

les affaires

L'Aubainerie: du temps pour choisir un régime de retraite qui colle à sa réalité

Par Nathalie Vallerand

Publié le 31/03/2016 à 11:55

Proposer un régime de retraite aux employés, l'Aubainerie y songeait depuis un certain temps déjà. La Loi sur les régimes d'épargne-retraite (RVER) a été le déclencheur pour passer à l'action. Mais pas question d'agir dans la précipitation. Le détaillant s'y est pris bien avant la date limite, histoire d'avoir le temps d'évaluer ses options.

[Cliquez ici pour consulter le dossier RVER êtes-vous prêt?](#)

« C'est un avantage pour les employés d'économiser pour la retraite à même la paie, affirme Marie-Michèle Milotte, conseillère en ressources humaines. Mais il était important pour nous de mettre en place un régime adapté à nos besoins et de trouver le meilleur fournisseur. » C'est pourquoi l'Aubainerie a fait appel en 2015 à une spécialiste en régimes de retraite collectifs, la conseillère Michèle Frenette du cabinet GRMF.

La chaîne de 58 magasins compte 2000 employés au Québec, dont 150 au siège social de Montréal. Comme les magasins sont franchisés, ils ont des propriétaires distincts qui doivent chacun répondre à l'obligation d'établir un régime d'épargne-retraite avant la fin de 2016 (échéance des PME de 20 employés visés et plus). Pour leur simplifier la tâche, le franchiseur a pris les choses en main. « C'est notre rôle de soutenir les franchisés, dit Marie-Michèle Milotte. Mais nous voulions aussi le même programme de retraite dans tous les magasins afin d'uniformiser les conditions de travail. »

Cela permettait aussi à l'entreprise d'obtenir un meilleur tarif quant aux frais de gestion appliqués sur l'épargne des employés. « Quand on va voir un fournisseur de régimes de retraite avec 2000 participants potentiels, on reçoit une proposition bien plus compétitive que si on avait 30 ou 60 employés », souligne Michèle Frenette.

Des critères qui dictent le type de régime

L'Aubainerie tenait à ce que la participation de ses employés au régime soit facultative. Comme elle ne contribue pas à leur bas de laine, il aurait été malvenu de les obliger à épargner. Sans compter que les profils des employés sont bien différents. Si certains travaillent à temps plein, en particulier au siège social, d'autres, nombreux, travaillent à temps partiel. « Ils n'ont pas tous un budget à consacrer à l'épargne », observe Michèle Frenette.

En outre, le meilleur véhicule d'épargne n'est pas le même pour tous. Par exemple, les employés qui gagnent un salaire modeste ont souvent intérêt à épargner pour la retraite dans un CELI. Les sommes qui y sont déposées ne sont pas déductibles d'impôt, mais en contrepartie elles ne sont pas imposées lors du retrait comme c'est le cas

avec le REER ou le RVER. En privilégiant le CELI, les travailleurs à plus faibles revenus sont donc plus susceptibles de préserver leur admissibilité au Supplément de revenu garanti une fois à la retraite.

La solution choisie ? Mettre en place un combiné REER-CELI pour permettre à chacun de choisir le type d'épargne le plus approprié pour lui. Cette flexibilité devait toutefois s'accompagner de frais de gestion modiques.

« Même si nous n'options pas pour un RVER, nous voulions que les employés bénéficient de taux similaires à ceux du RVER », souligne Marie-Michèle Milotte. Les frais de gestion des RVER sont plafonnés à 1,25 % ou 1,5 % selon l'option de placement.

Que le meilleur gagne

En procédant à un appel d'offres, le détaillant a reçu les propositions de cinq administrateurs de régimes de retraite. « Pour éviter de renégocier les frais de gestion à mesure que l'actif augmente, nous avons posé comme condition qu'ils soient fixés selon une échelle dégressive, décrit Michèle Frenette. Dès le premier palier, l'administrateur choisi offre un taux compétitif par rapport au RVER. Et avec le temps, il sera même moins élevé. »

L'Aubainerie, qui préfère garder l'identité de l'administrateur confidentielle, a aussi tenu compte de la qualité des fonds de placement offerts et des outils de communication. « Comme les employés sont répartis dans plusieurs établissements, le défi était de bien leur communiquer l'information sur le régime, poursuit la conseillère en assurance et rentes collectives. Il fallait des affiches et des documents explicatifs sur papier ainsi que de l'information sur le Web. »

L'entreprise a tenu deux rencontres d'information à Montréal et à Québec à l'intention de ses franchisés. « L'objectif était qu'ils comprennent bien le régime tant du point de vue de l'employeur que de celui des participants », dit Marie-Michèle Milotte. Celle-ci a conçu un document décrivant étape par étape les tâches des franchisés pour implanter le régime dans leur magasin, comme l'intégration avec le système de paie.

Les 150 employés du siège social ont pour leur part eu droit à une présentation de l'administrateur sur le nouveau régime et sur la planification de la retraite. Une version Intranet sera bientôt disponible pour les employés des magasins.

Comme l'Aubainerie a déployé son REER-CELI à la fin de février, il est trop tôt pour savoir quel pourcentage des employés participent. Chose certaine, le projet suscite une prise de conscience. « À la cafétéria du siège social, dans les corridors, les gens parlent de planification de la retraite », se réjouit Marie-Michèle Milotte qui prévoit mousser régulièrement le régime auprès de l'effectif.

[Cliquez ici pour consulter le dossier RVER êtes-vous prêt?](#)