

Date : Le 24 février 2014

De : Louise Vanasse CA, directeur de la Division Expertise comptable

À : Personnel cadre académique et administratif

OBJET : INFORMATION ADDITIONNELLE SUR LES AVANTAGES SOCIAUX IMPUTÉS AU RÉEL AVEC SYNCHRO-PAIE

Tel que communiqué à l'été 2012 et en août 2013, l'arrivée de Synchro RH-Paie a apporté un changement de méthode d'enregistrement des dépenses en avantages sociaux aux projets des unités.

Alors qu'auparavant le traitement des avantages sociaux (AS) suivait un taux moyen estimé en début d'exercice, avec Synchro RH-Paie, les dépenses en AS sont maintenant imputées aux projets selon le coût réel par régime et par employé.

Il en découle forcément un écart de taux d'un employé à un autre selon le niveau de salaire et selon les régimes auxquels les employés souscrivent. Certains observeront également des taux différents de ceux qui prévalaient avant Synchro RH-Paie. L'utilisation de taux moyens pouvait effectivement avantager certaines unités.

De plus, le système n'est actuellement pas en mesure de prendre en charge certains régimes. Ceci nécessite une intervention manuelle de la part de la Direction des finances afin de répartir aux unités les coûts réels de ces régimes par écriture de journal.

Les 4 écritures ci-dessous sont à prévoir :

1. Imputation par paie sous un poste unique (70000100), via Synchro, par écriture de type **RH00%** des coûts totaux réels par employé pour les régimes ci-dessous pris en charge par Synchro RH-Paie :
 - A. Assurance emploi
 - B. RRQ
 - C. RQAP
 - D. RAMQ
 - E. RRUM – Cotisation régulière
 - F. Assurances soins médicaux & soins dentaires
 - G. Assurance vie
 - H. Assurance salaire
2. Imputation par paie au poste 70000003, par **écriture de journal de type 0000%** (environ 1 à 7 jours après l'enregistrement de la paie), de la cotisation de 1% sur les projets du Fonds 02 et du Fonds 05 pour la contribution au Régime interne d'indemnisation;
3. Imputation par paie au poste 70000100, par **écriture de journal de type 0000%** (environ 5 à 10 jours après l'enregistrement de la paie), du coût réel en CSST par employé; l'écriture est clairement identifiée à cet effet; nous pensons cependant pouvoir inclure la cotisation à la CSST à l'écriture prévue en 1 à compter du début de l'année 2014-2015 (mai 2014);

4. Imputation mensuelle au poste 70000100, en début de mois, par **écriture de journal de type 0000%**, des coûts réels associés aux régimes non pris en charge par Synchro Rh-Paie, tels la cotisation d'équilibre au RRUM, l'exonération des droits de scolarité et le différentiel de coûts des régimes énumérés en 1; l'écriture est clairement identifiée à cet effet; nous travaillons à inclure le maximum de ces coûts à l'écriture prévue en 1 au cours de l'année 2014-2015.

Afin d'expliquer sommairement les écarts de taux (*Ratio des avantages sociaux sur le salaire*) que les unités peuvent observer d'une paie à l'autre pour un même employé, ou d'un employé à l'autre, ou encore d'une année à l'autre, nous décrivons ci-dessous comment les montants imputés aux projets sont établis.

A. Assurance emploi

Le coût par paie dépend du salaire. Le coût est établi selon un taux fixe jusqu'à l'atteinte d'un montant maximum annuel. Le taux pour le personnel régulier est moins élevé que celui pour le personnel temporaire. Le taux et le montant maximum sont établis annuellement par le gouvernement fédéral pour une année civile.

Lorsque le montant maximum annuel est atteint, l'imputation cesse pour ce régime, ce qui occasionne alors une baisse du taux global en avantages sociaux pour les employés concernés. Les coûts en avantages sociaux pourraient donc être plus élevés durant la première moitié d'année civile (janvier à juillet).

Selon l'ancienne formule, on utilisait un taux moyen lissé à l'ensemble des personnels et sur l'ensemble de l'année; ce taux moyen était légèrement inférieur au taux réel établi par l'autorité gouvernemental.

En conséquence, les unités dont la majorité des employés atteignent rarement le montant maximum annuel observeront un taux moyen en Assurance emploi qui s'approche du taux prescrit par l'autorité gouvernemental.

B. Régime de rentes du Québec (RRO) & ROAP

Le coût par paie pour ces deux (2) régimes dépend du salaire. Le coût est établi selon un taux fixe jusqu'à l'atteinte d'un montant maximum annuel. Les taux et les montants maxima sont établis annuellement par le gouvernement provincial pour une année civile.

Les observations et conclusions de la section A ci-dessus s'appliquent également ici.

C. RAMQ

Le coût par paie dépend du salaire. Le coût est établi selon un taux fixe (sans montant maximum annuel) prescrit annuellement par le gouvernement provincial pour une année civile.

D. CSST

Le coût par paie dépend du salaire. Le coût est établi selon un taux fixe jusqu'à l'atteinte d'un montant maximum annuel. Le taux et le montant maximum sont établis annuellement par le gouvernement

provincial pour une année civile; le taux peut être modifié en cours d'année sur demande du gouvernement.

Les observations et conclusions de la section A s'appliquent également ici.

E. RRUM – Cotisation régulière

Le coût par paie dépend du salaire. Le coût est calculé selon un taux fixe établi par le règlement du Régime de retraite de l'Université de Montréal (RRUM).

Le montant de cotisation au RRUM imputé pour un employé à une paie donnée n'est pas calculé sur le salaire de la paie courante mais sur celui de la paie précédente.

Pour le personnel dont le salaire est constant d'une paie à l'autre, cette particularité passe inaperçue. Pour le personnel rémunéré à l'heure ou avec un traitement irrégulier, ceci entraîne des variations du taux global si on tente de le calculer en comparant le coût total en avantages sociaux de la paie courante au salaire de la même paie.

F. Assurances soins médicaux & soins dentaires

Selon que l'employé souscrit ou non à un régime individuel ou familial, le montant de contribution varie d'un employé à l'autre.

Le montant de contribution pour un employé est fixe par paie et ne dépend pas du salaire qui lui est payé. Ainsi, deux employés ayant des salaires différents paient le même montant par paie s'ils ont choisi le même régime.

Il est ainsi normal que le taux global d'avantages sociaux varie d'un employé à un autre ou d'une paie à une autre pour un même employé si son salaire n'est pas constant.

L'ancienne méthode, basée sur un taux moyen estimé, assurait un lissage sur l'ensemble des unités et des employés, indépendamment des choix des employés de l'unité.

Selon la formule actuelle, plus l'unité a d'employés qui souscrivent aux régimes pour la famille, plus le coût est élevé pour l'unité et plus le taux global d'avantages sociaux de l'unité sera élevé si les salaires sont moins élevés.

G. Assurance vie

Le coût par paie dépend du volume d'assurance de l'employé. Le volume d'assurance est basé sur le salaire de l'employé et est réduit lorsque l'employé atteint 66 ans. Le coût est calculé selon un taux fixe établi annuellement par l'assureur.

H. Assurance salaire

Le coût par paie dépend du salaire de l'employé. Le coût est calculé selon un taux fixe établi annuellement par l'assureur en fonction de la catégorie de personnel (personnel de soutien et d'administration, cadre et professionnel, personnel enseignant).

I. Autres régimes

Pour les autres régimes non pris en charge par Synchro, la Direction des finances doit procéder par répartition mensuelle des coûts réels payés au prorata des salaires par employé.

J. Engagements des avantages sociaux

Pour les engagements des coûts en avantages sociaux, des taux moyens sont estimés et inscrits à Synchro RH-Paie. En raison des observations présentées aux sections précédentes, ces taux moyens peuvent ne pas correspondre au taux réel observé par employé, par paie, par projet ou par unité. Le système peut prendre en charge 4 taux selon que l'employé est régulier ou non (voir tableau des taux moyens ci-dessous).

La Direction des finances met en œuvre les moyens possibles pour éviter aux unités des désagréments et pour pallier aux limites actuelles de Synchro pour l'imputation des coûts « au Réel ». Malgré ces efforts, il est possible que nous ayons occasionnellement à répartir des coûts additionnels pour des éléments non prévus. Nous communiquerons ces événements lorsqu'ils se produiront.

Nous n'avons pas pour le moment le détail des coûts réels par régime, par employé et par paie. Nous ne pouvons donc répondre aux questions sur la composition du coût pour un employé donné ou pour une paie donnée.

Espérant que ces informations additionnelles seront utiles. N'hésitez pas à m'appeler pour toute question au poste #6566 ou à m'écrire à l'adresse suivante louise.vanasse@umontreal.ca.

Les tableaux ci-dessous affichent les taux en vigueur pour l'année 2013-2014.

TAUX GOUVERNEMENTAUX EN VIGUEUR				
RÉGIME	Janvier 2013 à décembre 2013		Janvier 2014 à décembre 2014	
	Taux	Maximum annuel des gains admissibles	Taux	Maximum annuel des gains admissibles
Assurance emploi <i>Personnel admissible à l'assurance salaire</i>	1,400%	47 400\$	1,540%	48 600\$
Assurance emploi <i>Personnel non admissible à l'assurance salaire</i>	1,157%	47 400\$	1,1178%	48 600\$
RRQ	5,100%	51 100\$	5,175%	52 500\$
RAMQ	4,260%	S/O	4,260%	S/O
RQAP	0,782%	67 500\$	0,782%	69 000\$
CSST	0,690%	67 500\$	0,680%	69 000\$

TAUX MOYENS UTILISÉS À SYNCHRO RH-PAIE POUR LES ENGAGEMENTS DES AS	
Personnel régulier admissible au RRUM, y participant ou non (<i>1 seul taux qui inclut le RRUM</i>)	25,3 %
Personnel de soutien administratif Temporaire & Chargés de cours admissibles au RRUM, y participant ou non (<i>1 seul taux qui inclut le RRUM</i>); <i>à noter que le personnel temporaire & les chargés de cours participent au RRUM s'ils ont gagné plus de 35% du maximum des gains admissibles au RRQ l'année civile précédente</i>	22,3 %
Personnel Temporaire non admissible au RRUM; <i>à noter que les auxiliaires d'enseignement et de recherche de même que les autres employés contractuels du personnel enseignant (conférenciers) tombent sous cette catégorie et ne cotisent pas au RRUM</i>	12,4 %
Personnel régulier à temps partiel des Bibliothèques, surveillants (salles d'entraînement) et sauveteurs (<i>1 seul taux qui inclut le RRUM</i>)	26,0 %