

PME : vers quel type de régime de retraite se tourner ?

Par Michèle Frenette

L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE repose en bonne partie sur des PME de moins de 300 employés. Elles emploient plus de 1,7 million de travailleurs, soit environ la moitié des salariés de la province, répartis dans quelque 238 000 organisations.

Bien qu'elles vues comme étant le « poumon économique du Québec, les PME québécoises font face à d'importants défis. Pour qui s'intéresse un tant soit peu à la gestion des ressources humaines, les données sur les principales contraintes et pressions des PME ont de quoi faire réfléchir.

Les plus récents sondages de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) révèlent que la pénurie de main-d'œuvre représente, avec le fonds de roulement, la contrainte la plus importante pour les PME du Québec. Ils révèlent également que les charges salariales sont, avec les coûts fiscaux et réglementaires, parmi les principales sources de pression sur les coûts.

Un régime de retraite peut-il faire partie de la solution ?

À titre de professionnel des avantages sociaux, nous savons qu'en plus de rehausser l'image corporative, la présence d'un régime de retraite dans une organisation contribue à attirer et conserver la main-d'œuvre. Ce fait a également été confirmé récemment par une étude (Étude mondiale sur la main-d'œuvre 2010) effectuée par *Towers Watson* auprès de 20 000 travailleurs de partout à travers le monde, qui révèle que le régime de retraite est le 2^e facteur qui pourrait inciter un employé à quitter un employeur pour un autre et qu'il figure parmi les 5 éléments les plus attrayants pour l'embauche.

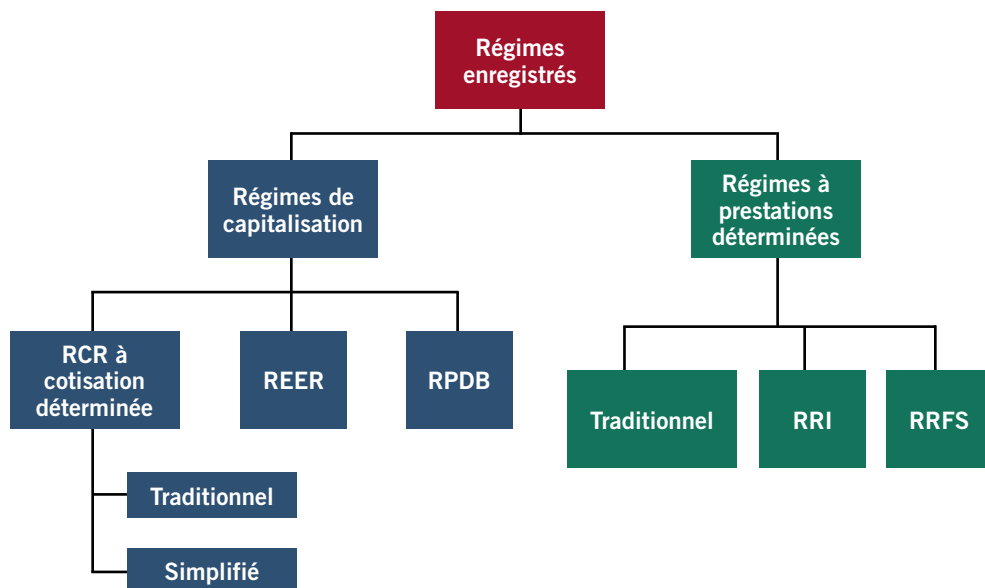
Nous savons de plus que lorsqu'un employeur verse un dollar dans un régime de retraite, son coût réel est d'un dollar,

alors que, comme le démontre le tableau 1, le même dollar versé à titre de salaire coûte environ 1,15 \$ en incluant le coût des charges salariales (pour un salaire annuel de $\pm 45\ 000\ \$$).

C'est donc dire qu'en mettant un régime de retraite en place, la PME fait un doublé :

- Elle facilite son recrutement et la conservation de sa main-d'œuvre
- Elle s'enrichit par le simple fait de verser une partie de la rémunération dans un régime de retraite plutôt qu'en salaire.

Alors que certains types de régimes de retraite peuvent faire partie du problème dans la grande entreprise, d'autres peuvent faire partie de la solution pour la PME. Voyons d'abord un tableau-synthèse des principaux types de régimes enregistrés.



© GRMF inc. (2010-08) Toute reproduction interdite

Régimes à prestations déterminées

D'entrée de jeu, nous éliminons pour les PME les régimes à prestations déterminées traditionnels, qui nécessitent un grand nombre de participants et qui entraînent un risque financier pour l'employeur.

Toutefois, le régime de retraite individuel (RRI), qui est un régime à prestations

Ceux-ci se déclinent en quatre volets :

1. Régime enregistré d'épargne retraite collectif (REER)
2. Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)
3. Régime à cotisation déterminée traditionnel (RCRCD)
4. Régime de retraite simplifié (RRS)

1. REER

Le REER collectif est un regroupement de REER individuels qui permet de profiter de déductions à la source. De plus, si le fournisseur est bien choisi, le groupe peut profiter d'une diminution des frais de gestion des fonds de placement par rapport aux fonds offerts sur le marché du détail.

Ses principaux avantages

Sa souplesse, car il n'est régi que par l'impôt sur le revenu, qui gère notamment les montants maximums qui peuvent y être versés. Tant que les sommes qui y sont versées se situent à l'intérieur des limites permises, l'employeur dispose de toute la latitude souhaitée quant aux montants qu'il choisit de verser et aux employés pour lesquels il décide de payer un montant.

Ses principaux inconvénients

Son principal inconvénient est son coût, car les contributions de l'employeur ne sont pas reconnues dans un REER. Par conséquent, les sommes versées par l'employeur doivent d'abord être ajoutées au salaire et versées ensuite au REER à titre de cotisation de l'employé. Ce faisant, tant l'employeur que les employés doivent payer les charges salariales qui y sont liées (voir le tableau 1).

Immobilisation

Les sommes accumulées dans un REER traditionnel ne sont pas immobilisées en vue de la retraite. Dans le contexte de la retraite, le terme « immobilisation » signifie que les sommes accumulées dans le régime ne peuvent être utilisées que pour procurer un revenu viager à la retraite.

Pour certains employeurs, l'immobilisation des sommes représente un avantage, sinon un « must », car ils sont certains que l'employé disposera d'un pécule lorsqu'il prendra sa retraite. Pour d'autres, l'immobilisation est perçue comme une contrainte pour l'employé et se trouve dans la colonne des inconvénients. Elle sera donc présentée de façon séparée pour chacun des types de régime examinés.

TABLEAU 1

Coûts sur la masse salariale – 2010

(Programmes publics obligatoires au Québec)

Programme	Salaire admissible	Coût de l'employeur	Coût de l'employé
Assurance-emploi	Jusqu'à 43 200 \$	1,90 % ¹ maximum 822,53 \$	1,36 %, maximum 587,52 \$
CSST (Santé et Sécurité)	Jusqu'à 62 500 \$	Variable ² Taux moyen 2,19 %	S. O.
FDRCMO (compétences de la main-d'œuvre)	Salaire total	1 % ³	S. O.
FSS (Services de santé)	Salaire total	2,7 % à 4,26 % ⁴	S. O.
Normes du travail i. Cotisation ii. Congé annuel minimal	Jusqu'à 62 500 \$ Salaire total	0,08 % 4 % ou 6 % selon ancienneté	S. O. S. O.
RQAP (Régime québécois d'assurance parentale)	Jusqu'à 62 500 \$	0,708 %, maximum 442,50 \$	0,506 %, maximum 316,25 \$
RRQ (Régie des rentes du Québec)	Entre 3 500 \$ et 47 200 \$	4,95 %, maximum 2163,15 \$	4,95 %, maximum 2163,15 \$

¹ Taux réduit si régime d'assurance-salaire admissible

² Selon l'unité de classification et l'expérience de l'entreprise

³ Moins dépenses de formation admissibles; applicable si la masse salariale excède 1 M \$

⁴ Variable selon la masse salariale pour les employeurs du secteur privé

© GRMF inc. (2010-08) Toute reproduction interdite

2. RPDB

Comme son nom le dit, le RPDB permet à l'organisation de verser une partie de ses bénéfices aux employés, sans qu'ils ne soient immédiatement imposables. Les cotisations versées et les revenus de placement demeurent à l'abri de l'impôt tant qu'ils ne sont pas retirés du régime.

Puisque seules les cotisations de l'employeur sont permises dans ce type de régime, il est généralement couplé à un REER collectif pour recevoir les contributions qui sont versées par les employeurs.

Ses principaux avantages

Les sommes versées par l'employeur ne sont pas imposables pour les employés et ne sont pas exposées aux charges salariales. Il s'agit aussi d'un régime très souple; comme le

REER, il n'est soumis qu'à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les principales exigences sont les suivantes : les cotisations versées ne doivent pas excéder le plafond permis pour chaque participant et elles doivent provenir des bénéfices de l'organisation (bénéfices de l'année courante ou bénéfices non répartis des années précédentes).

Contrairement à la croyance populaire, l'organisation n'est pas obligée de divulguer ses bénéfices aux employés pour mettre en place un RPDB.

Ses principaux inconvénients

La législation interdit aux propriétaires et à leurs proches de participer à un RPDB, ce qui le rend moins attrayant pour les PME familiales. Il doit aussi être administré par une fiducie, ce qui en augmente les frais de

fonctionnement pour les organisations de plus petite taille. La cotisation maximale qui peut y être versée est également moindre que celle du REER ou du RRS.

Immobilisation

Les sommes accumulées dans un RPDB ne sont pas immobilisées en vue de la retraite. L'employeur peut en interdire les retraits en cours d'emploi, mais l'employé pourra disposer des sommes accumulées à sa guise lorsqu'il cessera sa participation au régime.

3. Régime à cotisation déterminée traditionnel (RCRCD)

Le RCRCD est un « vrai fonds de pension », car il est enregistré auprès de la Régie des rentes du Québec (RRQ), qui gère les droits minimaux des participants (organisations de juridiction provinciale).

L'employeur doit verser une cotisation minimale, qui est fixée à 1 % de la masse salariale des participants actifs au régime. L'employé peut être obligé de verser une cotisation ou non, au choix de l'employeur.

Ses principaux avantages

Les sommes versées par l'employeur ne sont pas imposables pour les employés et ne sont pas exposées aux charges salariales. De plus, le fait d'être enregistré auprès de la RRQ peut représenter une protection pour l'employé ou conférer un statut plus « sérieux » au régime.

Ses principaux inconvénients

Il doit être administré par un comité de retraite dès qu'il compte plus de 25 participants. Le comité, qui agit à titre de fiduciaire du régime, doit compter au moins deux membres élus par les participants et un membre qui n'est pas lié à l'employeur. Bien que le comité de retraite puisse s'avérer un atout pour les groupes de plus grande taille, il représente vite un fardeau pour la plus petite organisation. Le rôle de fiduciaire du régime revient généralement à l'employeur lorsque le régime compte 25 participants et moins.

Immobilisation

Les sommes accumulées dans un RCRCD sont immobilisées en vue de la retraite, à l'exception de celles provenant des cotisations volontaires additionnelles qui pourraient être versées par un employé. Elles ne peuvent donc servir qu'à procurer un revenu viager à la retraite.

TABLEAU 2

Régimes de capitalisation - Législation provinciale

	REER Régime enregistré d'épargne retraite	RPDB Régime de participation différée aux bénéficiaires
Admissibilité minimale	Discrétionnaire	- Discrétionnaire - Doit exclure personnes rattachées
Cotisation Employeur	Discrétionnaire	- Discrétionnaire - Doit être déduite à même bénéficiaires courants ou BNR antérieurs <i>Note : Pas d'obligation de divulgation publique des bénéficiaires</i>
Taxes salariales sur cotisation Employeur	Oui	Non
Immobilisation	Non	Non
Acquisition de la cotisation Employeur	Immédiate	24 mois de participation ou moins
Administration	Employeur*	Fiducie : - Corporation privée ou - Fiducie interne de 3 personnes
Cotisation Employé	Généralement volontaire	Interdite
Cotisations totales maximales (2010)	Moindre de 18 % du revenu gagné année précédente et 22 000 \$	Moindre de 18 % du salaire et 11 225 \$
Choix des placements	Employé	Employé, employeur ou fiducie interne
Retrait/transfert en cours d'emploi	Oui	Selon décision de l'employeur*

* Lorsque le terme « Employeur » est suivi d'un astérisque, il peut désigner l'employeur ou le syndicat.
Tableau non exhaustif n'ayant aucune valeur légale
© GRMF inc. (2010-08) Toute reproduction interdite

4. Régime de retraite simplifié (RRS)

Tout comme le RCRCD, le RRS est un « vrai » régime de retraite enregistré auprès de la Régie des rentes du Québec. L'employeur doit y verser la même cotisation minimale, soit 1 % de la masse salariale des participants actifs au régime. L'employé peut être obligé de

(Québec)

RRS Régime de retraite simplifié	CD Régime à cotisation déterminée traditionnel
700 heures ou 35 % du MGA	700 heures ou 35 % du MGA
- Cotisation de base : °Minimum 1 % °Uniformité (catégories d'Employés ou autre) - Cotisation additionnelle : Discrétionnaire	- Cotisation de base : °Minimum 1 % °Uniformité (catégories d'Employés ou autre) - Cotisation additionnelle : Non permise
Non	Non
- Cotisation patronale : Oui - Cotisation salariale : Au choix de l'employeur* - Cotisation volontaire : Non	- Cotisation patronale : Oui - Cotisation salariale : Oui - Cotisation volontaire : Non
Immédiate	Immédiate
Établissement financier (comité d'information possible si plus de 50 participants)	- Comité de retraite (26 participants et bénéficiaires et plus) - Employeur* ou comité de retraite restreint (moins de 26 participants et bénéficiaires)
Selon décision de l'employeur* (cotisation volontaire doit être permise)	Selon décision de l'employeur*
Moindre de 18 % du salaire et 22 450 \$	Moindre de 18 % du salaire et 22 450 \$
Employé	Comité de retraite ou employé
- Portion immobilisée : Non (sauf 55 ans et plus - transfert dans un véhicule immobilisé) - Portion non immobilisée : Oui ou non, selon décision de l'employeur* (permis pour RAP et REEP)	- Cotisation patronale : Non - Cotisation salariale : Non - Cotisation volontaire : Peut être permis ou non, selon décision de l'employeur*

verser une cotisation ou non, au choix de l'employeur.

La principale différence du RRS par rapport au RCRCDD vient du fait que l'administrateur fiduciaire du régime est l'établissement financier auprès duquel le régime est souscrit et non l'employeur ou un comité de retraite. Son administration s'en trouve donc largement simplifiée (d'où son nom!) et l'organisation est dispensée des déclarations et assemblées annuelles.

De plus, le RRS a été revu en profondeur en 2004 et en 2006 pour le rendre plus compétitif et lui donner en quelque sorte le « meilleur des trois mondes » entre le REER, le RRS et le RPDB. Ainsi, l'employeur peut ajouter une cotisation entièrement discrétionnaire à sa cotisation de base et la cotisation salariale peut être immobilisée ou non, au choix du promoteur du régime.

Ses principaux avantages

Le RRS possède les mêmes avantages que le RCRCDD, en plus des suivants : administration simplifiée pour l'organisation, possibilité pour l'employeur d'ajouter une cotisation entièrement discrétionnaire à sa cotisation de base et possibilité d'immobiliser ou non, au choix, les cotisations salariales.

Ses principaux inconvénients

Le RRS ne s'adresse qu'aux employés du Québec, ce qui constitue un inconvénient pour les organisations qui ont des employés à l'extérieur de la province. L'acquisition immédiate des cotisations de l'employeur et l'admissibilité obligatoire des employés temporaires ou à temps partiel (notions applicables à tous les régimes enregistrés auprès de la RRQ) peuvent aussi s'avérer des irritants pour certaines PME.

Immobilisation

Les cotisations versées par l'employeur sont immobilisées en vue de la retraite. Les cotisations salariales (soit les cotisations obligatoires ou celles donnant droit à une quote-part de l'employeur) sont immobilisées ou non, au choix du promoteur du régime. Enfin, les cotisations volontaires additionnelles versées par les employés ne sont pas immobilisées.

En conclusion, outre le fait qu'il rehausse l'image de l'organisation, le régime de retraite peut s'avérer un atout précieux pour les PME. Pour une démarche gagnante, il faut d'abord bien définir les besoins et les objectifs de l'organisation et déterminer en second lieu les paramètres et le type de régime retenu (pas l'inverse!). Il faut par la suite choisir avec soin l'établissement financier qui le gèrera et le communiquer efficacement aux employés. Malgré tous les soins apportés à sa conception, le régime ne sera bon que s'il est perçu comme tel par les employés et il ne sera efficace que s'il est bien utilisé. ▲

Michèle Frenette est présidente de GRMF inc., spécialisée en régimes de retraite collectifs.

