



# Le CELI collectif, un autre moyen d'encourager l'épargne

par Jacqueline Desrosiers

## Il est fréquent d'entendre

les spécialistes dire que les revenus de retraite des Canadiens reposent sur trois piliers, les régimes d'État, soit les programmes de la sécurité de la vieillesse et le régime de rentes du Québec (le régime de pensions du Canada hors Québec), les régimes privés de retraite parrainé par des employeurs (les régimes de pension agréés et les régimes de participation différée aux bénéficiaires) et finalement, l'épargne personnelle (les REER et autres placements). À partir d'un certain niveau de revenu les régimes d'État ne sont pas suffisants à eux seuls pour maintenir le niveau de vie à la retraite. Les deux autres piliers doivent donc jouer un rôle important afin de garantir une retraite confortable.

Or, selon une étude publiée par Statistique Canada, seulement 32 % des travailleurs déclarant un revenu d'emploi participent à un régime de retraite privé; ce pourcentage étant demeuré stable de 1997 à 2008. Il faut donc trouver des moyens pour stimuler le troisième pilier, soit l'épargne personnelle, à tout le moins pour une partie des 68 % des travailleurs qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite privé et dont les régimes d'État ne procureront pas un revenu adéquat.

La population canadienne est de plus en plus vieillissante. Selon une étude publiée par Statistique Canada, l'âge médian de la population, c'est-à-dire l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié plus jeune et la moitié plus âgée, est passé de 35,2 ans en 1997 à 39,3 ans en 2008. Elle est estimée à 39,9 ans au 1<sup>er</sup> juillet 2011. Au Québec, nous sommes plus vieux qu'ailleurs au pays, l'âge médian de la population québécoise est en effet de 41,4 ans au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

L'étude révèle également que cette augmentation se poursuivra; l'arrivée à la retraite approche donc pour un nombre grandissant de travailleurs. Si on veut éviter un appauvrissement de nos retraités, il faut stimuler l'épargne avant la retraite.

## Un outil encore peu connu

C'est dans ce contexte que le gouvernement de Stephen Harper a instauré en 2009 un nouveau véhicule d'épargne fiscalement avantageux, le Compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Ce compte peut être ouvert dès l'âge de 18 ans (il faut attendre la majorité, soit 19 ans, dans certaines provinces et territoires) et le particulier peut y verser une cotisation annuelle qui, contrairement au REER, n'est pas

# LE CELI COLLECTIF, UN AUTRE MOYEN D'ENCOURAGER L'ÉPARGNE

déductible d'impôt, mais dont les intérêts sont exonérés d'impôt. De plus, lors du ou des retraits, aucun impôt n'est payable. La cotisation annuelle maximale est de 5 000 \$ depuis 2009; il est prévu que cette cotisation maximale augmente selon l'inflation, mais uniquement par tranche atteinte de 500 \$. Durant la dernière campagne électorale, M. Harper a même promis de doubler le montant admissible au CELI pour le porter à 10 000 \$ lorsque le budget sera équilibré. Il faudra voir si la promesse sera tenue.

Si vous ne faites pas partie des 4,7 millions de Canadiens qui ont cotisé dans leur CELI, n'ayez crainte vous n'avez pas perdu de droits ! Tout comme le REER, les cotisations non versées s'ajoutent aux cotisations futures admissibles. Ainsi vous pourriez verser 15 000 \$ en 2011, soit 5 000 \$ pour chacune des trois années depuis 2009.

On oublie souvent l'avantage fiscal indéniable de l'accumulation sans impôt des intérêts. Voici un tableau qui illustre l'effet de l'exonération de l'impôt sur votre

compte CELI comparativement à de l'épargne non enregistrée dont les revenus d'intérêt sont quant à eux imposables. En supposant le versement de 5 000 \$ au début de chaque année pendant 25 et 30 ans et en supposant un impôt de 40 % sur les intérêts, vous aurez remarqué dans le graphique suivant que l'écart est important. Sur 30 ans, l'économie d'impôt par rapport à de l'épargne non enregistrée dépasse les 100 000 \$ !

Le CELI est très intéressant à plusieurs égards notamment en ce qui concerne les effets suivants :

## Nominations à la Standard Life



**Jean Guay**  
Premier vice-président  
Ventes et marketing



**Graham Nichol**  
Premier vice-président  
Expérience client



**Jean Goulet**  
Vice-président  
Marketing

La Standard Life a annoncé récemment la nomination de Jean Guay au poste de premier vice-président, Ventes et marketing, Graham Nichol au poste de premier vice-président, Expérience client et de Jean Goulet au poste de vice-président, Marketing.

Jean Guay s'est joint à la Standard Life en 1984 et il a fait partie de son équipe de direction à divers titres depuis 1997. Dans le cadre de ses fonctions antérieures, il dirigeait la division des Assurances collectives.

Avant de rejoindre les rangs de la Standard Life au Canada, Graham Nichol était directeur des Services à la clientèle de la Standard Life au Royaume-Uni. Il est entré au service de l'entreprise en 1982 et il a occupé des postes de direction au Service à la clientèle dans tous les marchés.

Jean Goulet reprend du service à la Standard Life après avoir travaillé dans diverses institutions où il a mené avec succès des campagnes marketing intégrées.

Ces nominations clés vont renforcer la capacité de l'entreprise à réaliser son plan de croissance au Canada et à être reconnue comme une entreprise réellement axée sur la clientèle.

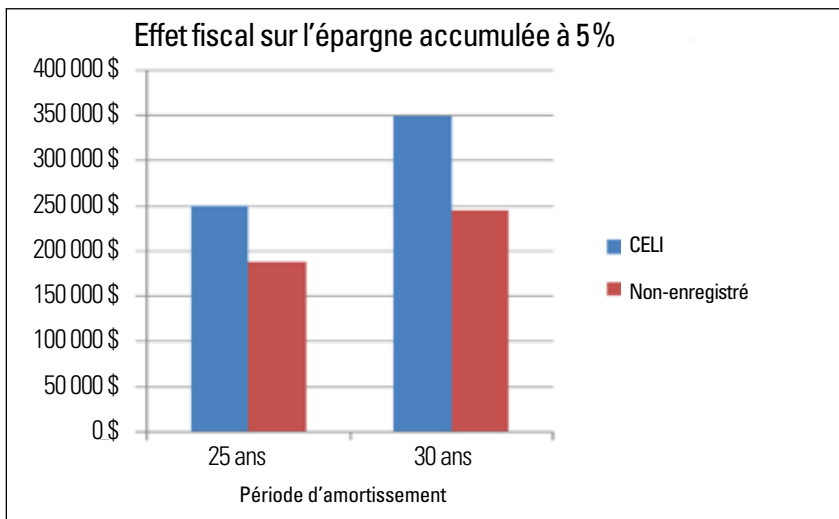
Standard Life plc est une importante société d'épargne à long terme et de placement dont le siège social se situe à Édimbourg en Écosse. Au Canada, la Standard Life exerce ses activités depuis 178 ans. Comptant quelque 2 000 employés, la Standard Life sert plus de 1,4 million de Canadiens, dont les participants à des régimes de retraite et d'assurance collectifs et les investisseurs individuels.

### UNE COTISATION ADMISSIBLE IDENTIQUE POUR TOUS

Peu importe que le revenu soit élevé ou faible ou que le régime de retraite de l'employeur soit généreux ou non, l'employé peut cotiser annuellement 5 000 \$ à son CELI et ce même après 71 ans. Cet avantage est particulièrement intéressant notamment pour les travailleurs autonomes qui ne déclarent pas ou peu de revenu et dont la marge REER est inexistante ou faible. L'employé pourrait aussi vouloir ouvrir un CELI pour son enfant majeur; sachez toutefois que l'enfant en sera le propriétaire et pourra y faire des retraits sans restriction.

### UNE GRANDE FLEXIBILITÉ D'UTILISATION

L'employé peut retirer des sommes de son CELI sans être imposé, mais il faut rester vigilant car il pourrait devoir payer des pénalités selon les placements choisis. Contrairement au REER, l'employé récupère la marge CELI utilisée dès l'année suivant le retrait. Par exemple, s'il a versé la cotisation annuelle maximale et accumulé dans son CELI une somme de 12 000 \$ et il y a retiré en 2011 une somme de 6 000 \$ pour rénover sa salle de bain, il pourrait alors cotiser 11 000 \$ dès 2012, soit le 5 000 \$ annuel auquel s'ajoute le retrait de 6 000 \$. Il n'y a pas d'obligation ni délai pour remettre les sommes retirées. Les plus jeunes trouveront probablement le CELI moins contraignant que le régime d'accès à la propriété (RAP) du REER.



### Les revenus imposables

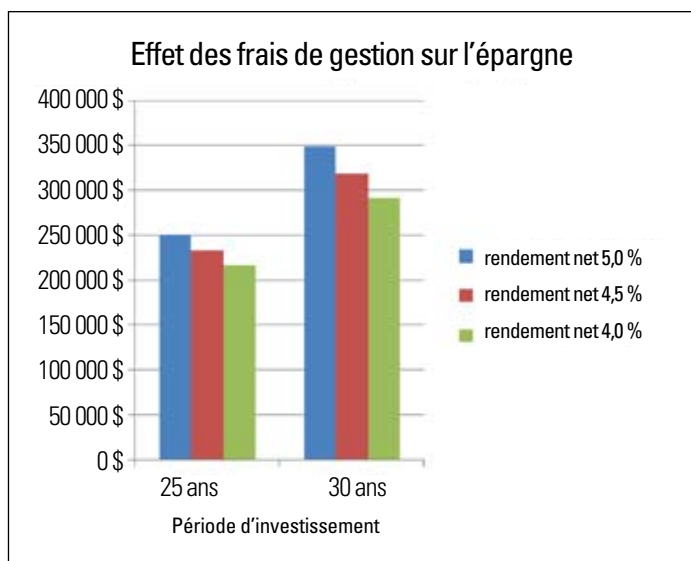
Contrairement aux retraits de votre REER, les retraits au CELI ne constituent pas des revenus et n'ont donc aucun effet sur l'impôt à payer ni sur les prestations d'État et crédits que l'employé pourrait recevoir. Ainsi des stratégies de décaissement pourront être mises en place afin de privilégier, dans certains cas, des retraits REER avant 65 ans et des retraits CELI après 65 ans.

### Le CELI collectif

Dans le contexte où les employeurs souhaitent attirer et retenir la main-d'œuvre qui se raréfie, un CELI collectif pourrait bonifier les produits collectifs offerts aux employés. Parfois le régime de retraite privé de l'employeur fait en sorte que les

employés ont peu de marge REER, le REER collectif ne représente donc pas une offre alléchante pour les employés. Puisque tous les employés ont de la marge CELI, les employeurs devraient de plus en plus considérer l'option du CELI collectif et ainsi favoriser l'épargne par le biais de prélèvement automatique sur la paye.

Outre les avantages d'un CELI individuel, le CELI collectif permet de réduire de façon importante les frais de gestion des placements et ainsi procurer un rendement après frais plus intéressant pour les employés. De plus, il n'est pas rare de voir que les frais de gestion soient réduits de 1 % lorsque l'on compare l'épargne collective à l'épargne individuelle. Vous aurez vite compris que des frais moindres signifient un rendement net supérieur.



Le graphique ci-contre illustre l'effet d'un rendement annuel net des frais de 5 % comparativement à 4,5 % ou 4 % sur les sommes accumulées dans un CELI en supposant le versement de 5 000 \$ au début de chaque année pendant 25 et 30 ans.

Évidemment, plus la période d'investissement est longue, plus l'effet d'un meilleur rendement net est grand. Sur une période de 25 ans par exemple, au lieu d'avoir accumulé 250 600 \$ avec un rendement de 5 %, l'employé aura accumulé 216 600 \$, soit 34 000 \$ de moins si les frais de gestion sont de 1 % supérieur car le rendement net aura été de 4 %. Sur une période de 30 ans, il aura accumulé 57 000 \$ de moins soit 291 800 \$ plutôt que 348 800 \$ avec des frais de gestion supérieur de 1 %.

De la même façon, si un employé investi un montant unique de 5 000 \$ et en supposant un rendement annuel de 5 %, il aura accumulé au bout de 25 ans 16 930 \$; si ses frais sont 1 % supérieur, il aura accumulé 13 300 \$ et donc payé 3 600 \$ de frais additionnels, soit 72 % de l'investissement initial!

Les employeurs peuvent donc, sans grands efforts, procurer à leurs employés un avantage à pouvoir épargner plus facilement et à bénéficier d'économie d'échelle sur les frais.

### Des chiffres inquiétants

Le CELI semble très intéressant, mais encore faut-il épargner! Toujours selon une étude de Statistique Canada, il est inquiétant de constater que le pourcentage de travailleurs déclarant un revenu d'emploi et participant à un REER a chuté de 41 % en 1997 à 34 % en 2008. La chute vise principalement la classe moyenne et ceux qui déclarent les plus hauts revenus. Il est possible que des travailleurs aient décidé d'investir ailleurs que dans leur REER, par exemple dans l'immobilier. Toutefois, en facilitant l'épargne par des prélèvements directs sur la paye, il faut espérer que plus d'argent sera mis de côté en prévision de leur retraite. ▲

#### JACQUELINE

**DESROSIERS**, FSA, FICA, est vice-présidente chez Optimum Actuaire & Conseillers Inc. à Montréal.

