

ET SI ON REPENSAIT L'ÉPARGNE-RETRAITE ?

Par **Jonathan Doyon**, Normandin Beaudry



Épargner pour la retraite occupe une place importante dans la planification financière d'un employé, surtout lorsqu'il s'approche de cette étape. Ce n'est pas pour rien que la grande majorité des organismes municipaux ont intégré des régimes de retraite à prestations ou à cotisations déterminées à leur offre de rémunération globale. Offrir un régime de retraite dans le secteur municipal est aujourd'hui un incontournable pour assurer l'attraction et la fidélisation des employés dans ce secteur d'activité.

La retraite a d'ailleurs été un sujet amplement discuté et médiatisé au cours des dernières années dans le secteur municipal. L'arrivée du régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), de la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées, de la bonification du Régime de rentes du Québec et de la possibilité de décaissement à même un régime à cotisations déterminées ne sont que quelques exemples de changements législatifs ayant soulevé plusieurs discussions et réflexions.

Pendant ce temps, le marché du travail est en pleine transformation. Les plus jeunes générations d'employés prennent de plus en plus de place dans les organisations et semblent avoir une vision tout autre de la retraite : un concept lointain, abstrait et

bien souvent trop peu menaçant. Pour certains, la retraite prendra une autre forme : retraite progressive, travail à temps partiel, changement d'emploi, etc. Pour d'autres, elle n'est pas envisagée. Ils pensent même ne jamais la prendre. Cette vision, justifiée ou non, entraîne malheureusement un manque de participation et surtout un manque d'intérêt de la part des plus jeunes employés envers les régimes de retraite, malgré la grande générosité de certains régimes.

PENSONS ÉPARGNE AU SENS LARGE

Pour créer l'épargne, il faut la redéfinir. Cessons de parler d'épargne-retraite et parlons plutôt d'épargne au sens large. Dissocions l'épargne de la retraite. Les employés ont besoin d'épargner pour la réalisation de plusieurs objectifs de vie, la retraite étant l'un de ces objectifs. En liant l'épargne à des projets concrets (achat d'une maison, mariage, naissance, année sabbatique, éducation des enfants, retraite, etc.), on crée la volonté d'épargner. On crée ce qu'on appelle une « empreinte émotive ». Cette dernière, associée à la réalisation de projets à court ou moyen terme, est beaucoup plus forte, contrairement aux projets à plus long terme, comme la retraite. On a baptisé ce concept l'Autoroute de l'Épargne^{MD} parce qu'il permet des entrées et des sorties de fonds flexibles, selon les priorités et les besoins de chaque

individu. Il faut donc transformer le régime de retraite existant pour qu'il prenne la voie de l'Autoroute de l'Épargne^{MD}, en y intégrant les outils et les véhicules disponibles pour le rendre plus flexible. En plus du traditionnel régime de retraite, on pourra par exemple promouvoir le régime d'accession à la propriété (RAP) à partir des sommes économisées dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. On ajoutera également une composante de compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif comme véhicule permettant une plus grande flexibilité pour les sorties de fonds en cours de carrière. La flexibilité de choix de véhicules ne doit pas absolument être accompagnée d'une contribution de l'employeur. Le simple fait d'offrir un éventail de véhicules aux employés avec des frais négociés représente un avantage.

REQUESTIONNEZ LES PRESTATIONS DE VOS RÉGIMES

La restructuration récente des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal a soulevé plusieurs discussions sur certaines prestations offertes par les régimes. Avec la nouvelle réalité, où tous les coûts sont maintenant partagés à parts égales entre les employés et l'organisme municipal, les employés ont un intérêt accru quant à l'équité des prestations offertes

par leur régime de retraite. En effet, certaines iniquités pourraient être perçues par des participants actifs qui financent des dispositions qui ne s'appliquent pas à leur situation. À titre d'exemple, un régime de retraite qui subventionnerait la retraite anticipée, qui encouragerait les participants qui ont un conjoint ou une conjointe ou qui récompenserait fortement les promotions représente des coûts importants à financer par un participant qui ne se reconnaîtra peut-être pas dans ces dispositions. Si on établissait un régime de retraite équitable pour tous qui met l'accent sur le crédit de rente viagère, on pourrait réaliser des économies de coûts et les utiliser dans d'autres véhicules, ce qui permettrait l'atteinte d'objectifs d'épargne autres que la retraite. Dans un même ordre d'idées, certaines contributions à un régime de retraite à cotisations déterminées généreux pourraient être déplacées vers d'autres régimes offrant plus de flexibilité.

Des employés motivés à épargner pour réaliser des objectifs concrets, à plus court terme et qui leur tiennent à cœur, prendront du même coup l'habitude de l'épargne. Cette habitude leur permettra de se préparer pour des objectifs à plus long terme ou encore incertains, comme la retraite, et d'accorder par le fait même plus de valeur aux régimes que vous offrez. Un tel régime d'épargne deviendra un élément distinctif de votre rémunération globale. ♦