



Régime de participation différée aux bénéfices

OBJECTIFS ET DESCRIPTION

Le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)¹ est un régime d'épargne qui a pour objectif de permettre « aux employés, tout en participant à la croissance de l'entreprise, d'économiser en vue de leur retraite et favorise la collaboration entre les employés et leur employeur »².

PARAMÈTRES ET CALCUL

Les paramètres du RPDB sont les mêmes au fédéral et au Québec. C'est « un mécanisme en vertu duquel un employeur verse des bénéfices de son entreprise à une fiducie au profit d'un groupe désigné d'employés »³. Seul l'employeur peut cotiser à ce régime, c'est donc dire que la responsabilité lui incombe de mettre en place ce régime, et les cotisations sont généralement fixées à un pourcentage des bénéfices de l'entreprise, ce qui signifie que si l'entreprise ne fait pas de profit, aucune cotisation n'est payable.

Les cotisations versées dans un RPDB diminuent les bénéfices de l'employeur et aucune charge sociale n'est payable par ce dernier en lien avec ces cotisations. Pour l'employé, le montant de la cotisation au RPDB ne doit pas être inclus dans ses revenus. Les montants sont imposables pour l'employé au moment du retrait.

Pour l'employeur, le RPDB peut servir d'outil de rétention du personnel et permet de partager les bénéfices de l'entreprise avec ses employés sans que ces derniers ne détiennent de droits de propriété dans l'entreprise et sans que l'employeur n'ait à payer de cotisations sociales sur ces sommes. De plus, il permet plus de souplesse à l'employeur puisque les cotisations sont effectuées en fonction des bénéfices réalisés contrairement au régime de pension agréé qui prévoit un versement de cotisations même lorsque l'entreprise ne réalise aucun bénéfice. Enfin, l'employeur peut retarder de deux ans la période d'acquisition de droits pour les employés.

Le tableau qui suit présente le plafond des cotisations à un RPDB faites par un employeur pour un particulier admissible (salarié) selon les années d'imposition visées. Un employeur ne peut verser plus que le moins élevé de : 1) 18 % du salaire de l'employé et 2) du plafond déterminé pour l'année qui représente 50 % du plafond des cotisations admissibles applicable des régimes de pension agréés. De plus, ce dernier plafond est intégré avec le régime de pension agréé et il est donc diminué advenant le cas où l'employeur dépasse la limite de cotisation déterminée permise au régime de pension agréé du contribuable pour l'année visée.

DROITS DE COTISATION AU RPDB – 2016 À 2026⁴	
Année	Droit de cotisation
2016	13 005 \$
2017	13 115 \$
2018	13 250 \$
2019	13 615 \$
2020	13 915 \$
2021	14 605 \$
2022	15 390 \$
2023	15 780 \$
2024	16 245 \$
2025	16 905 \$
2026	17 695 \$

Les droits de cotisation ne sont pas cumulatifs. Ainsi, le maximum de cotisation admissible se calcule indépendamment d'une année à l'autre en fonction des variables présentées ci-dessus.

Ce type de régime peut offrir une latitude quant aux sorties de fonds pour l'employeur. En effet, il est possible de payer au particulier les sommes acquises dans le cadre de ce régime de plusieurs façons. D'abord, il y a le versement périodique d'un montant sur une période maximale de 10 ans⁵, avant que le particulier ait atteint l'âge de 71 ans, tel que prévu pour le REER. Ensuite, en cas de fin d'emploi ou encore de décès de l'employé les sommes ne sont généralement pas immobilisées, bien que l'employeur puisse se réserver le droit d'empêcher les retraits en cours d'emploi, ce qui veut dire que la somme d'argent est liquide et nette une fois les retenues d'impôts appliquées.

HISTORIQUE DE LA MESURE

Le gouvernement fédéral a introduit le RPDB à partir de 1961⁶. Au départ, la contribution maximale au RPDB était du moindre de 1) 20 % du salaire de l'employé ou 2) 1 500 \$. Ce deuxième plafond a été haussé à 2 500 \$ en 1976 et n'a pas été modifié par la suite jusqu'à la réforme de 1990.

Jusqu'en 1990, les employés pouvaient aussi cotiser au RPDB sans toutefois avoir droit à une déduction dans le calcul de leur revenu. Ils pouvaient également retirer leurs cotisations sans impôt ni pénalité, jusqu'à conséquence de 5 500 \$. L'employeur pouvait retarder jusqu'à 5 ans l'acquisition de droits dans le RPDB pour l'employé.

En 1990, le RPDB a été modifié significativement. La limite de cotisation déductible par l'employeur a été augmentée et liée au plafond de cotisations déterminées des régimes de pensions agréés. Puis, à partir du 1^{er} janvier 1991, les cotisations des employés ont été interdites et la période maximale d'acquisition de droits dans le RPDB pour l'employé a été réduite à 2 ans⁷.

Ressource complémentaire

RETRAITE QUÉBEC, *Flash retraite, La fiscalité et l'épargne-retraite : pas si compliquées que ça!*, [En ligne] : https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/flashretraite/Pages/capsule_retraite_031.aspx

¹ *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. (1985), ch. 1 (5^e suppl.), art. 147.

² MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC, *Dépenses fiscales – Édition 2024* (mars 2025), p. C.76.

³ MINISTÈRE DES FINANCES DU CANADA, *Rapport sur les dépenses fiscales fédérales* (2025), p. 298.

⁴ ARC, *Plafonds des CD, des PD, des REER, des RPDB, des CELI et le MGAP*, en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/administrateurs-regimes-enregistres/fesp/plafonds-cd-reer-rpdb-celi-mgap.html> >.

⁵ RETRAITE QUÉBEC, *Flash retraite, Les régimes privés de retraite*, en ligne : < https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/flashretraite/Pages/capsule_retraite_008.aspx#4 >.

⁶ MINISTÈRE DES FINANCES DU CANADA, *Rapport sur les dépenses fiscales fédérales* (2025), p. 298.

⁷ MINISTÈRE DES FINANCES DU CANADA, *L'épargne-retraite : Guide de la législation et du règlement* (décembre 1989), en ligne : < <http://publications.gc.ca/site/eng/9.828737/publication.html> >, p. 77.