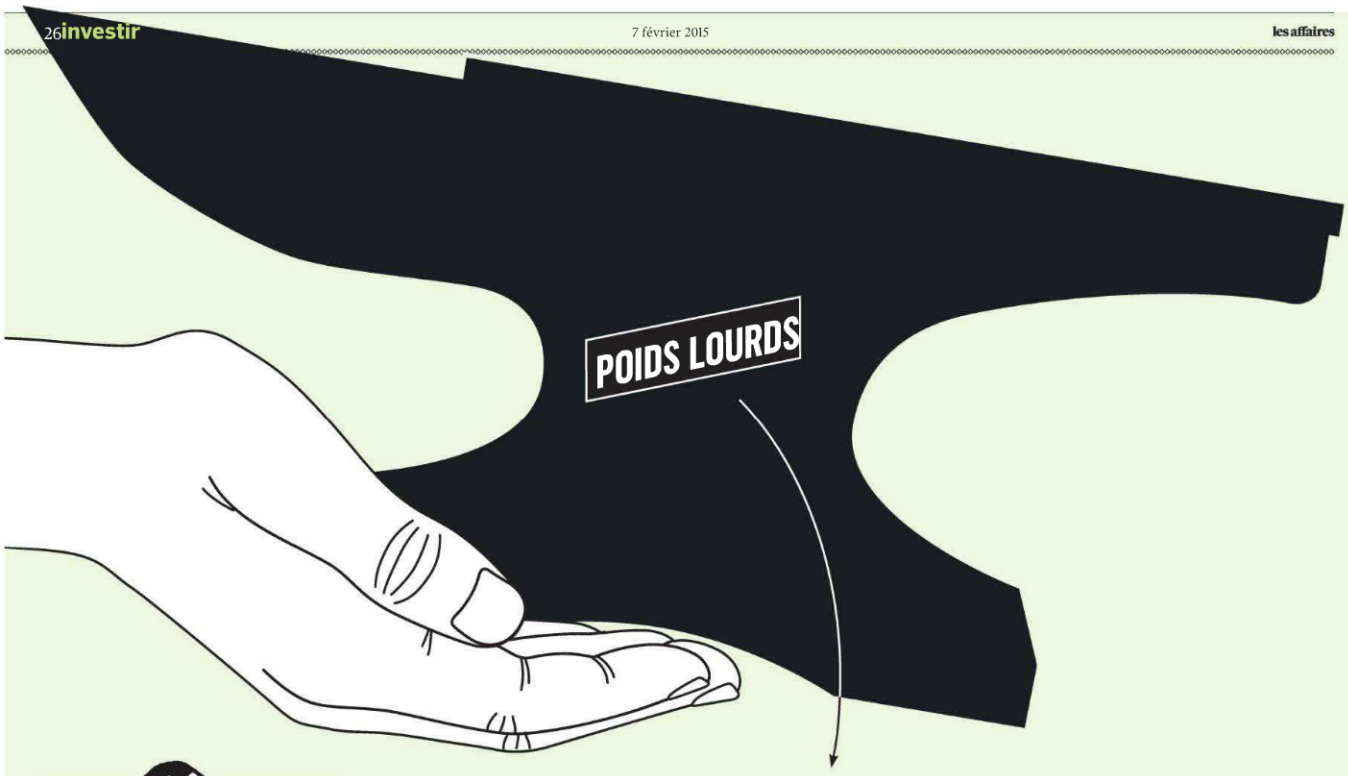


Stéphane Rolland
stephane.rolland@tc.tc
Journaliste

Les avantages sociaux peuvent représenter près 20 % de votre rémunération. Pourtant, bien des professionnels n'ont pas idée de la juste valeur de ce qu'ils reçoivent ou de ce qu'ils pourraient obtenir ailleurs. *Les Affaires* vous explique le fonctionnement de ceux-ci et vous aide à vous situer par rapport à la moyenne.

Régime de retraite : prestations ou cotisations déterminées ?

La première étape pour comprendre votre régime de retraite est de savoir à laquelle des deux grandes familles il appartient : les régimes à cotisations déterminées ou à prestations déterminées. Même si un seul mot différencie les deux termes, un monde les sépare en termes financiers.

Le régime à prestations déterminées, c'est la Cadillac des régimes de retraite. Comme le dit son nom, votre régime vous promet le versement d'une rente pour la durée de votre vie. Le montant déterminé à l'avance variera selon les conditions du régime et vos années de services. « C'est le meilleur régime pour assurer la sécurité de revenu à la retraite », affirme Katie Trahan, chef de pratique de la retraite chez Normandin Beaudry.

Malheureusement, à moins de travailler dans le secteur public, il y a peu de chances que vous puissiez bénéficier de la tranquillité d'esprit qu'offre ce régime. « C'est devenu plus rare dans le secteur privé, tandis qu'on a vu une migration importante des régimes à prestations déterminées vers les régimes à cotisations déterminées », constate Dany Dumas, conseiller principal, communication et gestion du changement, chez Towers Watson.

Pour la majorité des travailleurs du secteur privé, le régime à cotisations déterminées sera plus courant. Ce régime est comparable à un REER. Vous et votre employeur versez une part de votre salaire dans un compte de retraite. Le montant accumulé fluctuera à l'abri de l'impôt selon les investissements détenus dans votre portefeuille.

Deux grands avantages

Les deux grands avantages du régime à prestations déterminées par rapport au régime à cotisations déterminées sont de vous protéger contre les mauvais rendements à la Bourse et contre le « risque de vivre trop longtemps ». « Avec un régime à prestations déterminées, on répartit le risque entre tous les employés, explique Mme Trahan. Il est vrai que, si vous décédez jeune, vous laisserez moins d'argent à la succession. Cependant, vous ne vivrez plus avec le risque d'épuiser vos épargnes à 90 ans. »

D'ailleurs, la possibilité de vivre jusqu'à 90 ans est loin d'être farfelue. Le quart des hommes de 40 ans peuvent espérer atteindre cet âge, selon les normes de projection de l'Institut québécois de planification financière. Pour les femmes du même âge, ce seuil est de 45 %.

Le régime de retraite à prestations déterminées offre la meilleure protection contre l'épuisement de l'épargne.

Une assurance collective flexible permet d'adapter la couverture à vos besoins.

La valeur d'un régime à prestations déterminées variera selon l'âge, nuance Marc Chartrand, associé chez PCI Perrault Conseil. Plus on approche de la retraite, plus elle augmente. En effet, à l'approche de la retraite, la rente promise serait difficile à obtenir avec le seul rendement de vos placements, en raison du peu de temps qui reste. À l'inverse, un jeune professionnel dispose de plus de temps pour laisser ses épargnes fructifier.

Cette considération peut être un élément non négligeable si vous hésitez entre deux postes comparables au privé et dans le secteur public. « Prenons l'exemple d'un ingénieur de 50 ans qui n'aurait pas épargné pour la retraite, illustre M. Chartrand. Ce travailleur pourrait se dire que ça vaut la peine d'aller terminer sa carrière au public, même si le salaire est moins élevé, afin de mettre la main sur une rente pour 15 années de service. »

À l'inverse, un jeune professionnel pourrait préférer un régime moins généreux, mais un salaire plus élevé dans le secteur privé. « Il y a une période entre 35 ans et 55 ans où on a besoin de plus de liquidités pour payer sa maison et les dépenses familiales, constate M. Chartrand. On voit certaines personnes qui ont travaillé au public terminer leur carrière trop riches par rapport à leur train de vie avant la retraite. Ils ont de grosses rentes alors qu'ils auraient peut-être eu besoin de plus de liquidités plus tôt pour payer d'autres dépenses. »

Malgré tout, les jeunes professionnels seraient surpris de la valeur que peut représenter un régime de retraite à prestations déterminées, et ce, même s'ils projettent de changer de carrière dans cinq ans, ajoute Mme Trahan.

« Il y a eu des changements de règles au début des années 2000 pour ne pas désavantager les jeunes qui changent d'emploi, explique-t-elle. Les jeunes professionnels pourraient être surpris du montant qu'ils transféreront dans leur compte de retraite immobilisé (CRI) lorsqu'ils iront relever d'autres défis. »

Assurance : la valeur dépend souvent de votre état de santé

Ce que verse votre employeur pour vous assurer ne représente pas fidèlement les bénéfices que vous apporte votre assurance collective. Une grande part de cette valeur sera liée à votre état de santé.

Les experts interrogés par *Les Affaires* situent le coût de l'assurance collective dans une fourchette variant de 4 % à 8 % de votre salaire. Il y aura ensuite la question de savoir quelle part de ce coût votre employeur remboursera. « Une PME qui offre un programme d'assurance remboursera généralement 50 % des coûts, explique Marc Chartrand, associé chez PCI Perrault Conseil. Dans la grande entreprise, on parle de 75 % à 100 %. Cependant, 100 %, c'est très généreux. Dans ce cas, il s'agit généralement de cadres supérieurs. »

Du côté de l'assurance médicaments, vous pouvez regarder quel pourcentage des coûts est payé par l'assureur. Le régime d'assurance médicaments du Québec rembourse 67,5 % du prix des médicaments aux contribuables qui n'ont pas accès à un régime d'assurance collective (moyennant une prime qu'on doit payer dans sa déclaration de revenus).

La couverture de l'assurance publique représente un seuil plancher pour les assurances collectives, explique Nicolas-Pierre Bergeron, conseiller en régimes d'assurance collective chez Normandin Beaudry. « Leur taux de remboursement se situera dans une fourchette de 70 % à 100 %. La norme, c'est environ 80 %. »

Cette valeur en dollars ne représente pas fidèlement l'impact de l'assurance sur votre portefeuille. « Pour un parent de trois enfants qui a un conjoint malade, ça vaut beaucoup plus que le coût de l'assurance, illustre M. Chartrand. À l'inverse, le jeune professionnel en santé, qui profite de la même assurance, peut trouver que ça lui coûte cher, d'autant plus qu'il doit payer l'impôt provincial sur cette composante de sa rémunération. »

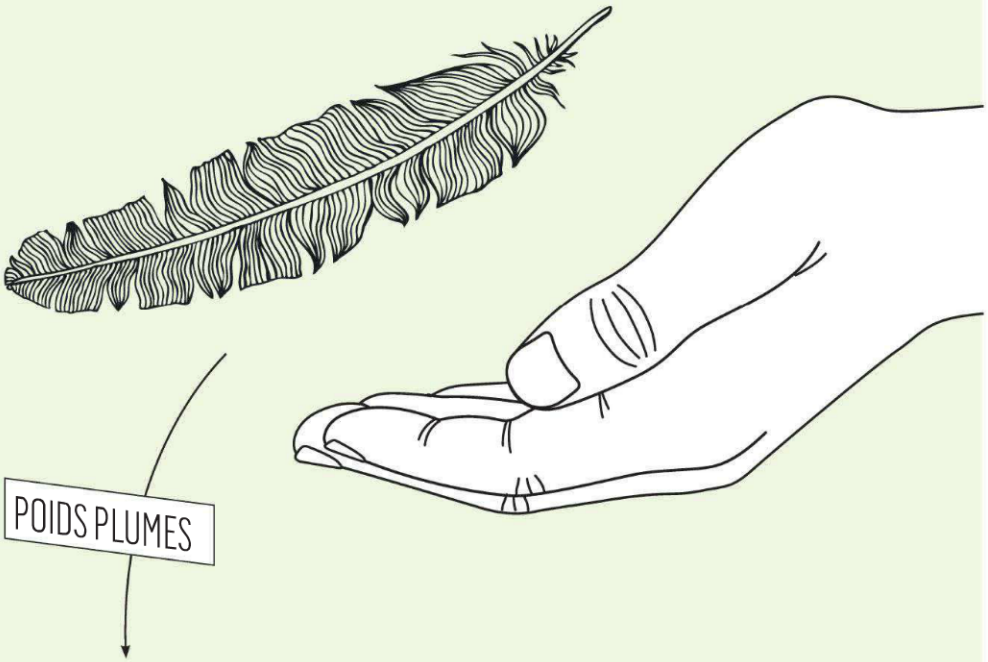
Place aux régimes flexibles

Les régimes flexibles font partie des nouvelles tendances en matière de rémunération. Leur but est de corriger cette perception d'injustice que peuvent ressentir les « jeunes pétants de santé aux dents blanches », explique Dany Dumas, conseiller principal, communication et gestion du changement, chez Towers Watson. Un régime flexible vous proposera différentes étendues de la couverture, généralement de trois à cinq.

Par exemple, un travailleur en santé pourrait choisir une couverture minimale en échange d'une somme d'argent qu'il pourrait verser dans un compte destiné aux dépenses sportives ou investir dans son REER. À l'inverse, la personne qui a d'importantes dépenses de santé pourrait choisir une contribution plus coûteuse en acceptant de payer une plus grande part de sa couverture.

Ce type de programme flexible est offert dans 58 % des grandes entreprises, selon des données fournies par la firme Normandin Beaudry.

L'assurance collective est aussi un avantage difficile à quantifier, en ce sens qu'elle vous donne une protection difficilement trouvable sur le marché. Par exemple, les assureurs refuseront d'octroyer un contrat d'assurance invalidité à une personne atteinte d'une maladie chronique, comme le diabète. Avec un programme d'assurance collective, le travailleur malade pourra profiter de cette couverture, car l'assureur ne demandera pas d'examen médical, explique Paul Aubé, chef du secteur santé et assurance collective chez Towers Watson. — S. ROLLAND



Le régime à cotisations déterminées ne vous protège pas contre la perte de valeur de vos placements.

Un régime d'assurance collective sans flexibilité peut représenter une valeur moindre pour certains employés.

Des avantages sociaux : est-ce que ça se négocie ?

Comme le salaire, les autres aspects de votre rémunération globale peuvent être abordés lors de votre entretien d'embauche. Certains aspects sont toutefois plus faciles à négocier que d'autres.

En ce qui a trait au régime de retraite, sa mécanique est souvent trop lourde pour qu'un recruteur le bonifie en vue de recruter la perle rare. L'employeur peut cependant vous en donner plus par la bande. « Si votre ancien employeur versait l'équivalent de 5 000 $ dans votre régime, votre nouveau patron peut vous offrir un boni équivalent au début du mois de février pour que vous puissiez le mettre dans votre REER », donne en exemple Jessica Joyal, chasseuse de têtes.

D'ailleurs, la prime d'embauche est un incitatif intéressant versé aux professionnels très sollicités, qui abandonnent de généreux avantages lorsqu'ils quittent un emploi, affirme Marc Chartrand, associé chez PCI Perrault Conseil.

À l'avenir, le régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) permettra-t-il d'avoir plus de marge de manœuvre dans les négociations pour ce qui est de la retraite ? « Je pense que oui, répond Mme Joyal. Il va falloir que les entreprises consultent davantage les employés afin d'adopter des régimes mieux adaptés aux besoins de leurs employés. »

Le RVER est un régime d'épargne volontaire que tous les employeurs seront obligés d'offrir s'ils n'ont pas de régime de retraite. Même si l'inscription est obligatoire, salariés et employeurs auront le choix d'y cotiser ou non. Les entreprises de 20 employés et plus ont jusqu'au 31 décembre 2016 pour l'implanter.

Un élément de fidélisation de la main-d'œuvre

Les assurances collectives, pour leur part, offrent encore moins de flexibilité que le régime de retraite. « En principe, vous aurez le même programme que les autres employés, affirme Mme Joyal. Ce n'est pas un point de négociation. »

De toute manière, l'assurance collective fait rarement l'objet de négociation dans un entretien d'embauche. « C'est davantage un élément de rétention que de recrutement », ajoute Paul Aubé, chef du secteur santé et assurance collective chez Towers Watson.

Outre l'assurance et le régime de retraite, de nombreux éléments peuvent faire l'objet de négociations pour une entreprise qui cherche à mettre la main sur une expertise pointue, raconte Mme Joyal. « On peut demander qu'on nous paie une formation, dit-elle. J'ai vu des employeurs payer l'école privée des enfants ou la garderie. »

Toutes les entreprises ne joueront pas le jeu de la surenchère. « Certaines organisations vont s'en tenir à leur offre globale, affirme Geneviève Cloutier, associée, rémunération et performance chez Normandin Beaudry. Quelques-unes admettront même que leur offre est inférieure à celle des concurrents. Leur argument sera de dire : "Moi j'offre un meilleur environnement de travail et des défis ; c'est ça ma signature". » Les employeurs s'attendront aussi à ce que vous fassiez une part du chemin si vous êtes vraiment intéressé par le défi proposé, ajoute-t-elle. — S. ROLLAND

Cotisations déterminées : votre employeur est-il généreux ?

Dans une grande entreprise, la cotisation maximale moyenne d'un employeur est de 4,1 % du salaire d'un employé. La cotisation maximale pour l'employé est en moyenne de 4,3 %, selon des données fournies par la firme Normandin Beaudry.