches similaires et ayant des responsabilités similaires, bénéficient-ils d'une protection similaire ? »

Imposition des primes et des prestations d'assurance invalidité (AI) individuelle

Assurance invalidité de RBC Assurances	Assurance		Primes et imposition	Prestations et imposition		Remboursements et imposition	
Genre d'assurance	Titulaire	Payeur	Déductibilité	Bénéficiaire	Statut fiscal	Bénéficiaire	Statut fiscal
PROTECTION PERSONNELLE							
RIPS	Personne assurée	Personne assurée	Non (dépense personnelle)	Personne assurée	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt
	Personne assurée	Employeur	Oui (avantage imposable)	Personne assurée	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt
	Employeur	Employeur ¹	Oui (avantage imposable)	Personne assurée	Libre d'impôt	Titulaire	Imposable
	Employeur	Employeur	Oui (pas d'avantage imposable)	Personne assurée	Imposable ²	Titulaire	Imposable
PROTECTION RETRAITE ³							
RIPS	Personne assurée	Personne assurée	Non (dépense personnelle)	Fiduciaire	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt
	Personne assurée	Employeur	Oui (avantage imposable)	Fiduciaire	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt
	Employeur	Employeur ¹	Oui (avantage imposable)	Fiduciaire	Libre d'impôt	Titulaire	Imposable
	Employeur	Employeur	Oui (pas d'avantage imposable)	Fiduciaire	Imposable ²	Titulaire	Imposable
PROTECTION PERSONNE CLÉ ⁴							
	Employeur	Employeur	Non (mise de fonds)	Entreprise	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt
RACHAT DE PARTS EN CAS D'INVALIDITÉ							
Rachat par les dirigeants ⁵	Particulier	Particulier	Non (mise de fonds)	Particulier	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt
Rachat par l'entreprise ⁵	Entreprise	Entreprise	Non (mise de fonds)	Entreprise	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt
ENTREPRISE							
Frais généraux	Entreprise	Entreprise	Oui (dépense d'entreprise)	Entreprise	Imposable	Titulaire	Imposable
Protection de prêt	Entreprise	Entreprise	Non (mise de fonds)	Entreprise	Libre d'impôt	Titulaire	Libre d'impôt

¹ Les employés doivent être tenus de payer toutes les primes, de sorte que tous les paiements sont effectués en leur nom.

² Les prestations reçues aux termes d'un RIPS sont considérées comme un revenu gagné aux fins de l'impôt.

³ La protection retraite prévoit le versement d'une prestation mensuelle dans un compte non enregistré en cas d'invalidité de la personne assurée. Les prestations se capitalisent dans ce compte jusqu'à l'âge de 65 ans, où elles sont alors versées en une somme globale à la personne assurée. Les prestations versées dans le cadre d'un RIPS à un régime non enregistré sont considérées comme un revenu gagné et entrent dans le calcul des cotisations de REER. Le revenu rapporté par les placements du compte non enregistré est lui aussi imposable annuellement.

⁴ Dans le cas de la protection personne clé, l'entreprise peut avoir besoin immédiatement de fonds pour trouver un remplaçant à la personne clé pendant la période d'invalidité. Ce mécanisme peut également servir à procurer des prestations d'invalidité à un actionnaire. L'entreprise reçoit la prestation libre d'impôt et peut la verser sous la forme d'un dividende imposable pour l'actionnaire.

⁵ Lorsque l'assurance sert à financer un rachat par un dirigeant ou un rachat par la société, le produit constitue un avoir et est libre d'impôt. La vente ou le rachat par la société des intérêts commerciaux est une opération imposable.

Modèles de documents

RBC Assurances a mis au point un certain nombre de modèles de documents pour vous aider à expliquer le concept du RIPS et pour faciliter la mise en œuvre d'un tel régime. Vous pouvez obtenir ces documents en ligne auprès du Centre de ressources ou de votre représentant de RBC Assurances. La liste de ces documents est fournie ci-dessous :

- Lettre d'approche préliminaire
- Brochure de marketing à l'intention de l'employeur (formule 83659)
- Brochure sur le RIPS à établissement garanti destinée à la clientèle (formule 112306)
- Proposition de RIPS
- Tableau sur l'imposition des primes et des prestations d'assurance invalidité (AI) individuelle (formule 83661)
- Ébauches de documents juridiques – mécanismes administrés par l'employeur
 - Résolution de conseil d'administration
 - Document du régime

Remarque : Ces modèles de documents contiennent uniquement des renseignements généraux et ne fournissent 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.



Assurances

Le présent guide du conseiller en assurance n'est qu'un résumé. Le libellé du contrat fait foi. Pour de plus amples renseignements sur le Régime d'indemnités pour perte de salaire, communiquez avec votre bureau régional.

Assureur : Compagnie d'assurance vie RBC

® / ^{MC} Marque(s) de commerce de Banque Royale du Canada, utilisée(s) sous licence.
VPS95288

112304 (03/2018)