

Régime de retraite

Avez-vous les

SELON LES PRÉVISIONS D'EMPLOI-QUÉBEC, LE QUÉBEC DEVRA POURVOIR 700 000 POSTES D'ICI 2011 ET 1,3 MILLION DE POSTES D'ICI 2016. COMPTE TENU DE CET IMPORTANT BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE, QUELLES SONT VOS STRATÉGIES POUR ATTIRER ET MOBILISER VOS EMPLOYÉS ?

Par Marie-Christine Daignault



PIERRE THÉROUX

Christian Le Jossec, directeur des Régimes d'épargne collectifs à la Fédération des caisses Desjardins du Québec.

L'implantation d'un régime de retraite constitue une solution à plusieurs des enjeux auxquels les employeurs doivent faire face. Le fait de considérer un régime de retraite pour ses employés démontre l'intérêt pour un employeur à passer à l'action pour rendre son entreprise plus attrayante, innovatrice et compétitive. En plus de contribuer à la rétention des employés en

poste, un régime de retraite permet à une entreprise de se démarquer de la concurrence, tout en étant perçue comme une entreprise plus humaine.

Imaginons qu'un propriétaire d'une petite ou moyenne entreprise (PME) songe à instaurer un régime de retraite au bénéfice de ses employés, mais qu'il hésite en raison des montants en jeu. «Il devrait calculer plutôt ce qu'il en coûte de ne pas l'offrir,

suggère Christian Le Jossec, directeur des Régimes d'épargne collectifs à la Fédération des caisses Desjardins du Québec. L'absence d'avantages sociaux a des effets tangibles et mesurables.»

Essayez vous-même en répondant avec des chiffres:

- À combien s'élèvent vos dépenses de recrutement, d'embauche et de formation ?
- Dans quelle mesure l'inexpérience de vos employés affecte-t-elle la productivité, le volume de ventes et la qualité du produit ?
- Le taux de roulement du personnel vous a-t-il fait perdre des contrats et des occasions d'affaires ?
- Quelle avance vos concurrents ont-ils sur vous en matière

REER collectif

Comme le nom le dit, l'objectif du REER collectif est l'épargne-retraite. Il s'agit d'un regroupement de REER individuels dont les prélèvements se font sur la paie. Idéalement, employés et employeur y cotisent un pourcentage du salaire.

RPDB

Ici, la cotisation de l'entreprise équivaut à un pourcentage non pas du salaire, mais des profits. Ce régime permet donc de partager une partie des bénéfices de l'entreprise avec certains employés.

RRS

C'est le régime d'épargne-retraite conçu spécialement pour les PME par la Régie des rentes du Québec. Les cotisations patronales sont immobilisées et ne peuvent donc être utilisées qu'à la retraite.

moyens de vous en passer ?

de gestion des ressources humaines ?

TROIS FORMULES ADAPTÉES AUX PME

L'employeur a l'avantage de pouvoir choisir pour ses employés un régime de retraite sur mesure selon la taille de son entreprise, les contraintes auxquelles celle-ci fait face et les besoins de ses employés.

Trois régimes de retraite simples conviennent parfaitement aux besoins des PME : le régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif, le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) et le régime de retraite simplifié (RRS). Il s'agit de solutions simples, peu coûteuses et surtout accessibles, peu importe le type d'entreprise.

QUESTION DE VISION

« En fait, la création d'un régime découlera de la vision à long terme qu'un patron a de son entreprise, observe Christian Le Jossec. Toutefois, avant de passer à l'action, il importe de se poser les bonnes questions et, pour ce faire, il est essentiel d'être bien conseillé. »

La mise en place d'un régime de retraite dépend également des politiques de ressources humaines de l'entreprise. Pourquoi choisir un régime plutôt qu'un autre ? Comment trouver celui qui convient le mieux à l'entre-

prise ? Il faut d'abord établir les besoins particuliers et avoir des objectifs clairs.

Quels défis l'entreprise devra-t-elle relever prochainement ?

- Projet d'achat
- Augmentation du chiffre d'affaires
- Expansion
- Embauche massive
- Acquisition
- Pénurie de main-d'œuvre spécialisée
- Nouvelle technologie (application)

Quelles sont les visées particulières de l'entreprise ?

- Favoriser la production
- Maintenir la masse salariale
- Maîtriser les dépenses
- Réduire la lourdeur administrative du versement des primes
- Maximiser la portée des investissements
- Améliorer les avantages sociaux
- Augmenter la mobilisation du personnel
- Contribuer au revenu de retraite des employés
- Favoriser la rétention du personnel
- Reconnaître la performance
- Faciliter l'embauche massive
- Mieux positionner l'entreprise par rapport à la concurrence

Il s'agit là de facteurs influents et importants dans le choix d'un régime de retraite que l'entreprise doit analyser. La Régie des rentes du Québec offre un outil interactif simple permettant à l'entreprise de s'orienter vers un régime approprié pour elle. Vous pouvez consulter son site à l'adresse suivante : http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/dirigeants_pme/.

Les employeurs avisés ne peuvent se permettre de

passer à côté des atouts qu'un régime de retraite offre pour une PME. Bien que certains demeurent sceptiques quant aux coûts qu'engendrent de tels régimes, il n'en demeure pas moins que les bénéfices qu'ils procurent à plusieurs niveaux sont largement supérieurs, notamment les économies réalisables sur les charges salariales grâce à la particularité du RPDB ou du RRS sur le plan fiscal. ➤

VOICI UN EXEMPLE DE CHARGES SALARIALES QU'UN RPDB ET UN RRS PEUVENT FAIRE ÉPARGNER À UN EMPLOYEUR

Programmes gouvernementaux	Économies réalisées
Assurance emploi	27,24 \$
Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)	29,96 \$
Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	8,82 \$
Commission des normes du travail	1,12 \$
Fonds des services de santé	47,25 \$
Régime de rentes du Québec	69,30 \$
Total pour un employé	183,69 \$¹

1. Ce calcul s'appuie sur les hypothèses suivantes : masse salariale de 2625 000 \$, pour un salaire moyen de 35 000 \$ et une cotisation annuelle de 1 400 \$ par employé. Le taux de cotisation à la CSST se situe à 2,14 %. Les données se rapportent à l'année 2008.