

Régimes de retraite et PME : *Mythes* & **RÉALITÉ**



Par **Michèle Frenette**

LORSQU'ON DEMANDE

aux PME québécoises quelles sont leurs principales contraintes en ce qui concerne leurs ventes ou l'augmentation de leur production, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée arrive en première position. Et que retrouve-t-on au cinquième rang de leurs contraintes? La pénurie de main-d'œuvre non qualifiée¹.

Pour les PME, le défi lié à la main-d'œuvre est double : elles doivent non seulement compétitionner entre elles pour attirer et conserver les meilleurs employés, mais de plus rivaliser avec les grandes entreprises, qui disposent de programmes d'avantages sociaux élaborés.

Plusieurs PME offrent un régime d'assurance collective à leurs employés, mais il en va autrement lorsqu'il est question de régime de retraite. Un sondage réalisé en 2011 par la Régie des rentes du Québec² démontre que moins de 20 % des PME québécoises offrent un régime de retraite ou un REER collectif à leurs employés.

Pourtant, il est reconnu qu'un programme d'avantages sociaux attrayant constitue une condition *sine qua non* pour attirer et conserver une main-d'œuvre de qualité. Pourquoi trouve-t-on donc si peu de régimes de retraite dans les PME?

Voici cinq mythes qui ont la vie dure :

¹ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Baromètre des affaires*, Août 2013.

² Régie des rentes du Québec, *Sondage auprès des PME sur leur opinion et leurs connaissances à l'égard des régimes de retraite pour les employés* (2011).



1. ÇA COÛTE CHER

QUI DIT régime de retraite dit cotisation de l'employeur. Bien qu'il soit possible d'offrir un régime de type « REER collectif » dans lequel seuls les employés cotisent, une participation de l'employeur permet à la PME de se distinguer de ses concurrents. Pour qu'elle se montre assez importante, elle doit s'établir à au moins 3 % des salaires et idéalement autour de 5 %. Bien entendu, peu d'entreprises peuvent se permettre une telle dépense additionnelle et c'est généralement ici que le projet avorte.

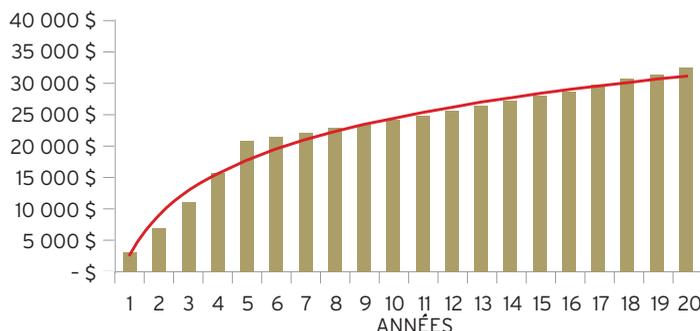
Or, il s'avère possible de mettre en place un régime de retraite avec une contribution de l'employeur sans que l'entreprise n'ait à déboursier un sou de plus (oui, vous avez bien lu); le régime peut même dégager des économies pour l'entreprise (oui, oui, vous avez encore bien lu). De quelle façon? En remplaçant une hausse salariale par une cotisation équivalente dans un régime de retraite.

En effet, les salaires sont assujettis aux taxes salariales, alors que les cotisations d'employeur versées dans un régime de retraite (autre qu'un REER collectif) y échappent. En supposant que les taxes salariales représentent 15 % des salaires, cela signifie que l'entreprise économise 0,15 \$ à chaque fois qu'elle verse 1 \$ à titre de cotisation dans un régime de retraite plutôt que de le verser en salaire.

Voyons un exemple : l'entreprise Abc (nom fictif) génère une masse salariale annuelle de 2,5 M\$, à laquelle s'ajoutent 15 % à titre de taxes salariales. Pendant cinq années

TABLEAU A

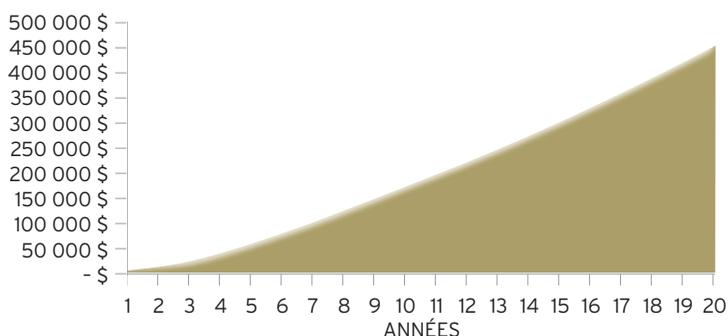
Économies annuelles



En supposant une hausse salariale de 2 % pour les années 1 à 5 et de 3 % par la suite.

TABLEAU B

Économies cumulatives



En supposant une hausse salariale de 2 % pour les années 1 à 5 et de 3 % par la suite.

consécutives, elle remplace une portion de 1 % de hausse salariale (en accordant une hausse de 2 % au lieu de 3 %) par une cotisation de 1 % dans un régime de retraite.

Chaque année, l'entreprise économise des taxes salariales sur la portion qu'elle verse au régime de retraite plutôt qu'en salaire (tableau A). Au bout de cinq ans, elle obtient un régime de retraite dans lequel elle contribue à raison de 5 % des salaires. Après 20 ans, les économies cumulatives qu'elle a réalisées s'élèvent à 450 000 \$ (tableau B).

Évidemment, il s'agit d'un exemple pour démontrer la mathématique des taxes salariales. L'employeur avisé doit trouver un juste équilibre et maintenir ses salaires dans une fourchette compétitive par rapport à son secteur d'activité.

2. C'EST RISQUÉ

LES MÉDIAS FONT GRAND cas des sommes élevées que doivent déboursier certaines entreprises pour renflouer leur régime de retraite. Il faut savoir que les régimes concernés sont de type « prestations déterminées », dans lesquels on promet aux employés qu'une rente leur sera versée tout au long de leur vie lorsqu'ils prendront leur retraite. Si le régime manque de fonds pour honorer sa promesse, il se crée un déficit qui doit être comblé par des cotisations additionnelles.

Quand il est question de PME, les régimes utilisés sont de type « cotisation déterminée ». Ces régimes fonctionnent comme un compte de banque : on verse des sommes dans un compte au nom de l'employé et ce dernier dispose de la valeur accumulée de ce compte une fois à la retraite. Le seul engagement de l'employeur se limite à payer la cotisation qu'il a choisi de verser. Il n'y a donc pas de déficit possible.

Dans un autre ordre d'idées, certains employeurs craignent d'essuyer des poursuites si les employés font des placements inappropriés. Or, l'employeur a une obligation de moyen et non de résultat. Il pourra difficilement se trouver blâmé s'il a judicieusement choisi son fournisseur et que ce dernier a mis toute l'information et les outils nécessaires à la disposition des employés³. Il ne sera en aucun cas tenu responsable d'évènements tels un « krach » boursier ou autre sur les marchés financiers.

³ Les *Lignes directrices pour les régimes de capitalisation* de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) fournissent des informations pertinentes à cet effet (www.capsa-acor.org).

3. ON EST TROP PETIT

LES DIRIGEANTS de PME croient souvent que seules les entreprises de moyenne et grande taille ont accès à des régimes de retraite, ce qui s'avère totalement faux. Il existe des régimes simples destinés à la PME, comme le régime de retraite simplifié (RRS) ou encore la combinaison régime enregistré d'épargne-retraite et régime de participation différée aux bénéfices (REER-RPDB).

Certains établissements financiers exigent aussi peu que deux employés et des cotisations annuelles de 10 000 \$ pour mettre un régime en place. Plusieurs ont également développé des régimes standardisés dans lesquels les frais de gestion des fonds (payés par les employés) sont les mêmes pour tous; cela permet aux plus petits groupes de bénéficier de frais de gestion très compétitifs. Pour se montrer tels, ces frais de gestion doivent demeurer inférieurs à ce que les employés pourraient obtenir sur une base individuelle⁴.

⁴ Le Régime volontaire d'épargne retraite (RVER), qui fait actuellement l'objet d'un projet de loi, vise notamment à maintenir les frais de gestion des fonds à des taux peu élevés.



Les Portefeuilles Avenue de la Standard Life

Pour vous simplifier la vie

Avec notre savoir-faire, investir devient tellement plus simple! Les Portefeuilles Avenue offrent des solutions de placement diversifiées et économiques, adaptées au profil d'investisseur des participants et au nombre d'années les séparant de la retraite.

Aidez-les à passer à l'action : standardlife.ca/portefeuillesavenue

Standard Life
L'avenir est là



4. C'EST LOURD À ADMINISTRER

LES RÉGIMES de retraite traditionnels de grande taille peuvent effectivement exiger des ressources administratives ainsi que la mise sur pied de comités de retraite, mais ce n'est pas le cas de ceux qui sont destinés à la PME. Au contraire, les régimes pour les PME sont conçus de façon à minimiser les tâches de l'employeur, qui y tient un rôle de facilitateur.

Après avoir établi les caractéristiques du régime (admissibilité, taux de cotisation, etc.), l'employeur fait le lien avec les intervenants qui expliqueront le régime et les options de placement aux employés. Par la suite, son travail se résume essentiellement à prélever les cotisations et les remettre à l'établissement financier. Il n'a aucune ressource additionnelle à déployer pour administrer le régime.

5. CE N'EST PAS NOTRE RÔLE

PLUSIEURS DIRIGEANTS

d'entreprise se disent que la responsabilité de préparer la retraite incombe aux employés et que seuls les employeurs paternalistes s'immiscent dans cette zone. Bien sûr, tous ont droit à leur opinion.

D'un point de vue strictement pragmatique, un régime permettant les cotisations à même la paie (même sans cotisation de l'employeur à la limite) s'avère un formidable moyen d'épargne systématique.

De plus, l'effort requis de la part des cotisants s'en trouve facilité, car le remboursement d'impôt peut se faire directement à la source. À un taux d'imposition marginal de 40 %, l'employé qui verse 10 \$ dans son régime voit sa paie nette diminuer de 6 \$ seulement. Voilà une des (rares) façons de faire travailler l'impôt au bénéfice des employés. ▣



Michèle Frenette, B.A.A. est présidente de GRMF inc., firme spécialisée dans les régimes de retraite collectifs.

Le Centre d'éducation de la Standard Life

Notre nouvelle approche pour combattre l'inertie des participants

Notre nouveau Centre d'éducation, exclusif aux participants, leur permet de s'impliquer activement dans la planification de leur retraite et de tirer le meilleur parti de leur régime collectif. En répondant à deux questions simples, ils accèdent à du contenu, à des vidéos et à des outils interactifs adaptés à leur situation. L'avenir prend alors tout son sens.

Aidez-les à passer à l'action : standardlife.ca/centreeducation

Standard Life
L'avenir est là