



STRATÈGE
cabinet de services financiers

FIDÉLISER, ATTIRER ET PERFORMER

LE VRAI RÔLE DES RÉGIMES DE RETRAITE
POUR LES PME AU QUÉBEC.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1

Comprendre le contexte, les enjeux et les leviers d'un régime collectif performant 4

01 Mot d'introduction 5

- Un contexte de marché en transformation 5
- La vision du Groupe Financier Stratège 5
- Un livre blanc pensé pour les décideurs RH et financiers 5

02 Pourquoi parler de régimes de retraite collectifs aujourd'hui ? 6

- Démographie, pénurie et compétition pour les talents 6
- Les trois piliers de la retraite et la place du régime d'employeur 7
- Le régime collectif au cœur de la rémunération globale 7

03 Les grands enjeux RH liés aux régimes collectifs 8

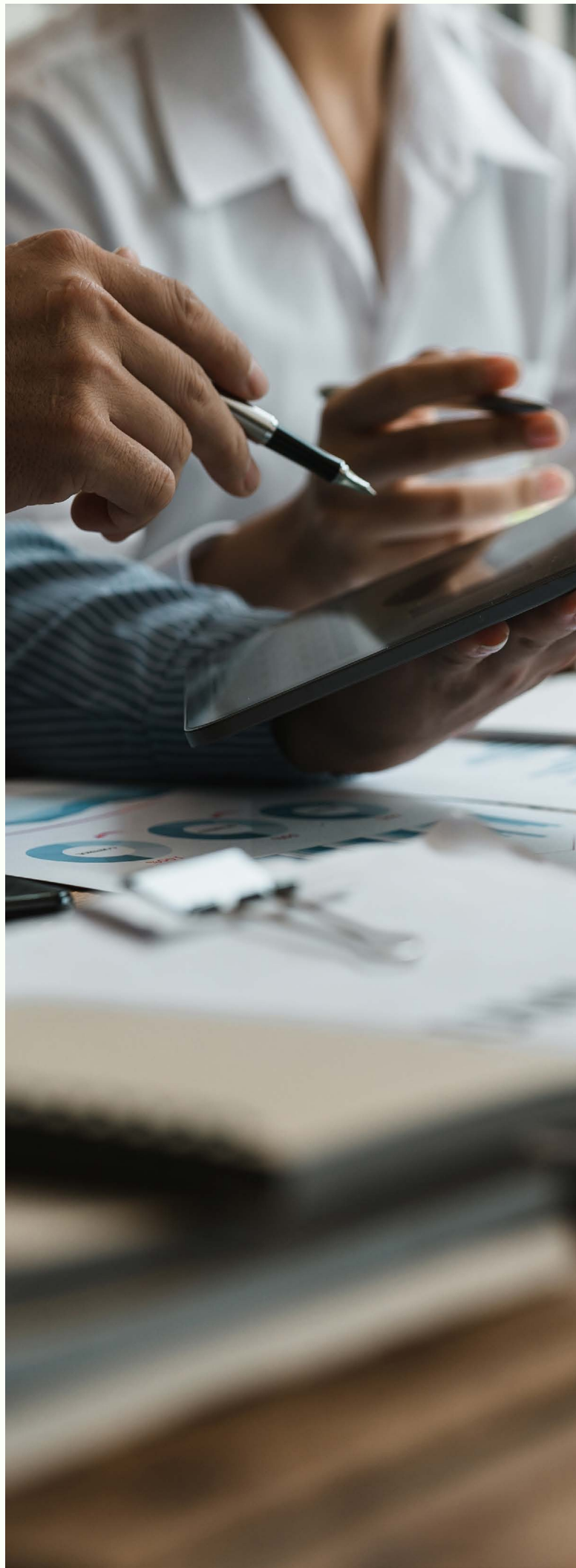
- Couverture et utilisation réelles des régimes 8
- La complexité perçue par les employés 8
- Des attentes en évolution chez les employés 8

04 Panorama des régimes de retraite au Québec 9

- Le duo REER collectif/RPDB : 9
- Le régime de retraite simplifié (RRS) : 10
- Les régimes de retraite traditionnels : 10
- Le RVER et autres régimes existants 11

05 Méthodologie d'analyse du Groupe Financier Stratège 12

- Étape 1 : Un diagnostic structuré de votre régime 12
- Étape 2 : Des scénarios d'optimisation sur mesure 12
- Étape 3 : Communication, accompagnement et suivi 12



Transformer un régime collectif grâce au duo REER/RPDB

13

01	Présentation de l'entreprise	14	05	Architecture de placement et gestion des risques	20
	Profil général de l'entreprise	14		Portefeuilles à cycle de vie avec une exposition maîtrisée aux actifs alternatifs	20
	Contexte RH et enjeux stratégiques	14		Offre à la carte limitée et disciplinée	20
	Structure de la main-d'œuvre	14		Suivi trimestriel des placements et gouvernance renforcée	21
02	Situation initiale du régime de retraite	15		Effet attendu sur le profil de risque et les frais de gestion	21
	Description du régime actuel et des placements offerts	15	06	Stratégie de communication et d'accompagnement des employés	22
	Indicateurs de participation, contributions et actifs sous gestion	15		Un plan de communication structuré	22
	Perception du régime et effets des retraits	16		Messages adaptés par catégorie d'employés	22
03	Diagnostic du Groupe Financier Stratège	17		Parcours d'adhésion et accompagnement sur les retraits	22
	Analyse des données du régime	17	07	Résultats attendus et projections d'impact	23
	Identification des enjeux de fidélisation et de rendement RH	17		Participation, contributions et actifs sous gestion	23
	Gestion des risques et limites de l'architecture de placement	17		Frais de gestion et performance nette	23
04	Conception du régime cible : duo REER/RPDB	18		Fidélisation et stabilité des équipes	23
	Principes directeurs et objectifs chiffrés	18	08	Leçons à retenir pour les directions RH	24
	Architecture du duo REER/RPDB et contributions	18		Un chantier difficile à mener seul	24
	Match de cotisation par catégorie d'employés	19		La force d'une approche intégrée RH-finance-placements	24

Conclusion stratégique et outils pratiques

25

01	Synthèse des enseignements clés du livre blanc	26	04	Pourquoi collaborer avec le Groupe Financier Stratège ?	29
02	Les avantages stratégiques d'un régime collectif bien conçu	27	05	Lexique des acronymes utilisés	30
03	Bonnes pratiques RH pour une gestion optimale du régime collectif	28	06	Foire aux questions (FAQ)	30



PARTIE 1

COMPRENDRE LE CONTEXTE, LES ENJEUX ET LES LEVIERS D'UN RÉGIME COLLECTIF PERFORMANT

1.1 Un contexte de marché en transformation

Au Québec, le marché du travail a changé de visage. La pénurie de main-d'œuvre qui a explosé après la pandémie s'est atténuée, mais elle n'a pas disparu. Le nombre de postes vacants demeure élevé, à des niveaux comparables à ceux observés juste avant la pandémie, ce qui confirme que les organisations restent en concurrence pour les talents, surtout dans les postes qualifiés et spécialisés.

Dans ce contexte, le salaire ne suffit plus à faire la différence. Les employés comparent la culture d'entreprise, la flexibilité, la conciliation travail-vie personnelle et la sécurité financière à long terme. Les régimes de retraite collectifs occupent justement un espace stratégique : ils représentent un coût réel pour l'employeur, mobilisent du temps pour les équipes RH, mais peuvent aussi devenir un levier puissant pour attirer, motiver et fidéliser les talents lorsqu'ils sont bien conçus et bien communiqués.

1.2 Un livre blanc pensé pour les décideurs RH et financiers

Le problème, c'est que ces régimes sont souvent gérés «en mode administratif». On s'assure de respecter les exigences légales, on met en place un véhicule d'épargne, puis on laisse le tout vivre sa vie. Résultat : des budgets investis dans un avantage social que de nombreux employés comprennent mal et n'utilisent pas pleinement.

Ce livre blanc s'adresse précisément aux directions des ressources humaines, aux directions financières et aux dirigeants de PME et de grandes entreprises. Il vise à offrir une lecture claire et concrète du paysage des régimes de retraite collectifs au Québec, à mettre en lumière les principaux enjeux RH et à présenter une méthodologie structurée pour optimiser un régime existant sans nécessairement en augmenter le coût, mais en maximisant sa valeur perçue par les employés.

1.3 La vision du Groupe Financier Stratège

Au Groupe Financier Stratège, nous sommes convaincus qu'un régime collectif ne devrait jamais être un simple formulaire dans la trousse d'embauche. Utilisé intelligemment, il devient un élément central de la promesse employeur : le signe tangible que l'organisation se préoccupe du bien-être financier de ses employés, aujourd'hui et au moment de la retraite.

L'ambition de ce document est donc double : replacer le régime de retraite collectif au cœur de la stratégie RH, et montrer qu'il est possible de le faire de manière structurée, pragmatique et accessible, même pour une PME.



02 POURQUOI PARLER DE RÉGIMES DE RETRAITE COLLECTIFS AUJOURD'HUI ?

2.1 Démographie, pénurie et compétition pour les talents

Même si le marché du travail québécois s'est légèrement détendu, la compétition pour les talents reste bien réelle. Le recul des postes vacants ramène le niveau de tension à celui d'avant la pandémie, mais la démographie demeure défavorable : le vieillissement de la population, le départ massif des baby-boomers et le ralentissement de la croissance de la population active maintiennent une pression de fond sur les organisations.

Concrètement, cela signifie des difficultés de recrutement persistantes, des délais plus longs pour combler certains postes et une inflation des attentes des candidats, qui ne se limitent plus au seul salaire.

2.2 Les trois piliers de la retraite et la place du régime d'employeur

Le système de retraite québécois repose sur trois piliers. Le premier est celui des régimes publics, comme le Régime de rentes du Québec, la pension de la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti. Ils assurent une base de revenu à la retraite, mais ne suffisent généralement pas à maintenir le niveau de vie des travailleurs.

Le deuxième pilier est constitué des régimes d'employeur : régimes complémentaires de retraite, régimes à cotisations déterminées, régimes à prestations déterminées, REER collectifs, RPDB et régimes de retraite simplifiés. Ce pilier joue un rôle déterminant pour rapprocher le revenu de retraite de celui de la vie active.

Enfin, le troisième pilier est l'épargne individuelle. Il dépend de la capacité et de la discipline de chaque personne à mettre de l'argent de côté, ce qui crée inévitablement des écarts importants entre les individus.

Lorsque l'employeur offre un régime collectif solide et bien structuré, il vient combler l'espace laissé entre le pilier public et l'épargne individuelle. Pour de nombreux employés, ce régime représente la différence entre une retraite « juste correcte » et une retraite réellement sécurisée.

2.3 Le régime collectif au cœur de la rémunération globale

L'accès à un régime d'employeur demeure loin d'être universel, surtout dans le secteur privé. Cela crée un contraste marqué entre les organisations qui n'offrent rien et celles qui proposent un régime collectif structuré. Pour un employeur, mettre en place un tel régime, c'est donc se placer automatiquement dans une catégorie à part aux yeux des candidats.

De plus en plus, les travailleurs évaluent la qualité d'un emploi en se basant sur la rémunération globale : salaire, assurances, flexibilité, développement professionnel et sécurité financière à long terme. Dans cette équation, le régime de retraite devient un élément central.

Pour une direction RH, le constat est simple : si l'organisation offre déjà un régime, mais que sa valeur est peu visible et mal comprise, une partie importante de l'avantage compétitif est perdue. À l'inverse, un régime bien structuré, bien aligné sur la stratégie de l'entreprise et clairement communiqué peut devenir un argument décisif dans l'attraction et la fidélisation.



03 LES GRANDS ENJEUX RH LIÉS AUX RÉGIMES COLLECTIFS

3.1 Couverture et utilisation réelles des régimes

Malgré leur potentiel, les régimes de retraite collectifs se heurtent à un premier obstacle : la couverture et l'utilisation. Dans certaines organisations, tous les employés ou presque ont accès à un régime. Dans d'autres, seuls certains groupes en bénéficient. Et même lorsqu'un régime est offert à tous, le taux d'adhésion peut rester modeste, ou les employés peuvent cotiser au minimum sans véritable réflexion.

La simple existence d'un régime ne garantit donc ni son impact sur la retraite des employés ni sa valeur perçue comme avantage social.

3.2 La complexité perçue par les employés

Un deuxième enjeu tient à la complexité perçue des régimes. Les notions de cotisations déterminées, de prestations déterminées, d'immobilisation, de fiscalité et de profils de risque sont loin d'être intuitives pour la majorité des employés.

Lorsqu'on leur présente des documents d'adhésion truffés de termes techniques ou une liste de nombreux fonds de placement sans accompagnement pédagogique, le réflexe naturel est de reporter la décision ou de cocher la première option proposée sans en comprendre les implications. À long terme, cela crée frustration, méfiance et déconnexion entre l'effort financier de l'employeur et la perception de l'employé.

3.3 Des attentes en évolution chez les employés

Enfin, les attentes des employés ont évolué. Ils recherchent des avantages qui s'intègrent à leurs projets de vie : acheter une propriété, réduire l'endettement, préparer la retraite, financer des transitions professionnelles.

Le régime de retraite peut soutenir ces objectifs, à condition d'être relié à des questions concrètes : ce que cela représente en revenus à long terme, ce qui se passe en cas de départ de l'entreprise, la différence entre épargner seul ou bénéficier d'une contribution de l'employeur. Tant que ces questions restent floues, le régime demeure perçu comme un mécanisme abstrait plutôt que comme un pilier de la sécurité financière.

Pour les directions RH, le défi n'est donc pas seulement d'offrir un régime, mais de le rendre compréhensible, équitable et visible dans l'expérience employé.



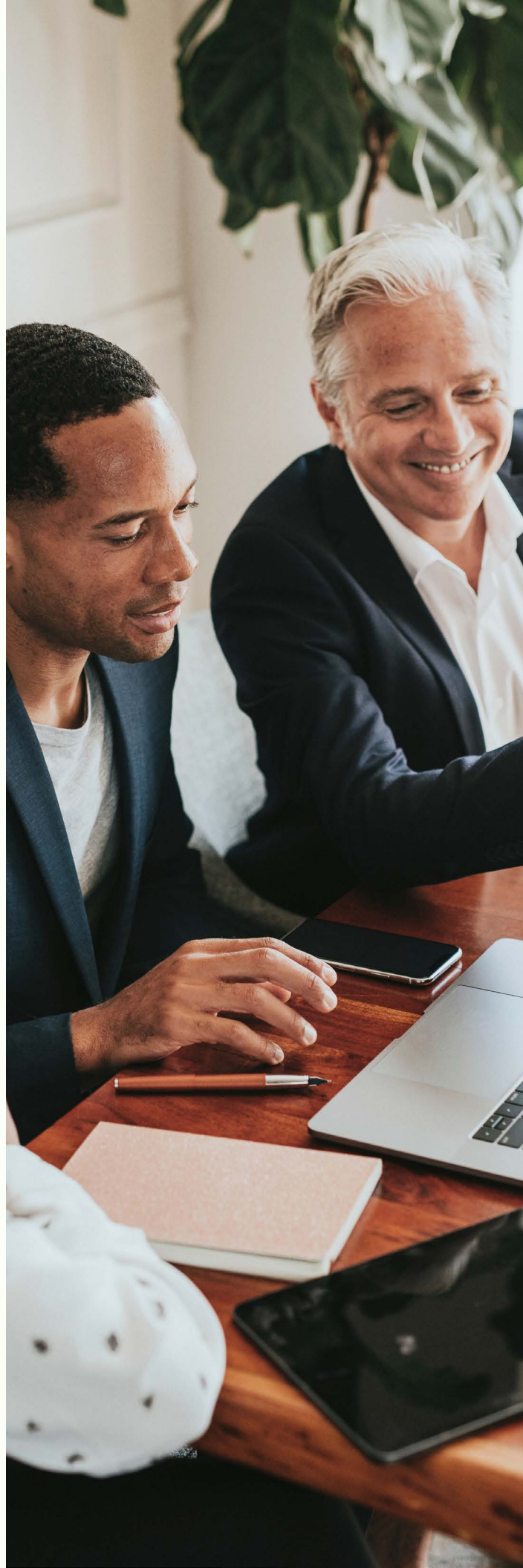
04 PANORAMA DES RÉGIMES DE RETRAITE AU QUÉBEC

4.1 Le duo REER collectif/RPDB :

Le duo REER collectif/RPDB s'est imposé comme un outil particulièrement intéressant pour les entreprises. Dans cette configuration, l'employé cotise dans un REER collectif, généralement par déduction à la source, ce qui facilite la discipline d'épargne. L'employeur, de son côté, verse ses contributions dans un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB).

Ce partage des rôles crée une dynamique de collaboration : l'employé s'engage dans son épargne, l'employeur reconnaît cet effort par une contribution structurée. Il devient possible de moduler la contribution patronale selon l'ancienneté, la catégorie d'emploi ou des objectifs de fidélisation. Sur le plan RH, ce duo permet de transmettre un message fort : l'organisation investit concrètement dans la retraite de ses employés, au-delà du salaire.

Un élément important à considérer concerne les employés qui détiennent une participation importante dans l'entreprise. Selon les règles fiscales, un actionnaire déterminé, généralement une personne qui détient, directement ou indirectement, au moins 10 % des actions d'une catégorie de l'entreprise, ou une personne qui lui est liée ne peut pas recevoir de cotisations de l'employeur dans un RPDB. Ces personnes peuvent toutefois participer au REER collectif, mais sans cotisation patronale dans le RPDB.





4.2 Le régime de retraite simplifié (RRS) :

Le régime de retraite simplifié, ou RRS, est un régime à cotisations déterminées administré par une institution financière et offert à plusieurs employeurs. Il propose un cadre réglementé, une gestion largement prise en charge par le fournisseur et une grande prévisibilité des coûts pour l'employeur, qui s'engage sur un niveau de cotisation plutôt que sur une rente garantie.

Pour une PME qui souhaite offrir un dispositif structuré sans assumer la lourdeur d'un régime complémentaire sur mesure, le RRS est une solution « clé en main » qui permet de se doter d'un régime crédible, comparable à celui de grandes organisations, tout en maîtrisant les risques financiers et administratifs.

4.3 Les régimes de retraite traditionnels :

1. Les régimes à cotisations déterminées (CD) :

Les régimes complémentaires de retraite à cotisations déterminées fonctionnent selon une logique simple : l'employeur connaît à l'avance le montant de ses contributions, tandis que le niveau de la rente dépend des cotisations accumulées et des rendements obtenus.

Dans le secteur privé, cette formule gagne en popularité parce qu'elle permet de concilier un engagement clair envers les employés et une bonne maîtrise des coûts à long terme. Du point de vue RH, elle facilite le discours : la contribution de l'employeur est visible, stable et directement associée à l'effort d'épargne de l'employé.

2. Les régimes à prestations déterminées (PD) : un engagement fort, mais exigeant

Les régimes à prestations déterminées promettent une rente calculée selon une formule qui tient compte du salaire et des années de service. Ils offrent une grande sécurité pour l'employé, puisque le niveau de revenu à la retraite est connu d'avance ou encadré par une formule prévisible.

En contrepartie, ils imposent à l'employeur une responsabilité financière importante. Les variations de rendement, les changements démographiques et les exigences de capitalisation peuvent faire fluctuer les contributions requises. C'est pourquoi les régimes à prestations déterminées demeurent très présents dans le secteur public et parapublic, mais sont devenus plus rares dans les PME et dans une partie du secteur privé.



4.4 Le RVER et autres régimes existants

À ces grandes catégories s'ajoutent d'autres véhicules d'épargne-retraite utilisés au Québec, dont le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), conçu pour offrir une solution minimale aux entreprises qui n'avaient aucun régime collectif. Le RVER se distingue par sa mise en place simple, l'absence d'obligation de contribution de l'employeur et une administration gérée par un fournisseur autorisé. Toutefois, son impact comme outil RH demeure limité : sans contribution patronale ni stratégie de communication, les taux de participation sont

généralement faibles, les options de placement sont restreintes, et les frais tendent à être moins avantageux qu'un régime collectif négocié. En pratique, le RVER répond surtout à une exigence légale, mais constitue rarement un levier d'attraction ou de rétention des talents.

Il existe également d'autres types de régimes utilisés dans certaines organisations, chacun s'adaptant à des contextes ou besoins particuliers. L'enjeu pour l'employeur est de s'assurer que le véhicule retenu, qu'il s'agisse d'un RVER ou d'un régime collectif traditionnel, s'aligne réellement avec sa stratégie RH, son positionnement et ses objectifs de compétitivité.

05 MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DU GROUPE FINANCIER STRATÈGE

Étape 1 : Un diagnostic structuré de votre régime

Face à cette diversité de régimes, la démarche du Groupe Financier Stratège commence par un diagnostic rigoureux. Nous examinons le régime tel qu'il existe : structure (REER, RPDB, RRS, CD, PD), taux de participation, niveaux de cotisation, profil des participants, utilisation des différentes options de placement.

Nous rapprochons ces éléments de votre réalité RH : difficultés de recrutement, postes clés, profil des talents, enjeux d'équité interne. Cette première étape permet de comprendre comment le régime se comporte réellement, au-delà des intentions initiales.

Étape 2 : Des scénarios d'optimisation sur mesure

À partir de ce diagnostic, nous construisons des scénarios concrets. Dans certaines organisations, l'enjeu sera de renforcer le duo REER/RPDB pour mieux reconnaître la fidélité. Dans d'autres, il s'agira de simplifier une offre de fonds devenue illisible, de revoir les paramètres de cotisation, ou encore de migrer vers un véhicule mieux adapté, comme un RRS.

Chaque scénario est évalué en fonction de trois axes : la cohérence avec vos objectifs RH, la soutenabilité financière pour l'employeur et la lisibilité pour les employés. L'objectif n'est pas de complexifier le régime, mais de le rendre plus efficace et plus aligné sur votre stratégie.

Étape 3 : Communication, accompagnement et suivi

Un régime optimisé, mais mal expliqué reste un régime sous-utilisé. C'est pourquoi notre méthode accorde une place centrale à l'accompagnement des équipes RH. Nous travaillons à bâtir un plan de communication adapté : séances d'information en langage simple, documentation vulgarisée, intégration du régime dans l'accueil des nouveaux employés, rappels réguliers lors des moments clés de la vie professionnelle.

Nous proposons aussi des indicateurs de suivi accessibles, comme l'évolution du taux de participation, du niveau de cotisation et de la perception du régime dans les sondages internes. L'idée est de faire du régime de retraite un outil vivant, piloté et ajusté au fil du temps, plutôt qu'un dispositif statique mis en place une fois pour toutes.

En combinant ce diagnostic, ces scénarios d'optimisation et cet accompagnement, la méthodologie du Groupe Financier Stratège vise à transformer un régime de retraite collectif en véritable avantage stratégique pour l'employeur et ses employés.

PARTIE 2

TRANSFORMER UN RÉGIME COLLECTIF GRÂCE AU DUO REER/RPDB

ÉTUDE DE CAS



1.1 Profil général de l'entreprise

NewTech Groupe est une société de services professionnels basée au Québec. Elle regroupe environ **510 employés** : 10 directeurs, 150 professionnels et 350 employés administratifs et techniciens. Sa masse salariale annuelle se situe autour de **35 millions de dollars**, avec des niveaux de rémunération typiques d'une entreprise de services basée sur l'expertise : salaires plus élevés pour les directeurs et les professionnels, plus stables, mais essentiels pour les équipes administratives et techniques.

L'entreprise connaît une croissance soutenue, de l'ordre de 5 à 6 % par année, et évolue dans un secteur où la compétition pour les talents est forte, particulièrement pour les professionnels qualifiés.

1.2 Structure de la main-d'œuvre

La main-d'œuvre de NewTech est structurée en trois grandes catégories :

- **Un noyau de 10 directeurs**, responsables de la stratégie, du développement d'affaires et de la gestion des équipes ;
- **150 professionnels** (experts-conseils, spécialistes, analystes), qui constituent le cœur de la valeur ajoutée de l'entreprise ;
- **350 employés administratifs et techniciens**, qui assurent le support opérationnel, la gestion des dossiers, la logistique et les fonctions de soutien.

L'âge moyen tourne autour de 38–39 ans, avec une concentration importante d'employés dans la tranche 30–44 ans, c'est-à-dire au moment où les décisions d'épargne-retraite deviennent structurantes.

1.3 Contexte RH et enjeux stratégiques

Le taux de roulement global se situe autour de **15–16 %** par année, avec des pointes plus élevées dans certaines fonctions techniques. La direction souhaite, à moyen terme, ramener ce taux dans une fourchette de **10 à 12 %**.

La rémunération salariale est compétitive, mais NewTech se mesure à des concurrents capables d'offrir des salaires plus agressifs. L'entreprise veut donc renforcer sa **proposition de valeur employé** par l'entremise d'avantages structurants, au premier rang desquels figure un régime de retraite collectif mieux positionné, plus intelligent, et clairement présenté comme un levier de fidélisation.

02 SITUATION INITIALE DU RÉGIME DE RETRAITE

2.1 Description du régime actuel et des placements offerts

Avant l'intervention du Groupe Financier Stratège, NewTech offrait un **REER collectif** avec contributions volontaires des employés. L'employeur versait une contribution unifiée de **2 % du salaire** pour tous les employés admissibles, sans distinction de catégorie ni d'ancienneté.

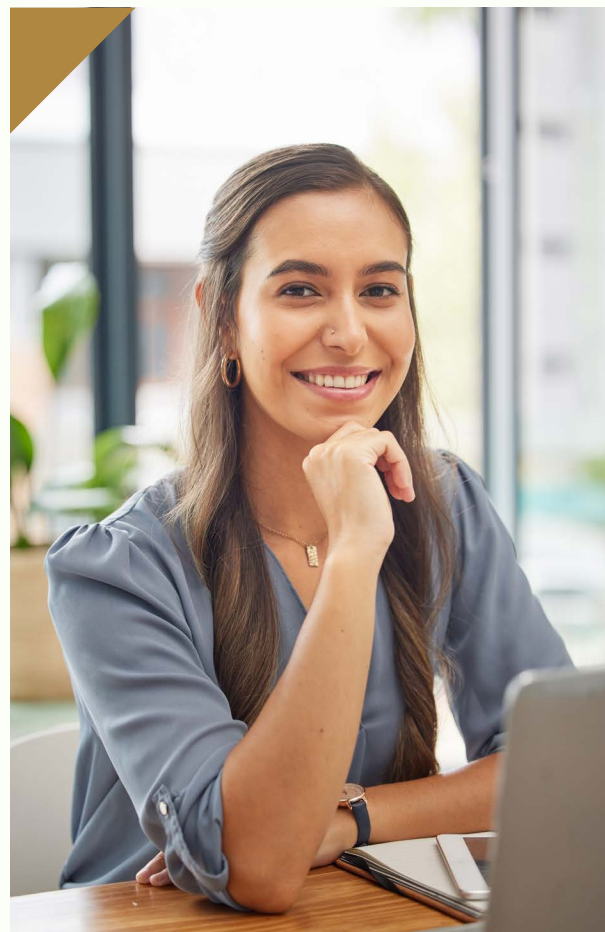
Les **règles de retrait** étaient souples : les employés pouvaient effectuer des retraits de leur REER collectif relativement facilement sous réserve des contraintes habituelles liées au type de placement, mais sans véritable filtre RH ni accompagnement. La logique de protection de l'épargne à long terme était peu présente dans les pratiques. Concrètement, cela créait des « fuites » régulières de capital, parfois pour des besoins légitimes, mais souvent au détriment de la préparation de la retraite et de la santé globale du régime.

Du côté des placements, l'offre initiale se composait d'une trentaine de fonds à la carte : quelques fonds équilibrés, des fonds d'actions canadiennes et mondiales, des fonds obligataires, et quelques solutions de marché monétaire. Il n'y avait pas de **portefeuilles à cycle de vie** ni de véritable logique structurée d'allocation selon l'horizon de retraite. Aucun **actif alternatif** (infrastructures, immobilier non coté, crédit privé, etc.) n'était intégré dans les portefeuilles, ce qui limitait la diversification à long terme.

2.2 Indicateurs de participation, contributions et actifs sous gestion

Avec une masse salariale de **35 M\$**, et une cotisation moyenne des employés d'environ **3 % du salaire**, les contributions annuelles des employés s'élevaient à environ **1,05 M\$**, soit un peu moins de **90 000 \$** par mois. La contribution de l'employeur, fixée à **2 %**, représentait environ **700 000 \$ par année**, soit un peu moins de **60 000 \$ par mois**.

Les **actifs sous gestion** (ASG) du régime atteignaient environ **12 M\$**. C'était un niveau respectable, mais clairement en deçà du potentiel eu égard à la taille de l'entreprise, au profil d'âge des participants et au budget annuel consacré par l'employeur.

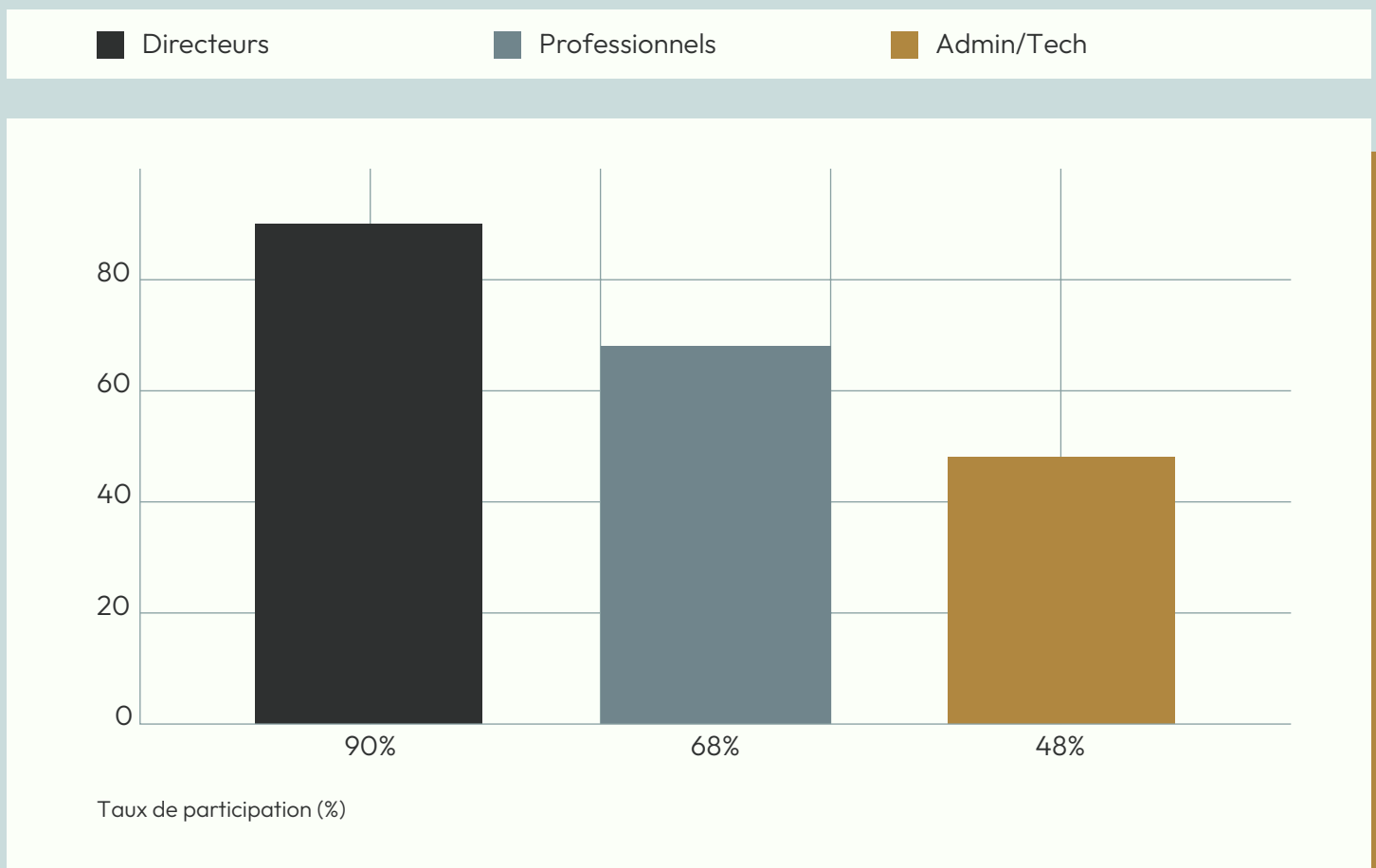


2.3 Perception du régime et effets des retraits

Les sondages internes et les entretiens avec des employés ont révélé plusieurs éléments préoccupants. Une proportion significative de participants considérait le régime comme un « compte d'épargne amélioré » plutôt que comme un véritable **outil de retraite**. La facilité des retraits renforçait cette perception : certains utilisaient le REER collectif comme une réserve à court terme, sans mesurer les conséquences fiscales ni l'impact sur leur capacité future à prendre leur retraite dans de bonnes conditions.

Du point de vue des gestionnaires, le régime était rarement mis en avant dans les discussions d'embauche ou de rétention. Les décisions de retrait étaient peu encadrées, et l'effet sur la **santé globale du régime** (décapitalisation, perception de l'efficacité, dispersion des comportements) n'était pas vraiment intégré dans la gouvernance. Le **Graphique** présente le taux de participation par catégorie d'employés, montrant une participation plus forte chez les directeurs et une adhésion relativement faible chez certains employés administratifs et techniciens.

Graphique 1 – Taux de participation par catégorie



03 DIAGNOSTIC DU GROUPE FINANCIER STRATÈGE

3.1 Analyse des données du régime

Le Groupe Financier Stratège a commencé par une analyse détaillée des flux de contributions, des retraits et de la répartition des placements. On a constaté que, chez les professionnels en milieu de carrière, une partie non négligeable des participants effectuait des retraits dans les trois premières années suivant leur adhésion, ce qui réduisait fortement l'accumulation de capital.

Du côté des contributions, **la cotisation moyenne de 3 %** n'était pas suffisante pour permettre la constitution d'un capital retraite significatif, même avec la contribution de 2 % de l'employeur. Plusieurs scénarios ont montré qu'à contributions constantes, le revenu de retraite futur serait loin de remplacer un niveau de vie jugé confortable.

3.2 Identification des enjeux de fidélisation et de rendement RH

En croisant ces données avec les informations RH, il est apparu que le régime ne jouait pas réellement son rôle de **levier de fidélisation**. L'absence de période d'acquisition, la contribution uniforme et la facilité de retrait conduisaient à une situation où le régime coûtait à l'employeur, mais n'influçait que marginalement les décisions de rester ou de partir.

L'efficacité RH des 700 000 \$ versés chaque année par l'employeur était donc clairement perfectible. Avec des ajustements ciblés, ce budget pouvait être beaucoup plus puissant en matière de rétention, de perception et de compétitivité globale.

3.3 Gestion des risques et limites de l'architecture de placement

Sur le volet placements, l'analyse a mis en lumière une fragmentation des actifs : 12 M\$ répartis sur une trentaine de fonds, sans structure claire. Certains employés se retrouvaient avec des portefeuilles très prudents malgré un horizon de 20 ou 25 ans, d'autres prenaient des risques élevés sans diversification suffisante.

Les frais de gestion moyens se situaient autour de **1,40 %** sur les principaux fonds, certains étant même légèrement au-dessus de ce niveau. Le niveau des actifs sous gestion, combiné à la dispersion des fonds, ne permettait pas encore de négocier des baisses significatives.

En résumé, le diagnostic a fait ressortir trois grands axes d'amélioration : la structure du régime (incitatifs et fidélisation), la discipline sur les retraits et l'architecture de placement pour mieux protéger les participants face aux risques de marché.



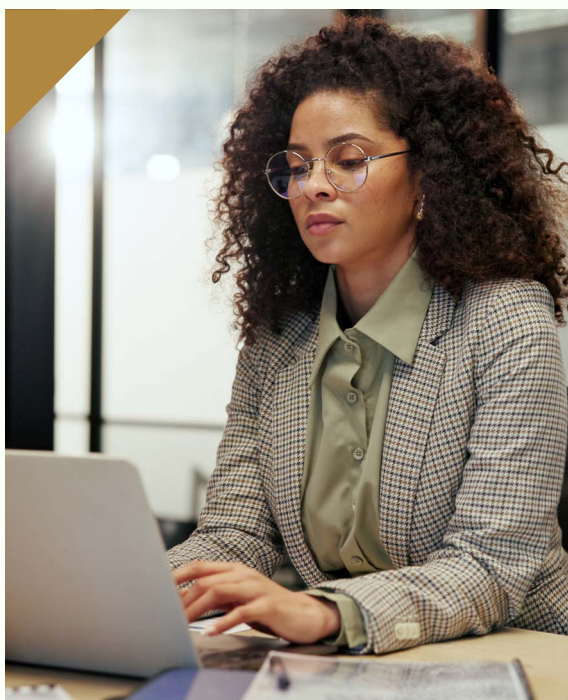
04 CONCEPTION DU RÉGIME CIBLE : DUO REER/RPDB

4.1 Principes directeurs et objectifs chiffrés

À partir de ce diagnostic, NewTech et le Groupe Financier Stratège ont défini des objectifs clairs sur un horizon de 5 à 7 ans :

1. Faire passer le **taux de participation** d'environ 62 % à **80 % et plus** ;
2. Augmenter la **cotisation moyenne des employés** de 3 % à environ **5 % du salaire** ;
3. Faire croître les actifs sous gestion de 12 M\$ à **22-25 M\$** ;
4. Atteindre un niveau d'ASG permettant de négocier une baisse des frais de gestion de l'ordre de **20 à 30 points de base**, par exemple de 1,40 % vers **1,10 – 1,20 %** sur les principaux portefeuilles.

Le tout, en gardant une trajectoire budgétaire sous contrôle pour l'employeur et en renforçant clairement le message de fidélisation.



4.2 Architecture du duo REER/RPDB et contributions

Le nouveau régime repose sur un **duo REER/RPDB** simple à expliquer :

- L'employé cotise dans le REER collectif ;
- L'employeur verse une contribution de **contre-partie** dans un RPDB, selon des barèmes liés à la catégorie d'emploi et à l'ancienneté.

Avec une masse salariale de 35 M\$, l'objectif est de faire évoluer, à maturité, la cotisation moyenne des employés vers 5 %, soit environ **1,75 M\$ par année** (environ 145 000 \$ par mois), et le match de l'employeur vers une moyenne de **4 %** (le niveau exact dépendant de la répartition d'ancienneté), soit autour de **1,4 M\$ par année** (un peu plus de 115 000 \$ par mois).

Comparativement à la situation initiale (1,05 M\$ de contributions des employés et 700 000 \$ de contribution patronale), on obtient un régime beaucoup plus alimenté, tant par les employés que par l'employeur, mais de façon progressive et conditionnée à la participation réelle. La contribution de l'employeur dans le RPDB est strictement conditionnelle à celle de l'employé dans le REER collectif : l'employeur égale la cotisation de l'employé jusqu'au taux maximal prévu par le barème associé à sa catégorie et à son ancienneté.

Par exemple, pour recevoir un match de 4 %, l'employé doit cotiser 4 %. Cette mécanique assure une logique simple, équitable et parfaitement alignée avec les pratiques du marché.

4.3 Match de cotisation par catégorie d'employés

Le barème de match a été différencié pour refléter la réalité des marchés et la structure des postes :

- Pour les **directeurs**, un match pouvant atteindre jusqu'à 3,5 % du salaire après quelques années d'ancienneté, afin de rester compétitif pour des profils hautement sollicités ;
- Pour les **professionnels**, un match cible de 5 % à maturité, en ligne avec les pratiques du marché pour des postes clés dans la génération de revenus ;
- Pour les **employés administratifs et techniciens**, un match qui pourra monter jusqu'à 4 %, avec une progression rapide dans les premières années pour rendre le régime attractif dès le début de la relation d'emploi.

Le tableau illustre un exemple de barème pour chaque catégorie, montrant comment la générosité du régime augmente avec l'ancienneté.

Tableau 1 – Barème de match par catégorie et ancienneté

Catégorie d'employés	Ancienneté 0–2 ans	Ancienneté 3–4 ans	Ancienneté 5+ ans	Match maximal à maturité
Directeurs	3,5 % du salaire	4,5 % du salaire	5,5 % du salaire	5,50 %
Professionnels	3 % du salaire	4 % du salaire	5 % du salaire	5,00 %
Administratifs/ Techniciens	2 % du salaire	3 % du salaire	4 % du salaire	4,00 %

Règle de 24 mois d'acquisition et nouvelle discipline sur les retraits

Un changement majeur concerne **la règle de retrait et l'acquisition des droits**. Dans le régime initial, les contributions de l'employeur étaient acquises immédiatement et les retraits du REER collectif étaient largement permis, ce qui menait à des sorties de fonds récurrentes.

Dans le nouveau régime :

1. Les contributions de l'employeur dans le **RPDB** sont soumises à **une période d'acquisition de 24 mois**. Si l'employé quitte avant deux ans, la partie non acquise des contributions retourne au régime, au bénéfice du groupe ;

2. Les **retraits** du REER collectif ne sont plus des opérations quasi automatiques. Ils nécessitent désormais une **autorisation de l'employeur** et sont précédés d'une explication individuelle, par un conseiller, de **l'impact fiscal** (imposition, pertes de droits de cotisation, etc.) et de **l'impact sur la santé du régime** et sur la retraite future de l'employé.

L'objectif n'est pas d'interdire tout retrait de manière absolue, mais de briser la logique du REER « compte chèque amélioré ». Chaque retrait devient une décision réfléchie, encadrée et assumée, ce qui protège la capitalisation à long terme et renforce la crédibilité du régime auprès de l'assureur comme des employés.

05 ARCHITECTURE DE PLACEMENT ET GESTION DES RISQUES

5.1 Portefeuilles à cycle de vie avec une exposition maîtrisée aux actifs alternatifs

Sur le plan des placements, la transformation est tout aussi importante. L'offre initiale, composée de nombreux fonds à la carte sans cohérence globale, est remplacée par **une architecture centrée sur des portefeuilles à cycle de vie**.

Trois profils sont mis en place : prudent, équilibré et audacieux. Chacun ajuste automatiquement l'allocation entre actions, revenu fixe et liquidités à mesure que le participant approche de la retraite. Pour renforcer la diversification et mieux protéger les participants face aux cycles de marché, chaque portefeuille intègre également une **petite composante d'actifs alternatifs** (par exemple, une combinaison d'immobilier, d'infrastructures ou de crédit privé), dans une proportion maîtrisée.

Concrètement, un portefeuille équilibré type pourrait inclure, à l'intérieur de son allocation globale, **5 à 10 % d'actifs alternatifs**, offrant ainsi une source de rendement moins corrélée aux marchés boursiers traditionnels. Cette intégration est transparente pour le participant, mais puissante du point de vue de la gestion des risques.

5.2 Offre à la carte limitée et disciplinée

L'offre à la carte est maintenue, mais de façon **disciplinée**. Au lieu d'une trentaine de fonds, NewTech retient un nombre restreint d'options, chacune représentant un gestionnaire de référence dans une grande classe d'actifs : actions canadiennes, actions mondiales, revenu fixe, éventuellement un fonds d'actions à faible volatilité ou un fonds indicel.

Cette rationalisation concentre les actifs et facilite la **négociation des frais**. En visant un transfert progressif de la majorité des ASG vers les portefeuilles à cycle de vie, et en limitant le nombre de fonds à la carte, NewTech se donne les moyens d'atteindre plus rapidement les **paliers d'actifs** qui déclenchent des rabais de frais chez l'assureur.





5.3 Suivi trimestriel des placements et gouvernance renforcée

Un comité de suivi des placements se réunit désormais chaque trimestre. Il analyse la performance des portefeuilles à cycle de vie, la contribution des actifs alternatifs, la volatilité observée et la conformité aux mandats.

Cette gouvernance trimestrielle permet d'agir rapidement si un gestionnaire ne respecte plus ses objectifs ou si le profil de risque dérive. Elle renforce aussi la capacité de l'entreprise à démontrer aux employés que leurs placements sont surveillés, ce qui favorise la confiance et la participation.

5.4 Effet attendu sur le profil de risque et les frais de gestion

En combinant portefeuilles à cycle de vie, exposition mesurée aux actifs alternatifs et offre à la carte restreinte, le régime devient plus **résilient** face aux fluctuations de marché. Les comportements extrêmes (tout en actions très volatiles ou tout en liquidités sur le long terme) sont réduits.

À mesure que les ASG passeront de 12 M\$ à 22-25 M\$, NewTech pourra négocier une baisse des frais : l'objectif est de ramener les **frais moyens** des principaux portefeuilles d'environ **1,40 %** vers **1,10 - 1,20 %**. Sur plusieurs années, cette différence de 20 à 30 points de base se traduit par des centaines de milliers de dollars en capital supplémentaire pour les participants.

06 STRATÉGIE DE COMMUNICATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYÉS

6.1 Un plan de communication structuré

Pour que cette transformation produise ses effets, NewTech déploie un plan de communication sur 12 mois : courriels ciblés, séances d'information, capsules vidéo pédagogiques, fiches explicatives. Le discours tourne autour de quelques messages simples : l'employeur investit davantage dans la retraite, les retraits ne sont plus un geste anodin, et la nouvelle architecture de placement protège mieux contre les risques de marché.

6.2 Messages adaptés par catégorie d'employés

Les directeurs reçoivent des scénarios personnalisés qui illustrent l'impact d'un match pouvant atteindre 5,5 % sur un revenu annuel élevé, en projetant la valeur du régime à 60 ou 65 ans.

Un professionnel qui cotise 5 % recevra une contribution patronale équivalente de 4 500 \$ par année, soit 45 000 \$ sur dix ans, avant même les rendements.

Les employés administratifs et techniciens bénéficient d'exemples chiffrés adaptés à leurs salaires.

6.3 Parcours d'adhésion et accompagnement sur les retraits

Le parcours d'adhésion est simplifié et orienté vers les portefeuilles à cycle de vie comme option par défaut. En parallèle, toute demande de retrait déclenche désormais **un entretien de clarification** : le conseiller explique la facture fiscale, la perte de capital à long terme et les alternatives possibles.

Cette approche ne vise pas à culpabiliser l'employé, mais à l'aider à prendre une décision en pleine connaissance de cause, dans un cadre qui protège **la santé du régime**.



07

RÉSULTATS ATTENDUS ET PROJECTIONS D'IMPACT

7.1 Participation, contributions et actifs sous gestion

Les simulations montrent qu'en cinq à sept ans, le **taux de participation** peut passer de 62 % à plus de **80 %**, avec une hausse particulièrement marquée chez les employés administratifs et techniciens.

La **cotisation moyenne** des employés évolue progressivement de 3 % à environ 5 %.

Avec ces flux et des rendements raisonnables, les **actifs sous gestion** devraient évoluer de 12 M\$ vers une fourchette de **22 à 25 M\$** sur l'horizon visé.

7.2 Frais de gestion et performance nette

À ces niveaux d'ASG, l'assureur sera en mesure d'offrir des **barèmes de frais plus avantageux**. La cible est une réduction de 20 à 30 points de base sur les principaux portefeuilles. À long terme, cette baisse, combinée à une allocation plus disciplinée et à l'intégration d'actifs alternatifs, améliore significativement la performance nette pour les participants.

7.3 Fidélisation et stabilité des équipes

La combinaison du **match progressif**, de la **règle d'acquisition de 24 mois** et de l'encadrement renforcé des retraits crée une dynamique nouvelle : rester plus longtemps chez NewTech se traduit concrètement par une retraite mieux financée.

Les estimations internes indiquent qu'une réduction du taux de roulement de 3 à 5 points de pourcentage est atteignable, ce qui compense largement une partie de la hausse de la contribution patronale, tout en améliorant la continuité et la stabilité des équipes.





08 LEÇONS À RETENIR POUR LES DIRECTIONS RH

8.1 Un chantier difficile à mener seul

L'exemple de NewTech montre que transformer un régime de retraite collectif ne se résume pas à changer un produit. Il s'agit de **repenser la structure de contribution**, de revoir les règles de retrait, de redesigner l'architecture de placement, de négocier des frais plus bas et de bâtir une stratégie de communication cohérente. Sans accompagnement spécialisé, il est difficile pour une équipe RH de piloter simultanément tous ces paramètres.

8.2 La force d'une approche intégrée RH-finance-placements

La valeur ajoutée du Groupe Financier Stratège réside dans cette approche intégrée : comprendre les enjeux RH, modéliser les flux financiers, évaluer les risques de placement, structurer les règles de retrait et traduire le tout en messages clairs pour les employés.

Ce n'est que lorsque ces éléments sont alignés que le régime devient un véritable **actif stratégique** plutôt qu'un simple poste de dépense.



PARTIE 3

CONCLUSION STRATÉGIQUE ET OUTILS PRATIQUES

01 SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS CLÉS DU LIVRE BLANC

Au fil de ce livre blanc, un constat central s'impose : **un régime de retraite collectif n'est plus un simple avantage accessoire**. Dans un marché du travail où la compétition est féroce et où la préparation financière des employés devient un enjeu majeur, il constitue un levier stratégique capable d'améliorer la fidélisation, l'attractivité et le bien-être financier des employés.



Trois grands enseignements ressortent clairement :

Premièrement, la structure même du régime — niveau de match, règles d'acquisition, cohérence entre catégories d'employés — détermine en grande partie la force de l'incitatif. Un budget de retraite mal structuré coûte cher à l'employeur, mais influence peu la rétention.

Deuxièmement, l'architecture de placement est un pilier trop souvent sous-estimé. Une offre mal construite, trop vaste ou non adaptée à l'horizon de retraite des participants nuit à la performance et augmente la volatilité inutilement. À l'inverse, une structure disciplinée, fondée sur des portefeuilles à cycle de vie intégrant une exposition raisonnable aux actifs alternatifs, protège mieux les participants.

Troisièmement, la communication transforme un régime « administratif » en un véritable outil d'engagement. Sans pédagogie, sans accompagnement, sans mise en récit des avantages concrets, la participation plafonne et la perception du régime demeure faible.

Enfin, de nombreuses organisations sous-estiment encore les **erreurs courantes** : contributions trop uniformes, retraits non encadrés, absence de suivi de la santé du régime, dispersion des fonds, ou encore absence de comité de gouvernance. Ces écueils sont pourtant faciles à corriger avec une approche structurée.



02 LES AVANTAGES STRATÉGIQUES D'UN RÉGIME COLLECTIF BIEN CONÇU

Comment un régime devient un atout RH mesurable

Un régime de retraite bien pensé n'est pas seulement un mécanisme financier : c'est un investissement RH qui produit un rendement clair et mesurable pour l'organisation.

Il renforce d'abord l'attractivité de l'entreprise. Dans un contexte où les employés comparent systématiquement les offres globales — salaire, flexibilité, retraite, assurances — un régime moderne, généreux et bien expliqué devient un facteur différenciateur. Les candidats qualifiés y sont sensibles, particulièrement dans les professions à forte mobilité.

Il améliore ensuite la **proposition de valeur employé (PVE)**. Un employeur qui contribue activement au futur financier de ses employés exprime un message implicite puissant : nous investissons dans votre avenir.

Cet élément est fortement corrélé à la loyauté et à l'engagement, surtout chez les employés en milieu de carrière.

Le régime structuré contribue également à **réduire les risques** : risques d'insuffisance d'épargne pour les employés, risques de retraits intempestifs, risques liés à la volatilité des marchés, risques de non-conformité. Une meilleure gouvernance réduit naturellement les frictions et clarifie les responsabilités.

Enfin, un régime performant améliore la **gouvernance RH**. Il permet de suivre des indicateurs objectifs – participation, ASG, répartition des portefeuilles, frais et d'ajuster le tir chaque année, dans une logique d'amélioration continue alignée avec les pratiques recommandées par l'ACOR et les standards de l'industrie.

03 BONNES PRATIQUES RH POUR UNE GESTION OPTIMALE DU RÉGIME COLLECTIF

La transformation d'un régime collectif passe par des actions simples, mais décisives. Les organisations qui obtiennent les meilleurs résultats appliquent généralement les bonnes pratiques suivantes.

Elles structurent les contributions de manière stratégique : un match progressif, différencié selon les catégories d'employés, et associé à une période d'acquisition, a un impact direct sur la fidélisation. Il crée une relation claire entre l'engagement de l'employé et l'investissement de l'employeur.

Elles encadrent les retraits avec rigueur. L'objectif n'est pas d'empêcher l'employé d'accéder à ses fonds, mais de l'amener à comprendre l'enjeu fiscal et le coût réel d'un retrait sur son avenir financier. Cet encadrement améliore la santé globale du régime et renforce la perception de sa valeur.

Elles offrent des portefeuilles adaptés à chaque horizon, afin d'éviter les comportements extrêmes (trop de risque ou pas assez). Les portefeuilles à cycle de vie, enrichis d'un pourcentage mesuré d'actifs alternatifs, constituent aujourd'hui une solution éprouvée pour équilibrer rendement et risque.

Elles suivent des indicateurs clés : actifs sous gestion, taux de participation, répartition par âge, frais de gestion, volatilité des portefeuilles, retraits annuels. Ce suivi régulier permet de piloter le régime de façon proactive plutôt que réactive.

Elles adoptent une communication orientée sur la pédagogie et la transparence. Scénarios chiffrés, webinaires, capsules courtes, infographies : tout support qui rend la retraite plus concrète améliore l'engagement des employés.

Enfin, elles évaluent chaque année la compétitivité du régime face aux normes du marché, afin de s'assurer de conserver une position avantageuse dans la guerre des talents.



04 POURQUOI COLLABORER AVEC LE GROUPE FINANCIER STRATÈGE ?

Une approche intégrée RH – finance – placements

Ce livre blanc reflète la philosophie centrale du Groupe Financier Stratège : un régime de retraite collectif n'est réellement performant que si les dimensions RH, financières et de placement sont pensées ensemble.

Notre force repose sur une méthodologie complète : diagnostic, optimisation, mise en place, gouvernance, communication, suivi trimestriel. Nous savons lire les chiffres, mais aussi comprendre les réalités humaines derrière les chiffres.

Nous intervenons auprès de PME comme de grandes organisations, avec une expertise profondément ancrée dans le marché québécois, ses normes, ses règles, ses défis et ses particularités. Cette compréhension locale nous permet de proposer des solutions adaptées, réalistes et appliquées.

Les résultats observés chez nos clients parlent d'eux-mêmes : hausse de la participation, amélioration de la fidélisation, baisse des frais de gestion, meilleure performance des portefeuilles, réduction des retraits, et surtout, une valorisation accrue de l'avantage retraite.



LEXIQUE DES ACRONYMES UTILISÉS

- **REER** : Régime enregistré d'épargne-retraite
- **ASG** : Actifs sous gestion
- **RPDB** : Régime de participation différée aux bénéfices
- **CRHA** : Conseillers en ressources humaines agréés
- **RRS** : Régime de retraite simplifié
- **RRQ** : Régime de rentes du Québec
- **CD** : Régime à cotisations déterminées
- **SV** : Sécurité de la vieillesse
- **PD** : Régime à prestations déterminées
- **SRG** : Supplément de revenu garanti
- **RVER** : Régime volontaire d'épargne-retraite

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

Questions fréquentes des employeurs sur les régimes de retraite collectif

1. Pourquoi devrions-nous investir dans un régime collectif alors que nous offrons déjà un bon salaire ?

Le salaire reste central, mais il ne suffit plus à lui seul pour attirer et fidéliser les talents. Les employés comparent maintenant la **rémunération globale** : salaire, vacances, assurances, régime de retraite, flexibilité, etc. Un régime collectif bien structuré et bien expliqué envoie un message clair : l'employeur investit dans l'avenir financier de ses employés.

À long terme, un bon régime de retraite peut faire la différence entre une entreprise qui subit un roulement constant et une organisation qui réussit à stabiliser ses équipes clés.



2. Quelle est la différence entre un REER collectif, un RPDB, un RRS et un régime CD/PD ?

- Le **REER collectif** est un véhicule d'épargne enregistré au nom de l'employé. L'employeur peut choisir de cotiser ou non.
- Le **RPDB** est un régime où l'employeur verse des contributions (souvent en match) qui peuvent être soumises à une règle d'acquisition (vesting).
- Le **RRS** est un régime de retraite simplifié de type cotisations déterminées (CD), administré par une institution financière autorisée.
- Un régime **CD** fixe le niveau des cotisations; la rente dépendra des rendements.
- Un régime **PD** garantit une rente selon une formule (salaire × années de service), mais est plus coûteux et complexe à gérer.

Le duo **REER collectif + RPDB** offre généralement la meilleure combinaison de flexibilité, de lisibilité et d'efficacité pour les PME.

3. Pourquoi recommander un duo REER/RPDB plutôt qu'un RVER ?

Le **RVER** est avant tout une solution minimale et standardisée, conçue pour répondre à une obligation légale lorsqu'aucun régime n'est offert. Il implique peu d'engagement de l'employeur et très peu de personnalisation.

Le duo **REER/RPDB**, lui, permet :

- de structurer un **match de cotisation** réellement incitatif;
- d'introduire une **règle d'acquisition** (24 mois, par exemple) pour renforcer la fidélisation;
- de **négoier les frais** et l'architecture de placement;
- de bâtir un **levier RH distinctif** plutôt qu'un simple outil de conformité.

4. Le match de l'employeur est-il toujours conditionnel à la cotisation de l'employé ?

Oui. Dans la structure proposée, la **contribution de l'employeur** dans le RPDB est **strictement conditionnelle** à la contribution de l'employé dans le REER collectif.

Concrètement, cela signifie que :

- pour recevoir un match de 3 %, l'employé doit cotiser 3 %;
- pour atteindre un match de 4 % ou 5 %, il doit cotiser au même niveau.

Cette mécanique est simple à expliquer et assure une **équité** : l'employeur investit davantage pour les employés qui s'engagent eux-mêmes dans leur épargne.

5. En quoi la règle d'acquisition (vesting) de 24 mois est-elle importante ?

La règle d'acquisition de **24 mois** sur le RPDB signifie que si un employé quitte l'entreprise avant deux ans de service, une partie ou la totalité des contributions de l'employeur n'est pas acquise et retourne dans le régime.

Cela permet :

- de **limiter les coûts** liés aux départs très rapides;
- de **renforcer la fidélisation** des employés qui restent;
- d'envoyer un message clair : l'employeur investit davantage chez ceux qui s'inscrivent dans la durée.

6. Comment expliquer simplement le duo REER/RPDB aux employés ?

Une façon efficace de présenter le duo est la suivante :

« Vous cotisez dans un REER collectif à votre nom. En retour, l'employeur égalise votre contribution dans un compte RPDB, selon un barème lié à votre catégorie d'emploi et à votre ancienneté. Plus vous contribuez, et plus vous restez longtemps, plus l'employeur investit pour votre retraite. »

L'objectif est de rendre concret l'effet du match, plutôt que de parler uniquement de pourcentages abstraits.

7. Quel est l'impact réel d'une hausse des contributions sur les coûts de l'employeur ?

Dans l'exemple présenté, la contribution de l'employeur passe d'environ **2 % à une moyenne d'environ 4 %** de la masse salariale à maturité. Cela représente une enveloppe annuelle d'environ 1,4 M\$, contre environ 700 000 \$ auparavant. Ce surcoût est cependant :

- **progressif** (il augmente avec la participation et l'ancienneté) ;
- **maîtrisé** (barème de match plafonné) ;
- **compensé en partie** par la réduction du roulement, des coûts de recrutement et la baisse potentielle des frais de gestion grâce à la croissance des actifs sous gestion.

8. Comment un meilleur régime peut-il réduire le roulement du personnel ?

Un régime mieux structuré et mieux communiqué :

- Améliore le **sentiment de reconnaissance** ;
- Réduit la tentation de quitter pour quelques milliers de dollars de plus ailleurs ;
- Devient un élément clé de la **proposition de valeur employé (PVE)**.

Lorsque les employés voient noir sur blanc qu'un départ trop rapide signifie perdre des sommes importantes en contributions non acquises, le régime agit comme un **facteur stabilisant**. L'objectif n'est pas de retenir à tout prix, mais de limiter les départs impulsifs et de consolider les équipes clés.

9. Pourquoi limiter l'offre de fonds à la carte au lieu de « laisser le choix » aux employés ?

Une offre de placement trop vaste :

- Augmente la **confusion** ;
- Conduit à des choix extrêmes ou incohérents avec l'horizon de retraite ;
- Complexifie la communication.

En privilégiant des **portefeuilles à cycle de vie** (prudent, équilibré, audacieux) comme options par défaut et une offre **à la carte limitée** à quelques fonds de qualité par grande classe d'actifs, on :

- Simplifie la décision ;
- Réduit les erreurs de comportement ;
- Améliore la **cohérence risque/horizon** pour la majorité des participants.

10. Pourquoi intégrer des actifs alternatifs dans les portefeuilles ?

Une proportion raisonnable d'actifs alternatifs (par exemple 5 à 10 % dans un portefeuille équilibré) permet souvent :

- De **diversifier** les sources de rendement ;
- De réduire la corrélation avec les marchés boursiers traditionnels ;
- De rendre le portefeuille global plus résilient à long terme.

L'idée n'est pas de complexifier l'offre, mais d'intégrer cette exposition dans des portefeuilles gérés de façon professionnelle, sans demander aux employés d'en comprendre toute la mécanique.

11. Quelle est la fréquence idéale pour revoir le régime collectif ?

Une revue formelle **au moins une fois par année** est recommandée, avec :

- Analyse des **taux de participation** ;
- Évolution des **actifs sous gestion** ;
- Revue des **frais** et de la performance relative des portefeuilles ;
- Examen des **retraits** et des comportements ;
- Mise à jour du **barème de match** au besoin.

En complément, un **suivi trimestriel** des placements (par le conseiller et les fournisseurs) permet de s'assurer que la politique de placement reste alignée avec les objectifs de risque et de rendement.

12. Comment savoir si notre régime actuel est encore compétitif ?

Quelques questions simples permettent un premier diagnostic :

- Votre taux de participation dépasse-t-il **70-75 %** ?
- Vos **taux de cotisation** employés/employeur sont-ils comparables à ceux du marché pour des postes similaires ?
- Les **frais de gestion** sont-ils régulièrement revus et négociés ?
- Les employés comprennent-ils le fonctionnement du régime et la valeur réelle des contributions de l'employeur ?
- Votre régime est-il perçu comme un avantage distinctif lors du recrutement ?

Si la réponse est « non » à plusieurs de ces questions, il est probablement temps d'envisager une revue complète.





13. Quel est le rôle concret du Groupe Financier Stratège dans ce type de projet ?

Le rôle du conseiller n'est pas seulement de choisir des fonds. Dans une approche comme celle décrite dans ce livre blanc, le Groupe Financier Stratège :

- Réalise un **diagnostic structuré** du régime et de ses enjeux RH ;
- Propose des **scénarios d'optimisation** (structure de match, barème, vesting, gouvernance) ;
- Accompagne la **mise en place opérationnelle** avec les fournisseurs ;
- Soutient les équipes RH dans la **communication** et la pédagogie auprès des employés ;
- Assure un **suivi récurrent** (tableaux de bord, revue des frais, ajustements).

L'objectif est de transformer un régime perçu comme un « coût administratif » en un **levier stratégique** pour l'organisation.

14. Par où commencer si nous voulons revoir notre régime ?

La première étape, celle de rassembler quelques informations de base, est souvent très simple :

- Documents de description du régime actuel ;
- Statistiques de participation et d'actifs sous gestion ;
- Structure de cotisation employés/employeur ;

Aperçu des frais et des fonds offerts.

À partir de là, un **diagnostic rapide** permet d'identifier les principaux enjeux et de déterminer si une optimisation légère suffit ou si une refonte plus complète (comme le duo REER/RPDB) est souhaitable.

APPEL À L'ACTION : PASSEZ À L'ÉTAPE SUIVANTE

Transformer votre régime collectif commence ici

Vous avez maintenant une vision claire de ce qui constitue un régime robuste, compétitif et aligné sur les meilleures pratiques du marché. La prochaine étape est simple : transformer ces enseignements en actions concrètes.

Vous pouvez réserver une rencontre de diagnostic gratuite de 30 à 45 minutes, durant laquelle un conseiller Stratège analysera votre régime actuel et vous fournira une première série de recommandations adaptées à votre réalité.

Nos conseillers Stratège peuvent ensuite organiser une rencontre approfondie avec votre équipe RH et financière, établir des projections, modéliser différents scénarios et proposer une stratégie complète

