

Gestion des ressources humaines :

## Avantages sociaux et régimes de retraites

# Table des matières

Introduction .....	2
Pourquoi un régime d'avantages sociaux.....	4
Choisir un fournisseur d'avantages sociaux.....	5
Les avantages sociaux obligatoires .....	6
La législation fédérale .....	6
La législation provinciale .....	6
Les avantages sociaux discrétionnaires .....	7
L'assurance médicale.....	7
L'assurance dentaire .....	8
Les soins de la vue.....	8
L'assurance vie temporaire de groupe .....	8
L'assurance invalidité de courte durée.....	9
L'assurance invalidité de longue durée .....	9
L'assurance en cas de maladie grave .....	10
Le programme d'aide aux employés (PAE).....	12
Mettre sur pied un régime de base d'avantages sociaux.....	14
Ce qu'il faut rechercher.....	14
Les communications .....	14
Les régimes de retraite .....	16
Les régimes de retraite à prestations déterminées.....	16
Les régimes à contributions déterminées.....	17
Les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs.....	18
Quel plan choisir .....	19
Annexe 1 : Sites provinciaux donnant des renseignements sur les avantages sociaux .....	21
Annexe 2 : Vérification des états de services des fournisseurs d'avantages sociaux .....	25
Annexe 3 : Fournisseurs d'assurance vie et d'avantages sociaux.....	26
Annexe 4 : Fournisseurs de programmes d'aide aux employés .....	27
Annexe 5 : Fournisseurs de régimes de retraite.....	31
Annexe 6 : Publications utiles .....	32

# Introduction

Dans l'ensemble du monde du travail, les avantages sociaux jouent un rôle de plus en plus important dans la vie des employés et de leur famille et peuvent avoir une incidence financière et administrative énorme sur un organisme.

Toutefois, la majorité des organismes culturels, petits et moyens, n'offrent pas de régime officiel d'avantages sociaux. Plus précisément, des études récentes ont démontré que moins d'un cinquième des organismes dont le budget de fonctionnement est inférieur à 1 million de dollars et la moitié de ceux dont le budget dépasse 1 million de dollars n'ont pas de régime officiel d'avantages sociaux.

Cela s'explique par les raisons suivantes :

Les avantages sociaux peuvent être très coûteux à administrer, tant sur le plan du régime lui-même que sur celui de son administration.

Les organismes peuvent considérer qu'ils sont trop petits pour offrir un régime d'avantages sociaux à leurs employés.

Les gestionnaires de la culture et les membres des conseils d'administration ne connaissent pas nécessairement l'atout que représentent les avantages sociaux pour attirer et garder des employés de haut niveau.

Comme les cadres supérieurs se consacrent principalement à leurs fonctions premières, ils n'ont pas le temps d'étudier à fond les possibilités dans ce domaine fort complexe.

Comme la plupart des cadres supérieurs des autres secteurs, les gestionnaires de la culture peuvent se laisser impressionner par les détails techniques des régimes d'avantages sociaux offerts par l'employeur.

L'objectif du présent guide est d'étudier ces questions. Il est conçu pour les directeurs généraux des organismes culturels (de toutes les tailles) qui :

- gèrent déjà une forme ou une autre de régime d'avantages sociaux et qui doivent le mettre à jour ou qui sont à la recherche d'un nouveau fournisseur;

OU

- n'ont pas de régime d'avantages sociaux, n'en connaissent pas les différents éléments et pensent à en mettre un sur pied dans leur organisme.

Tout le domaine des avantages sociaux et des régimes de retraite est complexe et varie considérablement selon les différentes lois provinciales et fédérales et les divers règlements sur l'impôt. Le présent guide se veut essentiellement une introduction à ce vaste sujet. Nous vous suggérons d'en étudier les possibilités plus en profondeur en consultant différentes publications, l'Internet et des fournisseurs professionnels de ces types de régimes.

Tout au long du présent document, vous trouverez des liens vers des sites Web qui pourront vous aider. Vous trouverez également en annexe, toute une gamme de ressources.

Annexe 1 : Sites provinciaux sur les avantages sociaux

Annexe 2 : Vérification des états de services d'un fournisseur

Annexe 3 : Fournisseurs d'assurance vie et de régime de soins de santé

Annexe 4 : Fournisseurs de programmes d'aide aux employés

Annexe 5 : Fournisseurs de régimes de retraite

Annexe 6 : Publications utiles

#### IMPORTANT

Le fait de retrouver dans les annexes le nom d'un fournisseur d'avantages sociaux et de régimes de retraite ne constitue pas une recommandation. Il est essentiel de faire un examen de tous les fournisseurs éventuels avant de signer un contrat avec l'un d'entre eux.

## Pourquoi un régime d'avantages sociaux ?

Les employés comptent pour beaucoup dans le succès d'un organisme culturel. Leur offrir un régime d'avantages sociaux est une façon de leur montrer que leur sécurité financière, leur bien-être et leur paix d'esprit nous importent.

Les employeurs offrent des avantages sociaux à leurs employés pour :

- se conformer aux règlements provinciaux et gouvernementaux;
- motiver et soutenir leurs employés actuels, particulièrement ceux dont le rendement est excellent et qu'ils veulent garder;
- mieux attirer de nouveaux employés;
- fidéliser les employés à long terme;
- réduire le stress associé aux problèmes de santé et aux difficultés financières;
- améliorer la santé physique et mentale de leurs employés.

Tous ces éléments sont liés à une attitude compatissante envers les employés et au fait de vouloir créer une culture qui tient compte des personnes et facilite les relations entre les gens. Bien sûr, ils servent également les objectifs de l'organisme en améliorant la productivité individuelle, la satisfaction par rapport à l'emploi et le rendement organisationnel en général.

Les régimes d'avantages sociaux permettent aux employeurs de la culture de récompenser et de rémunérer leurs employés de différentes façons tout en profitant d'avantages sur le plan de l'impôt.

Justement à cause des structures de l'impôt, un régime d'avantages sociaux est souvent profitable pour les employeurs. Bien que le traitement de l'impôt varie d'une province à l'autre, pour plusieurs régimes d'avantages sociaux, les employés ne sont pas assujettis à l'impôt au même niveau que sur le revenu. Sans régime d'avantages sociaux, les employés doivent assumer les dépenses (médicales ou autres) de leur poche et seulement une partie de ces dépenses est déductible.

Plusieurs employés de la culture, principalement ceux qui ont des enfants ou désirent en avoir, accordent de la valeur aux avantages sociaux parce que cela leur enlève l'inquiétude de devoir assumer des dépenses imprévues pour des soins de santé ou des frais dentaires.

Plusieurs gestionnaires de la culture croient que leur organisme est trop petit pour avoir un régime officiel d'avantages sociaux. Mais ce n'est pas nécessairement le cas. Plusieurs fournisseurs d'avantages sociaux peuvent adapter le régime aux besoins des petits organismes. Ces régimes peuvent être conçus en fonction de la taille et du budget des petits organismes et offrent une multitude d'options. Un fournisseur d'avantages sociaux professionnel peut vous aider à contrôler les coûts en gérant l'ensemble du programme. Quelle que soit la taille de votre organisme, il vaut la peine d'étudier la possibilité de mettre un régime en place si vous croyez que cela peut vous aider à garder vos meilleurs employés.

## Choisir un fournisseur d'avantages sociaux

Comme nous l'avons déjà indiqué, les régimes d'avantages sociaux peuvent s'avérer très complexes. Ils exigent de prendre beaucoup de décisions tant sur le plan des finances et de l'administration que sur celui du choix des services et des produits.

Les grandes entreprises ont habituellement des services et du personnel affectés exclusivement à ce type de gestion. Mais très peu d'organismes culturels peuvent se payer ce luxe.

Il est donc absolument essentiel que vous demandiez conseil à un fournisseur d'avantages sociaux d'expérience.

Vous trouverez, à l'Annexe 3, une liste des principaux fournisseurs d'avantages sociaux que vous pouvez consulter. Avantages sociaux Canada et Advocis peuvent également s'avérer des ressources utiles pour trouver des fournisseurs d'avantages sociaux. Vous pouvez aussi communiquer avec d'autres organismes culturels qui ont un régime d'avantages sociaux afin de savoir quel est leur fournisseur, s'ils sont satisfaits et s'ils vous recommanderaient de faire affaire avec lui.

Voici les trois premières questions que vous devriez poser à un fournisseur éventuel d'avantages sociaux :

- « Travaillez-vous régulièrement avec des organismes sans but lucratif ? »
- « Offrez-vous des régimes d'avantages sociaux pouvant s'adapter aux organismes de \_\_\_ employés ? »
- « Seriez-vous prêt à me donner le nom de petits organismes sans but lucratif qui font appel à vos services pour que je leur demande des références ? »

Nous vous suggérons de rencontrer au moins trois fournisseurs et de demander à chacun :

- d'évaluer votre organisme et ses besoins et de vous recommander une structure d'avantages sociaux;
- d'expliquer en détail les coûts, les avantages et les possibilités administratives qu'ils peuvent vous offrir;
- de vous aider à mettre sur pied un régime d'avantages sociaux.

Vérifiez les références des fournisseurs avec qui vous vous sentez à l'aise et qui vous inspirent confiance et faites votre choix. L'Annexe 2 vous suggère des noms d'organismes que vous pouvez joindre afin de vérifier les états de services des fournisseurs d'avantages sociaux avec qui vous pensez faire affaire.

# Les avantages sociaux obligatoires

## La législation fédérale

---

Avant d'analyser les avantages sociaux optionnels qui pourraient convenir à votre organisme, vous devriez connaître les avantages sociaux obligatoires en vertu des lois fédérales et provinciales.

Les principales exigences fédérales que vous devez connaître sont :

### Régime de pensions du Canada (RPC)

Le Régime de pensions du Canada offre aux employés qui ont contribué au régime des prestations de retraite et d'invalidité ainsi que des prestations de survivant. L'employeur et l'employé doivent contribuer à ce régime.

Ce régime de retraite géré par le fédéral vise à offrir aux employés des prestations de retraite qui s'ajouteront au Régime de sécurité de la vieillesse. Les employeurs ont l'obligation de déduire la contribution des employés de la paie jusqu'à ce que la contribution annuelle maximale soit atteinte. Les employeurs doivent remettre régulièrement la part de l'employé et leur propre prime au gouvernement fédéral.

### Système d'assurance-emploi (AE)

Le système d'assurance-emploi est un régime fédéral qui assure un certain revenu aux employés qui perdent leur emploi et accorde des prestations lorsqu'un employé est incapable de travailler en raison de blessures non professionnelles ou de maladie. Le régime accorde également des prestations de maternité et de maladie ainsi que des prestations parentales. L'employeur et l'employé doivent contribuer tous les deux à ce régime.

## La législation provinciale

---

Chacune des provinces a ses propres exigences en ce qui concerne les avantages sociaux qui sont assumés en partie ou au complet par les employeurs. L'Annexe 1 donne une liste des sites Web provinciaux qui vous permettront de vérifier quels sont les règlements dans votre province.

L'exigence provinciale la plus courante est le régime d'indemnisation des victimes d'accidents de travail qui peut varier d'une province à l'autre. L'Annexe 1 donne également une liste de liens vers les sites Web de la commission des accidents du travail de chacune des provinces.

## Les avantages sociaux discrétionnaires

Le montant de protection qu'offre un régime d'avantages sociaux peut se calculer en dollars ou à l'aide d'un pourcentage du coût réel que l'employé a déboursé pour obtenir un traitement. Cette somme varie d'un fournisseur à l'autre et dépend du niveau de protection que l'employeur désire offrir (ou a les moyens d'offrir) à ses employés.

Les avantages sociaux les plus courants pour les employés canadiens sont :

- L'assurance médicale
- L'assurance dentaire
- Les soins de la vue
- L'assurance vie temporaire de groupe
- L'assurance invalidité de courte durée
- L'assurance invalidité de longue durée
- L'assurance en cas de maladie grave
- Les programmes d'aide aux employés (PAE)

Ces avantages sont étudiés plus en détail ci-dessous.

NOTE : Certains organismes peuvent également offrir d'autres avantages comme une carte de membre d'un centre de conditionnement physique, des soins en maison de repos à long terme, la garde d'enfants, des services aux aînés ou les voyages en classe affaires. Le présent guide ne porte pas sur ce genre d'avantages.

### L'assurance médicale

Les types de dépenses couvertes :

- Les médicaments d'ordonnance
- Les lunettes et les verres de contact d'ordonnance
- Les services professionnels et paramédicaux (infirmière, chiropraticien, physiothérapeute, podiatre, psychologue, etc.)
- Les chambres d'hôpital semi-privées ou privées
- Les dépenses médicales hors de la province et à l'étranger
- Les frais d'ambulance et de laboratoire
- Les prothèses auditives
- Les fournitures médicales
- Les prothèses, le matériel et l'équipement médical

## L'assurance dentaire

---

L'assurance dentaire pourrait inclure :

- Les diagnostics et les traitements de prévention (examens, nettoyages et rayons X)
- Les traitements mineurs de restauration (détartrage, obturations, extractions, périodontie (maladie des gencives) et endodontie (traitement de canal)
- Les traitements majeurs de restauration (couronnes, incrustations, ponts et prothèses dentaires)
- L'orthodontie (appareillage orthodontique ou broches). La plupart des régimes ne couvrent que les personnes à charge âgées de moins de 19 ans. La protection orthodontique pour adultes est rare.

Le guide d'honoraires suggérés de l'association dentaire en vigueur dans la province de résidence au moment de la réclamation est habituellement utilisé pour déterminer le montant maximum admissible pour chaque procédure.

## Les soins de la vue

---

Les soins de la vue peuvent inclure :

- Les lunettes d'ordonnance
- Les verres de contact
- La chirurgie au laser (dans certains régimes). Maintenant que la chirurgie au laser est devenue plus abordable et plus courante, certains régimes acceptent d'en défrayer les coûts.

## L'assurance vie temporaire de groupe

---

Le principe fondamental de l'assurance vie est de répartir le risque au sein d'un groupe de personnes parmi lesquelles la probabilité que survienne un incident pendant une période donnée est assez faible. Lorsqu'une personne décide d'acheter une assurance vie individuelle, l'assureur doit s'assurer que la probabilité du décès de cette personne à court terme est faible. Il évalue la santé du candidat à l'assurance ainsi que ses antécédents médicaux, financiers, personnels et familiaux. Le processus est long et déroutant.

Par contre, lorsqu'un employeur décide de se procurer une assurance vie pour ses employés, l'assureur peut s'attendre à une distribution raisonnable des risques entre le court, le moyen et le long terme. Dans la mesure où un certain nombre d'employés participent, les normes de qualifications — et les coûts — peuvent être réduits de façon importante.

## L'assurance invalidité de courte durée

L'assurance invalidité de courte durée couvre les employés qui doivent s'absenter du travail pour cause de maladie pendant de courtes périodes, en général pour une durée allant jusqu'à six mois. Pendant ce temps, ils gardent leur emploi puisque, en principe, ils doivent reprendre le travail.

La durée exacte des prestations d'invalidité de courte durée que peuvent recevoir les employés doit être discutée entre l'employeur et le fournisseur du régime. La plupart des régimes couvrent une période allant jusqu'à 26 semaines et paient des prestations de 60 à 100 p. 100 du salaire. Certains régimes exigent une période d'attente, d'autres non. Dans certains cas, les employés doivent d'abord épuiser leurs congés de maladie et leurs vacances avant d'avoir droit aux prestations d'invalidité de courte durée. Certains régimes n'entrent en vigueur qu'une fois que l'employé a épuisé les prestations de maladie de l'assurance emploi tandis que d'autres comblent la différence entre les prestations d'assurance-emploi et le salaire de l'employé avant sa maladie.

## L'assurance invalidité de longue durée

L'assurance invalidité de longue durée couvre les employés qui souffrent d'une maladie grave ou d'une invalidité qui les empêche d'occuper leur emploi habituel ou tout autre emploi. Le régime entre habituellement en vigueur une fois que les prestations d'invalidité de courte durée sont épuisées. La définition d'invalidité utilisée par les fournisseurs d'assurance invalidité de longue durée ressemble à celle du Régime de pensions du Canada.

Pour être admissibles, les employés doivent soumettre une demande complexe à la compagnie d'assurances qui gère le régime. Leur médecin doit également soumettre un rapport médical détaillé.

Voici quelques lignes directrices générales :

- La plupart des assurances invalidité de longue durée entrent en vigueur après six à douze mois d'absence du travail pour cause de maladie.
- Les régimes paient en général entre 50 et 90p.100 du salaire gagné avant la maladie.
- Dans la plupart des régimes, les employés doivent d'abord épuiser toutes les autres ressources, comme l'assurance invalidité de courte durée ou les prestations de maladie de l'assurance emploi, avant d'avoir droit aux prestations d'invalidité de longue durée.
- Votre fournisseur d'assurance d'invalidité de longue durée voudra que l'employé fasse une demande pour obtenir toute autre forme d'indemnisation à laquelle il aurait droit (pension d'invalidité du RPC, indemnisation des accidentés du travail, etc.). Les montants reçus d'autres sources sont déduits, dollar pour dollar, du total des prestations d'invalidité de longue durée auquel l'employé est admissible.
- Votre fournisseur d'assurance invalidité de longue durée voudra évaluer les possibilités de l'employé de reprendre son emploi ou tout autre emploi en fonction de ses propres critères.

## L'assurance en cas de maladie grave

Plusieurs Canadiennes et Canadiens s'inquiètent de l'avenir du système de santé et de sa capacité à continuer à fournir tous les soins médicaux qu'ils souhaiteraient recevoir en cas de crise. Ce type d'assurance est une façon de s'assurer qu'ils n'auront pas de problèmes financiers s'ils sont atteints d'une maladie.

### Pourquoi une assurance en cas de maladie grave est-elle si importante ?

- L'assurance invalidité remplace le salaire, mais ne suffit pas à couvrir toutes les dépenses médicales.
- L'assurance médicale de groupe impose certaines limites et des maxima.
- Les soins de santé sociaux s'érodent peu à peu et ne sont plus une garantie.
- L'épargne personnelle et les régimes de retraite ont d'autres objectifs que de couvrir les dépenses médicales.
- La plupart des victimes de maladies graves guérissent complètement à la suite de traitements prolongés et coûteux.

### Les statistiques canadiennes :

- 1 personne sur 2 aura une maladie du cœur.
- 1 victime de crise cardiaque sur 2 est âgée de moins de 65 ans.
- 1 personne sur 3 développera une forme ou une autre de cancer grave.
- 1 personne sur 4 souffre d'une maladie cardiovasculaire.
- 70 p. 100 des opérations chirurgicales annuelles à cœur ouvert sont des pontages coronariens.
- 1 personne sur 4 souffrira d'insuffisance rénale.
- 1 personne sur 20 court le risque d'avoir un accident cérébrovasculaire avant l'âge de 70 ans.
- 1 personne sur 500 souffrira de sclérose en plaques.
- Les crises cardiaques, les cancers et les accidents cérébrovasculaires sont les trois maladies les plus courantes.
- 1 personne sur 4 sera atteinte d'un cancer ou d'une maladie du cœur avant de prendre sa retraite.
- Les 2/3 du coût de traitement d'un cancer ne sont pas couverts par les régimes provinciaux d'assurance maladie.
- 30 p. 100 des victimes de cancer guérissent complètement.
- 75 p. 100 des victimes d'un accident cérébrovasculaire survivent à un premier incident.
- 95 p. 100 des victimes de crises cardiaques survivent à un premier incident.

### Les maladies qui pourraient être couvertes par une assurance en cas de maladie grave

- Cancer (potentiellement mortel)
- Crise cardiaque (accident cérébrovasculaire)
- Pontage aortocoronarien
- Sclérose en plaques
- Insuffisance rénale (phase terminale d'une maladie du rein)
- Transplantation d'un organe vital (cœur, poumon, foie, pancréas, rein ou moelle osseuse)
- Paralytie (deux membres ou plus)
- Surdité (totale et permanente)
- C civit  (totale et permanente)
- Maladie de Parkinson
- Maladie d'Alzheimer
- Maladie du motoneurone
- Invalidité totale permanente
- Brûlures graves

### Que faut-il rechercher dans une assurance en cas de maladie grave ?

- Des définitions claires (terminologie médicale)
- Pas de restrictions au moment de la réclamation (pas d'exclusion du VIH par exemple)
- Un champ d'application complet
- Le paiement d'un montant forfaitaire pour les réclamations

### Pourquoi une assurance en cas de maladie grave ?

Il s'agit d'un produit relativement nouveau au Canada.   mesure que les assureurs acquièrent de l'expérience et que la masse critique augmente, le produit prendra de la valeur auprès des employés. Les premiers régimes canadiens couvraient moins de dix épisodes de maladies graves et en sont maintenant à seize. Au Royaume-Uni, les assureurs couvrent maintenant 27 épisodes et en Malaisie, 36. Nous pouvons nous attendre à ce que l'on ajoute quelques épisodes chaque année. Une police d'assurance groupe peut être bonifiée tous les ans, ce qui représente un atout supplémentaire pour les employés assurés et pourrait attirer davantage les employés éventuels.

## Le programme d'aide aux employés (PAE)

Les problèmes personnels de vos employés peuvent avoir une incidence énorme sur leur rendement et leur productivité au travail.

Les difficultés personnelles comme le stress relié au travail, les problèmes conjugaux ou familiaux, la dépendance à l'alcool ou aux drogues, peuvent toucher à peu près tout le monde. Il arrive parfois que de tels problèmes nuisent au rendement d'un employé au travail, détériorent les relations entre collègues et provoquent des absences fréquentes et des accidents.

### Statistiques :

- Absentéisme** 15 p. 100 de la population active est responsable de 90 p. 100 de l'absentéisme. Les facteurs psychologiques comptent pour 61 p. 100 du temps perdu par absentéisme. Statistique Canada rapporte que l'employé type est absent 8 jours par année. Les études montrent également que l'absentéisme coûte à l'employeur 1,75 p. 100 de la rémunération de l'employé absent. Les organisations dépensent 5,6 p. 100 de leur masse salariale en absentéisme.
- Productivité** L'Association canadienne pour la santé mentale estime que de 10 à 15 p. 100 des employés ont des problèmes personnels graves. Le rendement de ces employés est au moins de 35 p. 100 sous la normale. La productivité réduite des employés en détresse coûte aux entreprises entre 3,5 et 5 p. 100 de leur masse salariale.
- Un employé qui a des problèmes dérange l'environnement de travail des autres. L'incidence des problèmes d'un employé sur la productivité de ses collègues peut être considérable, mais cependant difficile à mesurer.
- Roulement** Seulement 15 p. 100 des cessations d'emploi sont le résultat de l'incapacité d'un employé à accomplir ses fonctions. Les facteurs personnels et interpersonnels comptent pour 65 à 80 p. 100 des cessations d'emploi.
- Invalidité** Le stress contribue à 85 p. 100 des accidents.

Le but d'un programme d'aide aux employés est d'améliorer leur santé psychologique. Le programme aidera vos employés à acquérir des habiletés d'adaptation et à accepter un degré plus élevé de responsabilité personnelle. Le programme vise à aider les employés à régler des problèmes dans toutes les sphères de leur vie — sur les plans personnel, relationnel, conjugal, familial et professionnel.

Avec un PAE, vos employés et les personnes qui sont à leur charge peuvent avoir accès sans délai à du counselling professionnel confidentiel et gratuit. Les thérapeutes sont habituellement des psychologues expérimentés (Ph.D., C.Psych.). Ce sont des professionnels hautement qualifiés dans le domaine du comportement qui donnent le service.

Le counselling a pour objectif d'aider l'employé à mieux s'adapter au changement et au stress dans sa vie personnelle, professionnelle et familiale.

Si les employés utilisent le PAE de la bonne façon, vos gestionnaires et superviseurs n'auront plus à se débattre avec les problèmes personnels de leurs employés. L'expérience a prouvé que le PAE réduit l'absentéisme et augmente la productivité.

Les éléments à rechercher dans un PAE :

<b>L'accès direct</b>	Les employés communiquent directement avec le bureau du thérapeute.
<b>Une réponse rapide</b>	La première session de counselling a lieu en quelques jours et on gère la crise immédiatement.
<b>Le professionnalisme</b>	Les thérapeutes possèdent un diplôme en psychologie clinique et sont des spécialistes du comportement.
<b>La confidentialité</b>	L'employeur ne sait jamais quel employé utilise le service.
<b>Un service à l'externe</b>	Le counselling a lieu dans le bureau du thérapeute.
<b>Un traitement direct</b>	Les références ne se font que lorsque le patient doit voir un autre spécialiste ou qu'il a besoin de soins à long terme.
<b>Une couverture adéquate</b>	Une ligne de crise 24 heures par jour et des bureaux dans les villes où travaillent les employés.

L'Annexe 4 donne les noms des principaux fournisseurs de programmes d'aide aux employés un peu partout au Canada.

# Mettre sur pied un régime de base d'avantages sociaux

## Ce qu'il faut rechercher

---

Pour qu'un organisme culturel retire le plus possible d'un régime d'avantages sociaux, les programmes doivent correspondre à ses objectifs généraux et reposer sur une analyse prouvant que certains avantages plairont à la majorité de ses employés. La planification des avantages sociaux comprend inévitablement un compromis entre un régime idéal pour les employés et un régime qui correspondra aux objectifs à un coût que l'organisme peut se permettre. Les deux facteurs les plus importants qui se retrouvent dans la balance sont :

- Quels sont les avantages sociaux que nous sommes en mesure de payer ?
- Quels sont les avantages sociaux qui nous permettront le mieux d'attirer et de garder le type d'employés que nous voulons ?

De toute évidence, les organismes culturels qui manquent déjà d'argent n'ont pas des ressources illimitées à consacrer à un régime d'avantages sociaux. Il est important que votre fournisseur le reconnaisse et examine avec vous des façons de limiter les coûts tout en concevant un régime attrayant pour vos employés. N'oubliez pas de bien expliquer vos limites à votre fournisseur.

## Les communications

---

Une fois que vous avez mis en place un régime d'avantages sociaux, vous devez en informer vos employés. Une bonne communication leur permettra d'utiliser efficacement le régime et d'apprécier son importance dans leur rémunération.

La communication est essentielle. Par le passé, les gestionnaires ont souvent mis l'accent sur la livraison de leurs régimes de retraite et d'avantages sociaux et n'ont pas faits les efforts nécessaires pour que le personnel en saisisse bien les détails. Les temps ont changé. Les organismes se rendent maintenant compte que si les employés ne voient pas les détails de ces régimes — y compris ce que cela représente dans leur rémunération — ils ne les apprécient pas à leur juste valeur.

Les régimes d'avantages sociaux sont plus efficaces pour attirer, motiver et garder les travailleuses et travailleurs culturels s'ils sont clairement expliqués dans le cadre de la rémunération totale. Il faut particulièrement s'assurer que les employés comprennent bien toutes les composantes de leur régime d'avantages sociaux. Un bon programme de communication permet de bien informer les employés sur l'utilité et la valeur des avantages auxquels ils ont droit. Si la communication est mauvaise, les employés auront tendance à tenir les avantages sociaux pour acquis.

Les employeurs paient des sommes considérables pour les régimes d'avantages sociaux et de retraite, il est tout à fait normal qu'ils veuillent que ces avantages soient reconnus et appréciés par leurs employés.

### Faire connaître le régime d'avantages sociaux

Une bonne communication avec les employés est essentielle pour bien faire connaître le régime d'avantages sociaux. Chaque employé devrait recevoir une trousse expliquant quels sont ces avantages et comment en profiter. Votre fournisseur peut vous aider à préparer cette trousse.

Les nouveaux employés devraient être admissibles au régime d'avantages sociaux dès qu'ils entrent en fonction. Les employeurs passent souvent beaucoup de temps à vendre leurs régimes de retraite et d'avantages sociaux au moment du recrutement et n'en parlent plus une fois que l'employé est embauché. Si, par exemple, vous informez vos employés régulièrement à l'aide d'un tableau d'affichage ou d'un site Web, ils seront plus conscients de l'importance et de la valeur de leurs régimes d'avantages sociaux et de retraite.

Vous pouvez également publier un bulletin, envoyer des notes de services ou organiser des réunions du personnel pour annoncer des modifications aux différents régimes ou pour répondre aux questions des employés.

## Les régimes de retraite

Un des buts importants de la population active du Canada est de s'assurer une retraite confortable sur le plan financier. Puisque plusieurs d'entre nous passeront au moins le tiers de leur vie à la retraite, il est plus urgent que jamais de commencer à la préparer le plus rapidement possible. Les planificateurs financiers estiment qu'une personne a besoin de 50 à 70 p. 100 du revenu qu'elle avait avant la retraite pour maintenir le même niveau de vie.

Cette partie porte sur les définitions des trois principaux types de régimes de retraite administrés par les employeurs — le régime de retraite à prestations déterminées, le régime à contributions déterminées et le régime enregistré d'épargne-retraite collectif — et sur les avantages et les désavantages de chacun.

### Important

Les lignes directrices s'adressent aux employeurs de la culture. Les avantages et les désavantages mentionnés ci-dessous sont donc analysés du point de vue de l'employeur. Si l'on se met à la place des employés, la perspective pourrait être différente.

### Le régime de retraite à prestations déterminées

En vertu de ce type de régime, l'employeur contribue à un fonds de retraite qui est investi pour couvrir les futurs paiements de retraite de ses employés. L'employeur garantit le montant des prestations que recevra l'employé au moment de la retraite, un montant habituellement calculé à l'aide d'une formule qui tient compte du salaire au moment de la retraite (ou une moyenne de la rémunération d'un certain nombre d'années) et des années de service. Le montant des prestations de retraite est donc déterminé à l'avance.

### Avantages des régimes de retraite à prestations déterminées

Puisque les régimes de retraite à prestations déterminées offrent une retraite sécuritaire et prévisible (voir note ci-dessous), ils sont en général très appréciés par les employés à long terme et peuvent être de très bons incitatifs pour attirer et garder un personnel hautement qualifié. C'est la forme la plus ancienne et la plus traditionnelle de régime de retraite des entreprises.

Note : À cause de la démographie de la génération des baby-boomers — c'est-à-dire le très grand nombre de travailleuses et travailleurs qui prendront leur retraite au cours des deux ou trois prochaines décennies — on se demande de plus en plus si les régimes de retraite à prestations déterminées pourront répondre à la demande. Si certains ne le peuvent pas et que les employeurs ne sont pas capables de combler la différence, les prestations de retraite des employés diminueront en conséquence.

### Désavantages des régimes de retraite à prestations déterminées

Un régime de retraite à prestations déterminées laisse toute la responsabilité de l'investissement entre les mains de l'employeur. Si le rendement n'est pas bon, l'employeur devra peut-être investir des sommes considérables dans le fonds de retraite afin de s'assurer qu'il est entièrement financé et en mesure de fournir les prestations promises aux employés.

L'investissement en temps et en argent pour l'administration d'un tel régime est peut-être trop pour ce qu'un petit ou un moyen organisme culturel est capable de dépenser. Les régimes de retraite à prestations déterminées doivent être enregistrés aux niveaux provincial et fédéral et se conformer à des règlements très sévères. L'administration de ce type de régime exige des évaluations actuarielles et des vérifications du régime de retraite régulières.

Ces éléments peuvent être gérés par votre fournisseur, mais le coût finira sans aucun doute par vous revenir.

### Les régimes à contributions déterminées

Les régimes à contributions déterminées exigent que l'employeur verse un montant spécifique au régime de retraite au nom de chacun de ses employés. Le versement se fait généralement au mois et il s'agit d'un montant fixe ou d'un pourcentage de la rémunération. Les employés peuvent également faire une contribution. La contribution au fonds de retraite est donc déterminée, mais pas le montant des prestations.

Les employeurs offrent aux employés toute une gamme de moyens de placements parmi lesquels ils choisiront les plus appropriés en fonction de leurs objectifs financiers personnels, du niveau de risque qu'ils sont prêts à prendre et du temps qui leur reste avant la retraite. Le montant des prestations de retraite que recevra l'employé sera déterminé par la somme d'argent qu'il y aura dans son compte au moment de la retraite.

### Avantages des régimes à contributions déterminées

Bien que dans le cadre des régimes à contributions déterminées, les employeurs aient l'obligation d'offrir des choix de placements sûrs, c'est essentiellement l'employé qui court les risques. Si le rendement du fonds de retraite est bon, l'employé aura de meilleures prestations, mais si le rendement est mauvais, il devra se contenter de prestations de retraite moins importantes.

Dans tous les cas, même si l'on présume que l'employeur a fait des placements sûrs, en bout de ligne, il n'est pas responsable des choix de placements de l'employé.

### Désavantages des régimes à contributions déterminées

Comme pour les régimes de retraite à prestations déterminées, l'administration d'un régime à contributions déterminées peut s'avérer très coûteuse en temps et en argent pour de petits et moyens organismes culturels. Ce type de régime de retraite doit lui aussi être enregistré auprès des gouvernements provinciaux et fédéral, respecter des règlements très stricts et être soumis régulièrement à des vérifications et à des évaluations actuarielles.

Bien sûr, ces éléments administratifs peuvent être gérés par votre fournisseur de services financiers, mais c'est votre organisme qui en assumera généralement les coûts.

Les employeurs doivent être en mesure d'offrir d'autres moyens de placements sûrs à leurs employés.

Il revient également à l'employeur de faire connaître à ses employés les conséquences des différents placements qu'ils pourraient faire et de leur offrir un choix limité de moyens de placements.

### Les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER collectifs)

---

Un REER collectif est une forme de régime à contributions déterminées. Les contributions peuvent être faites par l'employeur, par l'employé ou par les deux à la fois. L'employeur peut verser une contribution fixe, un pourcentage du salaire ou un montant correspondant à la contribution de l'employé. Le montant total pour chacun des employés est lui aussi assujéti aux mêmes limites fédérales que les REER individuels.

#### Les avantages des REER collectifs

Plusieurs jeunes employés qui viennent de s'acheter une maison et de fonder une famille accorderont de plus en plus de valeur aux régimes d'épargne-retraite. En introduisant un REER collectif au sein de votre organisme, vous permettrez à vos employés de contribuer à un REER directement à partir de leurs déductions salariales. Non seulement ils profitent des réductions d'impôt liées au REER, mais ils paient moins d'impôt à la source à chacune de leurs paies.

Avoir un régime dans lequel vous investissez, en tant qu'employeur, au REER de chacun de vos employés sera considéré comme un atout majeur tant pour vos employés actuels que pour ceux que vous voulez attirer au sein de votre organisme.

Les institutions qui administrent les REER collectifs — les banques, les fiducies et les compagnies d'assurances, par exemple — le font habituellement sans frais pour l'employeur.

Comme dans le cas des régimes à contributions déterminées, les employés doivent avoir le choix de différents placements sûrs. L'employeur n'est pas responsable du rendement de ces placements à long terme. Pour l'employeur, ce type de régime a tous les avantages d'un régime à contributions déterminées, mais des frais d'administration beaucoup plus bas.

### Les désavantages des REER collectifs

Comme dans le cas des régimes à contributions déterminées, l'employeur a la responsabilité de fournir des choix de placements sûrs et de faire connaître à ses employés les conséquences que peuvent avoir les décisions qu'ils prennent en matière de placements.

## Quel plan choisir ?

Le plan que vous choisirez variera selon :

- le montant d'argent que vous, en tant qu'employeur, pourrez ou voudrez investir dans le régime de retraite de vos employés;
- les ressources internes et le personnel disponibles pour gérer et administrer le régime de retraite. Dans plusieurs organismes culturels, ces ressources sont très limitées. C'est ce qui donne encore plus de valeur aux services de soutien de votre fournisseur;
- que vous voudrez prendre le risque de garantir une retraite établie à l'avance à vos employés (un régime à prestations déterminées) ou leur laisser la responsabilité du rendement de leur fonds de retraite (régime à contributions déterminées ou REER collectif).

Le présent guide se veut essentiellement une introduction aux régimes de retraite. Les données touchant les éléments précédents qui vous permettront d'arrêter votre choix sur un régime qui corresponde réellement aux besoins de votre organisme doivent faire l'objet d'une analyse plus approfondie.

Toutefois, en général, les REER collectifs et les régimes à contributions déterminées correspondent mieux aux petits et moyens organismes culturels dont les moyens sont assez limités que les régimes à prestations déterminées. De plus, ils sont mieux adaptés aux organismes qui ne veulent pas administrer des régimes de retraite complexes.

Si on analyse la question plus avant, les REER collectifs sont les régimes les moins chers et les moins compliqués à administrer et plairont aux organismes culturels qui veulent aider leurs employés à planifier leur retraite, mais qui n'ont pas d'énormes ressources à y consacrer.

Comme nous l'avons déjà souligné au sujet des régimes d'avantages sociaux, sans la présence, à l'interne, d'un spécialiste d'expérience en matière de ressources humaines possédant des connaissances à jour sur les différents régimes de retraite, il est essentiel de demander conseil à un expert financier. Vous devriez discuter avec au moins trois conseillers — ils seront heureux de vous rencontrer, d'évaluer les besoins de votre organisme et de vous donner des conseils éclairés, et cela, sans obligation financière de votre part. Faites le choix d'un conseiller en fonction du niveau de confiance qu'il vous inspire, de ses tarifs et des services qu'il vous offre ainsi que de la réputation de l'entreprise.

L'Annexe 5 donne des exemples des principaux fournisseurs de régimes de retraite.

L'Annexe 2 suggère une liste d'organismes que vous pourriez consulter pour vérifier les états de services des fournisseurs avec lesquels vous aimeriez faire affaire.

Cliquez sur les liens suivants pour consulter les sites Web du gouvernement fédéral où vous trouverez de plus amples renseignements: régimes de pensions agréés et régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

### Une dernière suggestion

Certains petits organismes culturels pourraient décider — à juste titre étant donné le nombre de leurs employés et les limites de leur budget — qu'ils ne veulent pas investir de temps ni d'argent à mettre en place un régime de retraite offert par l'employeur.

Ces organismes pourraient tout simplement penser à mettre sur pied un plan d'aide à la retraite basé sur une politique qui aiderait les employés à épargner en vue de leur retraite. Que l'employeur offre un régime de retraite ou non, il peut aider ses employés en leur fournissant des outils qui leur permettront d'établir eux-mêmes leur propre régime de retraite. Plusieurs fiducies et compagnies d'assurances donnent gratuitement des présentations qui permettent aux employés de discuter des différents concepts de la planification de la retraite.

# Annexe 1

## Sites provinciaux donnant des renseignements sur les avantages sociaux

---

<b>Colombie-Britannique :</b>	<a href="http://www.gov.bc.ca">www.gov.bc.ca</a>	
Ministry of Health :	<a href="http://www.hlth.gov.bc.ca">www.hlth.gov.bc.ca</a>	tél. : 604-387-5394
Medical Services Plan of British Columbia :		tél. : 604-387-3166
British Columbia Hospital Programs :		tél. : 604-387-3166
Workers' Compensation Board of British Columbia :	<a href="http://www.worksafebc.com">www.worksafebc.com</a>	
 <b>Alberta :</b>	 <a href="http://www.gov.ab.ca">www.gov.ab.ca</a>	
Ministry of Health :	<a href="http://www.health.gov.ab.ca">www.health.gov.ab.ca</a>	tél. : 403-429-5954
Alberta Health Care Insurance Plan :		tél. : 403-427-1432
Alberta Hospitalization Benefits Plan :		tél. : 403-427-1432
Workers' Compensation Board of Alberta :	<a href="http://www.wcb.ab.ca">www.wcb.ab.ca</a>	
 <b>Saskatchewan :</b>	 <a href="http://www.gov.sk.ca">www.gov.sk.ca</a>	
Ministry of Health :	<a href="http://www.health.gov.sk.ca">www.health.gov.sk.ca</a>	tél. : 306-787-1895
Saskatchewan Medical Care Insurance Branch :		tél. : 306-787-3475
Saskatchewan Hospital Services Plan :		tél. : 306-787-3261
Saskatchewan Workers' Compensation Board :	<a href="http://www.wcbsask.com">www.wcbsask.com</a>	

**Manitoba :** [www.gov.mb.ca](http://www.gov.mb.ca)

Ministère de la Santé : [www.gov.mb.ca/health](http://www.gov.mb.ca/health) tél. : 204-945-3771

Régime d'assurance  
maladie du Manitoba : tél. : 204-786-7101

Commission des accidents  
du travail du Manitoba : [www.wcb.mb.ca](http://www.wcb.mb.ca)

**Ontario :** [www.gov.on.ca](http://www.gov.on.ca)

Ministère de la Santé : [www.gov.on.ca/health/](http://www.gov.on.ca/health/) tél. : 416-327-4300  
ou 1-800-268-1154

Protection-santé de l'Ontario : tél. : 416-314-5518

Programme de médicaments Trillium : tél. : 416-326-1558,  
ou 1-800-575-5386

Programme des appareils et  
accessoires fonctionnels : tél. : 416-327-8804,  
ou 800-268-6021

Commission de la sécurité et  
de l'assurance des travailleurs : [www.wsib.on.ca](http://www.wsib.on.ca)

**Québec :** [www.gov.qc.ca](http://www.gov.qc.ca)

Ministère de la Santé : [www.ramq.gouv.qc.ca](http://www.ramq.gouv.qc.ca) tél. : 418-643-3160

Régime d'assurance maladie  
du Québec : tél. : 418-643-3445

Régime d'assurance  
hospitalisation du Québec : tél. : 418-643-3445

Commission de la santé et de la  
sécurité du travail du Québec (CSST) : [www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca)

**Nouveau-Brunswick :**

[www.gov.nb.ca](http://www.gov.nb.ca)

Ministère de la Santé :

[www.gnb.ca/HW-SM/hw/](http://www.gnb.ca/HW-SM/hw/) tél. : 506-453-2581

Assurance maladie du  
Nouveau-Brunswick :

tél. : 506-453-2161

Assurance hospitalisation  
du Nouveau-Brunswick :

tél. : 506-453-2161

Commission des accidents  
du travail du Nouveau-Brunswick :

[www.whscc.nb.ca](http://www.whscc.nb.ca)

**Nouvelle-Écosse :**

[www.gov.ns.ca](http://www.gov.ns.ca)

Ministry of Health :

[www.gov.ns.ca/health/](http://www.gov.ns.ca/health/) tél. : 902-424-3377

Nova Scotia Medical  
Services Insurance Plan :

tél. : 902-468-9700

Nova Scotia Hospital  
Insurance Plan :

tél. : 902-424-5674

Workers' Compensation  
Board of Nova Scotia :

[www.wcb.ns.ca](http://www.wcb.ns.ca)

**Île-du-Prince-Édouard :**

[www.gov.pe.ca](http://www.gov.pe.ca)

Ministry of Health :

tél. : 902-368-4930

Prince Edward Island Hospital  
and Health Services Plan :

tél. : 902-368-5858

Workers Compensation Board  
of Prince Edward Island :

[www.wcb.pe.ca](http://www.wcb.pe.ca)

**Terre-Neuve :** [www.gov.nf.ca](http://www.gov.nf.ca)

Ministry of Health : [www.gov.nf.ca/health/](http://www.gov.nf.ca/health/) tél. : 709-729-3124

Newfoundland Medical Care Plan : tél. : 709-758-1500

Newfoundland Hospitalization Plan : tél. : 709-729-3120

Workplace Health and Safety Compensation Commission of Newfoundland and Labrador : [www.whscc.nf.ca](http://www.whscc.nf.ca)

**Territoires du Nord-Ouest :** [www.gov.nt.ca](http://www.gov.nt.ca)

Ministère de la Santé : [www.hlthss.gov.nt.ca](http://www.hlthss.gov.nt.ca) tél. : 403-873-7113

Régime d'assurance maladie des Territoires du Nord-Ouest : tél. : 403-873-7152

Commission des accidents du travail des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut : [www.wcb.nt.ca](http://www.wcb.nt.ca)

**Yukon :** [www.gov.yk.ca](http://www.gov.yk.ca)

Ministère de la Santé : [www.hss.gov.yk.ca](http://www.hss.gov.yk.ca) tél. : 403-667-3969

Régime d'assurance maladie du Yukon : tél. : 403-667-5233

Régime d'assurance hospitalisation du Yukon : tél. : 403-667-5233

Commission des accidents du travail du Yukon : [www.wcb.yk.ca](http://www.wcb.yk.ca)

**Nunavut :** [www.gov.nu.ca](http://www.gov.nu.ca)

Ministère de la Santé : [www.gov.nu.ca/hss.htm](http://www.gov.nu.ca/hss.htm)

Commission des accidents du travail : [www.wcb.nt.ca](http://www.wcb.nt.ca)

## Annexe 2

### Vérification des états de service des fournisseurs d'avantages sociaux

---

#### Associations

Institut d'assurance du Canada

Insurance Canada

Institut canadien des actuaires

Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc.

#### Classement des fournisseurs d'avantages sociaux

A.M. Best

Standard & Poor's

## Annexe 3

### Fournisseurs d'assurance vie et d'avantages sociaux

ALG Insurance Company of Canada

Benefits Interface

Croix bleue

Sécurindemnité

Cigna Life

Clarica

Co-operators Life Insurance Company

Desjardins sécurité financière

Equitable Life of Canada

Great-West Compagnie d'assurance vie

Green Shield Canada

Financière Manuvie

La Maritime

La Nationale vie

Standard Life

RBC Assurances

Financière Sun Life

Unum Provident

## Annexe 4

### Fournisseurs de programmes d'aide aux employés

**AEAP Centre**

407, rue Queen, 3e étage  
Ottawa (Ontario) L1R 5A6  
Téléphone : 613-234-5678  
Courriel : mettanet@magi.com

Télec. : 613-726-7266

**AADAC Business and Industry Clinic  
Alberta Alcohol & Drug Abuse Committee**

11333, 106e rue  
Grande Prairie (Alberta) T8V 6T7  
Téléphone : 403-538-5210 ou 800-419-1149

Télec. : 403-538-6359

**Ann McKeown Associates Inc.**

250, rue Bloor Est, bureau 1430  
Toronto (Ontario) M4W 1E6  
Téléphone : 416-968-2177

Télec. : 416-968-0319

**Bellwood Health Services Inc.**

1020, avenue McNicoll  
Scarborough (Ontario) M1W 2J6  
Téléphone : 416-495-0925

Télec. : 416-495-7943

**Brown Crawshaw Inc.**

777, rue Hornby, 11e étage  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 1S4  
Téléphone : 604-683-3255

Télec. : 604-683-2383

**C.J. Brown & Associates**

40, rue King Ouest, bureau 801  
Oshawa (Ontario) L1H 1A4  
Téléphone : 905-571-2292  
Site Web : [www.cjbrown.on.ca](http://www.cjbrown.on.ca)

Télec. : 905-571-2293

**Canadian Association of Assessment & Referral  
(CAARSS) a/s MacMillan Blodel**

925, rue Georgia Ouest  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 3L2  
Téléphone : 604-661-8517

Télec. : 604-669-0669

**Canadian Employee Assistance Group**

37, rue Clarence, bureau 2  
Ottawa (Ontario) K1N 5P4

Téléphone : 613-241-4110, 800-387-8190

Télec. : 613-241-0977

**Congrès du Travail du Canada**

**Programmes de consultation des syndicats**

2841, promenade Riverside  
Ottawa (Ontario) K1V 8X7

Téléphone : 613-521-3400

Télec. : 613-521-4655

**Community Caregivers Canada**

**Managed Care Division**

466, chemin Morden, bureau 202  
Oakville (Ontario) L6K 3W4

Téléphone : 905-842-8205

Télec. : 905-842-5281

**Santé Canada**

**Services d'aide aux employés**

Tunney's Pasture, Édifice Jeanne Mance, bureau 1653  
Ottawa (Ontario) K1A 0L3

Téléphone : 613-941-3939

Télec. : 613-941-3940

Courriel : wcorneil@hpb.hwc.ca

**Donancy Consultants**

4880, rue Sherbrooke Ouest, bureau 190  
Montréal (Québec) H3Z 1H1

Téléphone : 514-483-4201 ou 888-366-2629

Télec. : 514-483-3494

Courriel : 71764.3416@compuserve.com

**EAP Institute of Canada Inc.**

212, avenue Speedvale Ouest  
Guelph (Ontario) N1H 1C4

Téléphone : 519-821-9258 ou 800-265-8310

Télec. : 519-821-2906

**EAPLUS**

383, avenue Parkdale, bureau 306  
Ottawa (Ontario) K1Y 4R4

Téléphone : 613-722-2300

Télec. : 613-722-6664

**Employee Assistance Centre**

**A Division of Blue Cross**

1610, avenue Ness, Bureau 230  
Winnipeg (Manitoba) R3J 3X3

Téléphone : 204-786-8880

Télec. : 204-783-9182

**Engel & Associates**

4060, rue Sainte-Catherine Ouest, bureau 604  
Montréal (Québec) H3Z 2Z3

Téléphone : 514-989-9298

Télec. : 514-989-9150

**Humancare Organizational Resources**

11207, 103e avenue  
Edmonton (Alberta) T5K 2V9

Téléphone : 403-429-3800

Télec. : 403-429-3878

**Humanitas Employee  
Assistance Programs Inc.**

170, promenade Attwell, bureau 607  
Etobicoke (Ontario) M9W 5Z5

Téléphone : 416-674-5592 ou 800-667-0369

Télec. : 416-674-5728

**J.B. Consultants**

439, chemin Spadina, bureau 206  
Toronto (Ontario) M5P 2W3

Téléphone : 416-924-8126

Télec. : 416-932-0920

**Kelly, Luttmer & Associates Ltd.**

910, 7e avenue Sud-Ouest, bureau 700  
Calgary (Alberta) T2P 3N8

Téléphone : 403-237-8880 ou 800-461-8908

Télec. : 403-237-8969

**LINK Employee Assistance  
Professionals Inc.**

B.P. 43  
Barrie (Ontario) L4N 6S7

Téléphone : 705-725-6232, 800-410-1023

Télec. : 705-725-1633

**Managed Employee Assistance**

443, croissant Barclay  
Oakville (Ontario) L6J 6H8

Téléphone : 905-844-4211 ou 800-361-8598

Télec. : 905-844-0061

**Off-Site Resources Inc.**

10, rue George, bureau 202  
Hamilton (Ontario) L8P 1C8

Téléphone : 905-522-9044

Télec. : 905-570-0910

**Optima Humanus Inc.**

2078, place Rivergrove  
Vancouver Nord (Colombie-Britannique) V7H 2L4

Téléphone : 604-929-7336

Télec. : 604-929-7313

Courriel : 75362.2567@compuserve.com

**Pace Consulting Group Inc.**

1120, rue Victoria Nord, bureau 203  
Kitchener (Ontario) N2B 3T2

Téléphone : 519-576-6701

Télec. : 519-576-4841

**Performance Group Canada**

191, avenue Lombard, bureau 901  
Winnipeg (Manitoba) R3B 0X1

Téléphone : 204-943-5271

Télec. : 204-943-0954

**Pro Nova Inc.**

172, rue King Est, 2e étage  
Toronto (Ontario) M5A 1J3

Téléphone : 416-861-0716

Télec. : 416-861-1727

**Telcan Management Consultants Inc.**

B.P. 5400, Succursale A  
Calgary (Alberta) T2H 1X8

Téléphone : 403-233-7613

Télec. : 403-938-3766

**Warren Shepell Consultants Corp.**

170, rue Bloor Ouest, bureau 600  
Toronto (Ontario) M5S 1T9

Téléphone : 514-744-8428

Télec. : 514-744-3592

**WestBridge Associates**

**Counselling and Consulting Services**

2, rue Oxford Ouest  
London (Ontario) N6H 1P9

Téléphone : 519-663-9524, 800-263-6817

Télec. : 519-663-5546

**Wilson Banwell & Associates Ltd.**

355, rue Burrard, bureau 1600  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 2G8

Téléphone : 604-689-1717, 800-663-1142

Télec. : 604-689-9442

Ontario : Téléphone : 416-964-0808, 800-668-4125

Télec. : 416-964-5942

## Annexe 5

### Fournisseurs de régimes de retraite

---

#### Institutions financières

Banque de Montréal

Canada Life

Canada Trust

Clarica

Great West Compagnie d'assurance vie

Financière Manuvie

Banque royale

Banque Scotia

## Annexe 6

### Publications utiles

---

**The Pension Puzzle: Your Complete Guide to  
Government Benefits, RRSPs, and Employer Plans**

par Bruce Cohen et Brian Fitzgerald

Publié par John Wiley & Sons Canada Ltd (ISBN 0471646423)

**Taxes & Employee Benefits in Canada**

par Norma L. Nielson

Publié par International Foundation of Employee Benefits (ISBN 089154528X)

**Employee Benefits in Canada**

par Raymond Koskie, Mark Zigler, Murray Gold, Roberto Tomassini

Publié par International Foundation of Employee Benefits (ISBN 0891545794)