



COLLOQUE CD 2014

Amener le participant à bon port

Par **Pierre-Luc Trudel**

LA HUITIÈME ÉDITION DU COLLOQUE sur les régimes de retraite à cotisation déterminée (CD), présentée par *Avantages* le 26 novembre dernier, a examiné le défi que représente toujours la capacité de ces outils à offrir des revenus de retraite durables aux participants. La conférence a abordé l'évolution des régimes ainsi que le lien entre les finances et la santé des travailleurs. Elle s'est également penchée sur un enjeu aussi actuel que complexe : le décaissement. Et si un travail colossal reste à faire dans le domaine, les conférences ont permis d'explorer de nombreuses pistes de solutions à envisager. Les présentations en format pdf ainsi que de plus amples informations sur les conférenciers peuvent être consultées sur le site web avantages.ca/cd2014.





COLLOQUE CD 2014

Offre de services en constante évolution



Janick Chouinard, Julie Dubois et Daniel Beaulieu

Un panel de discussion animé par Janick Chouinard, directeur national, relations clients et mise en place, Épargne-retraite collective chez Desjardins Assurances, a permis d'étudier le vent de changement causé par la transformation progressive des régimes à prestations déterminées en régimes CD et l'impact majeur de cette évolution sur l'offre de services. L'administration et le design des régimes, les stratégies d'investissement ainsi que les outils de communication et d'éducation sont tous des aspects qui ont grandement évolué au cours des dernières années. « Avant, les services étaient essentiellement axés sur la gestion des placements. L'objectif de retraite était présent, mais pas au cœur des services comme aujourd'hui, affirme Julie Dubois, conseillère principale chez Mercer. Il y a maintenant une nécessité de faire des suivis et d'accompagner les participants avec la communication. »

Daniel Beaulieu, conseiller en sécurité financière, conseiller en assurance et rentes collectives et représentant en épargne collective à REGAR Régimes

collectifs partage le même avis et ajoute que les promoteurs, particulièrement les PME, ont réalisé qu'ils devaient se préoccuper de leur régime. « Ils avaient un régime, mais ne s'en occupaient pas beaucoup. C'était comme un mal nécessaire, soutient-il. Avec l'arrivée des lignes directrices sur les régimes d'accumulation de capital, il y a eu une prise de conscience que les employeurs devaient s'occuper de leur programme de retraite. » Soulignons aussi que l'univers des placements s'est radicalement métamorphosé au cours des dernières décennies. L'explosion du nombre de fonds a multiplié les possibilités de personnalisation des régimes, mais aussi amené de nouveaux défis. « L'arrivée des fonds cycle de vie, qui tiennent compte à la fois du profil et de l'âge de l'investisseur, a été marquante. Cela a aussi permis de simplifier le choix pour les participants, surtout ceux qui ne veulent pas trop s'impliquer dans leur régime », note M. Beaulieu.

Janick Chouinard remarque d'ailleurs que si l'offre de produits est de plus en plus complexe, les participants sont plus

que jamais à la recherche de simplicité. Ce paradoxe démontre toute l'importance de la communication dans l'évolution des régimes CD. À ce sujet, Julie Dubois affirme être sceptique face à « l'approche cafétéria ». « Le site web ne fait pas tout, tranche-t-elle. Très peu de participants l'utilisent pleinement. En voyant toute l'information et les décisions à prendre, ils se découragent, ne voient pas de solution et ne prennent pas action. »

Ainsi, les stratégies de communication ciblées s'avèrent plus prometteuses. « Il faut se demander, par exemple, comment informer un employé de 35 ans sur les fonds cycle de vie les mieux adaptés à sa réalité pour éventuellement l'amener à revoir ses choix de placements. »

Daniel Beaulieu souligne toutefois l'amélioration des outils mis à la disposition des participants, notamment les calculateurs de retraite simplifiés et les relevés plus détaillés. Il concède toutefois que le plus grand défi demeure de susciter l'intérêt des participants à l'égard de leur régime de retraite et de leur sécurité financière. « Les gens prennent en moyenne 14 secondes pour regarder leur relevé de placements », s'exclame-t-il.





Les risques multidimensionnels du décaissement

« Dans un régime de capitalisation, c'est au participant que revient la lourde tâche de se générer des revenus de retraite stables et durables », lance Anne Meloche, vice-présidente régionale, affaires institutionnelles, Québec et Est du Canada à Placements mondiaux Sun Life en invitant tous les joueurs de l'industrie à travailler ensemble afin de définir les conditions gagnantes du décaissement.

Au cours des 17 prochaines années, 400 000 Canadiens atteindront l'âge de la retraite annuellement. Or, 25 % à 40 % des ménages appartenant au groupe d'âge des 55 à 64 ans ayant un revenu annuel supérieur à 60 000 \$, soit les

moins couverts par les régimes publics, sont sur la mauvaise voie en terme d'épargne révèle une étude de McKinsey & Company. De plus, selon un sondage mené par le Conference Board, 60 % des participants à des régimes de retraite craignent de manquer d'argent pour leurs vieux jours. « Si on n'a pas suffisamment épargné lors de la phase d'accumulation, on s'entend que la phase de décaissement va devoir être extrêmement efficiente », affirme M^{me} Meloche.

D'autant plus que pour chaque dollar de revenu de retraite généré par un régime de capitalisation, environ 50 cents proviennent des rendements réalisés après la retraite. « Cette statistique à elle seule devrait être suffisante pour nous convaincre de l'importance de la phase de décaissement », souligne Anne Meloche. Si les risques lors de la période d'accumulation sont bien connus et encadrés, il en est tout autrement en ce qui concerne la phase de décaissement, qui comporte de nombreux risques multidimensionnels difficiles à contrôler. « Les objectifs du décaissement sont conflictuels. On veut à la fois une protection pour s'assurer un revenu stable et durable, tout en conservant un certain potentiel de croissance. Les participants ne veulent pas non plus céder tout leur capital. Ils veulent y avoir accès en cas d'urgence ou pour en léguer en héritage. »

Épuiser l'épargne trop rapidement, l'inflation, les dépenses reliées aux problèmes de santé, le manque de planification et les pertes résultant de mauvais conseils financiers figurent parmi les risques devant être considérés lors de l'élaboration d'une solution de



Anne Meloche

décaissement. De plus, le risque de longévité est particulièrement préoccupant. Selon l'Institut canadien des actuaires, l'espérance de vie des gens aujourd'hui âgés de 65 ans est de 87 ans pour les hommes et 89 ans pour les femmes. « Une femme sur cinq va vivre au moins jusqu'à 95 ans », insiste Anne Meloche, qui déplore le fait que certains produits ne sont plus adaptés à cette réalité, en particulier le FERR qui prévoit des retraits minimums trop élevés. La solution de décaissement idéale combinerait des produits qui allient à la fois des revenus garantis et un potentiel de croissance. Mais il n'y a pas de solution unique. Pour contrer le risque que les participants survivent à leur épargne-retraite, l'implication des promoteurs dans la phase de décaissement serait déterminante. « Les participants ont des décisions critiques à prendre et ils ont besoin du soutien d'une personne de confiance : l'employeur. Actuellement, la majorité des participants sont laissés à eux-mêmes, note M^{me} Meloche. On aurait tous à gagner à développer un cadre pour leur assurer une transition harmonieuse vers la retraite. »

Merci à nos partenaires



Desjardins
Assurances

VIE • SANTÉ • RETRAITE



Manuvie

Standard Life

Placements
MONDIAUX



Sun Life





COLLOQUE CD 2014

Finances, santé et productivité : même combat



Daniel Audet et Josée Morache

La santé financière d'un employé n'a pas que des effets sur son portefeuille, elle peut aussi grandement influencer sa santé physique et sa productivité au travail. C'est du moins la conclusion d'une étude réalisée par la Financière Manuvie et Ipsos Reid auprès de 2 000 travailleurs canadiens. Dans un contexte où une demande d'invalidité sur trois découle d'un problème de santé mentale et où la moitié des travailleurs canadiens affirment avoir déjà souffert d'un problème de santé mentale, il semble urgent de déterminer les causes d'une telle épidémie. Pour les employeurs, la réponse semble évidente puisque 90 % d'entre eux affirment que c'est le stress qui en est le grand coupable. Et avec un taux d'endettement qui atteint des niveaux record au Canada (165 % du revenu net), la situation financière est l'une des principales sources de stress chez les travailleurs. D'ailleurs, parmi les répondants qui ont indiqué avoir un niveau de stress élevé, 45 % d'entre eux en attribuent la cause à leur situation financière personnelle.

Selon les données du sondage, les employés en mauvaise santé financière,

qui représentent environ un employé sur trois, sont deux fois plus susceptibles d'être distraits par des soucis financiers. « Ils peuvent manquer de concentration puisqu'ils vont prendre du temps pour penser à leurs soucis personnels, ce qui va conduire à un désengagement face à leur employeur », précise Josée Morache, gestionnaire principale relations client à la Financière Manuvie. En plus de vivre davantage d'anxiété, les personnes en mauvaise santé financière sont aussi 80 %



plus susceptibles de vivre d'une paie à l'autre et 44 % moins susceptibles de s'être fixé un objectif d'épargne-retraite.

En revanche, les personnes en bonne santé financière sont 22 % plus engagées que les personnes en mauvaise santé financière et 21 % plus susceptibles d'aimer leur travail. « Il ne faut pas faire un lien trop rapide entre richesse et santé, les gens moins fortunés peuvent tout aussi bien être en bonne santé financière. C'est la question du comportement qui est la plus importante », tient toutefois à souligner Daniel Audet, directeur de comptes principal à la Financière Manuvie.

D'autres facteurs, comme l'accès à des régimes d'assurance et d'épargne-retraite collectifs et à un conseiller financier, sont également non négligeables. Parmi les répondants bénéficiant de régimes d'avantages sociaux, plus de 80 % étaient en bonne santé financière, contre seulement 52 % chez ceux qui n'en bénéficiaient pas. Ils sont aussi plus nombreux à suivre un plan de gestion de l'endettement et à détenir un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) individuel. Les employés qui font affaire avec un conseiller financier sont aussi mieux préparés financièrement. « Ce qu'on a remarqué, c'est que les gens bien préparés financièrement étaient cinq fois plus susceptibles d'utiliser les services d'un conseiller financier », dit Daniel Audet.

Il est alors important de développer des solutions pour inciter les employés à prendre en main leur situation financière. Tout le monde peut y gagner : l'employé en santé et bien-être, l'employeur en gains de productivité et le fournisseur de services en diminution des réclamations d'assurance et en augmentation des actifs sous gestion dans les régimes de retraite. « On entend souvent que les régimes d'avantages sociaux coûtent cher, mais à la lumière de ces résultats, on réalise qu'au final leur coût est peut-être nul », conclut M. Audet.



Produits, services et législations au service des participants



Dany Pineault et Éric Tardif

« Le dernier chaînon à attacher pour passer d'un régime d'épargne à un vrai régime de retraite, c'est le décaissement. Il faut enlever la barrière entre ce qui se passe avant la retraite et ce qui se passe après la retraite », lance d'emblée Dany Pineault, conseiller principal, consultation en régimes de capitalisation à Aon Hewitt. Il existe trois grandes catégories d'options de décaissement, soit : le montant forfaitaire (retrait complet), les rentes viagères et les retraits programmés (FRV au Canada).



Lorsqu'on met un système règlementaire en place pour encadrer ces différentes options, plusieurs aspects doivent alors être pris en considération : l'efficacité et la flexibilité de l'utilisation de l'argent, les risques (longévité, investissement et autres), l'administration, l'impact sur les programmes sociaux et la question de l'héritage. « Dans un monde idéal, on voudrait encourager la mise en place d'un modèle institutionnel fort dans lequel les participants auraient accès à un niveau de frais comparable à celui durant leur période active, tout en offrant un compromis entre la flexibilité, la gestion du risque, l'encadrement des

participants, et bien sûr la responsabilité des promoteurs et des fiduciaires », soutient Éric Tardif, conseiller principal, conseils en gestion de placements et consultation en régimes de capitalisation à Aon Hewitt.

Le décaissement constitue un enjeu majeur dans le monde entier. Et d'un pays à l'autre, les législations varient énormément. Les Australiens par exemple ne bénéficient pas des mêmes avantages fiscaux que les Canadiens tout au long de la période d'accumulation,



mais les retraits ne sont pas imposés, un peu à l'image de notre CELI. « Comme il n'y a aucune contrainte en ce qui concerne les retraits, plus de 50 % des gens retirent toute leur épargne à l'âge de la retraite. Ça diminue énormément les

chances d'avoir un revenu de retraite jusqu'au décès et ça amène une problématique où certaines personnes utilisent tout leur argent avant l'admissibilité à la rente gouvernementale afin de maximiser cette dernière », explique Dany Pineault. À l'autre bout du spectre, le Royaume-Uni obligeait jusqu'à tout récemment les participants à faire l'acquisition d'une rente. À partir d'avril 2015, toutefois, une nouvelle législation supprimera toutes les contraintes et laissera le choix aux participants du mécanisme de décaissement qu'ils souhaitent utiliser. « Au Canada, il existe une certaine flexibilité, cependant il serait intéressant de développer de nouveaux produits qui intègreraient à la fois des éléments de rente (immédiate ou différée) et du FRV », suggère Éric Tardif.

Mais peu importe les produits offerts, c'est l'accompagnement des participants à l'âge de la retraite, moment où ils en ont particulièrement besoin, qui demeure probablement le plus grand défi. Selon M. Tardif, l'objectivité des conseils financiers prodigués aux participants devrait être une préoccupation majeure pour l'ensemble des intervenants de l'industrie. « Le mode de rémunération des conseillers ne permet pas d'avoir des conseils totalement objectifs. L'idéal serait de créer une structure de planificateurs financiers complètement indépendante du réseau de la vente pour que les participants soient pris en charge avec une planification objective », soutient-il, en ajoutant que conseillers, promoteurs, gouvernements, participants et fournisseurs de services ont tous un rôle à jouer dans l'élaboration de solutions de décaissement plus efficaces.





COLLOQUE CD 2014

Le point de vue des pro

Les préoccupations quotidiennes des promoteurs de régimes sont parfois très loin des grands enjeux stratégiques de l'industrie. Peu importe la taille de leur entreprise ou le marché dans lequel ils évoluent, ils ont tous en commun d'être en première ligne face aux participants. Pour Catherine Bourque, directrice principale, rémunération globale au Groupe Colabor, l'enjeu pour les promoteurs est bien souvent de mettre sur pied un régime adapté à leur réalité d'affaires, au contexte de l'entreprise et aux ressources disponibles pour l'administration.

Bien entendu, la réalité des employés doit elle aussi être prise en compte lors de l'élaboration des règles du régime, ce qui n'est pas toujours simple. «J'aimerais bien que notre régime devienne obligatoire, mais avant, on doit s'assurer que les employés ont la capacité financière

« En tant qu'industrie, on n'est pas là », commente simplement M. Morin, qui ajoute que moins de 1 % des employeurs offrent actuellement une option de décaissement dans leur régime.

Et même si le coût reste le critère le plus important pour les participants, M. Morin croit qu'il ne s'agit pas du premier critère à considérer. « Le prix c'est important pour tout le monde, mais seulement à partir du moment où les besoins sont comblés. Le critère nécessaire pour que le décaissement fonctionne, c'est le bon encadrement des participants, pas par un site web, pas par une application, mais par des personnes. »

L'approche personnalisée comme seul remède

Souvent désemparés à l'aube de la retraite et de la délicate phase de décaissement, les participants doivent pouvoir compter sur un soutien personnalisé mettant la personne au centre des préoccupations, plaide Marc-Antoine Morin, chef d'équipe principal, marketing et solution client à la Standard Life. « Pour le participant, la phase de décaissement comporte quatre piliers : la personne, la plateforme, le produit et le prix. Le pilier le plus important, c'est la personne », insiste-t-il. Or, les promoteurs et les participants ne sont pas sur la même longueur d'ondes. Un sondage mené pour le compte de la Standard Life en 2012 a révélé que 80 % des participants à des régimes de capitalisation veulent des rencontres individuelles pour planifier leur retraite, alors que seulement 50 % des promoteurs pensent que leurs employés sont intéressés par de telles rencontres.

Rappelons que la période de la retraite et du décaissement est marquée par l'anxiété et l'inquiétude chez les participants. Près de 70 % d'entre eux sont inquiets de ne pas avoir assez de revenus pour couvrir leurs dépenses essentielles à la retraite. De plus, 85 % des répondants jugent important d'avoir un plan de retraite, mais seulement 35 % indiquent en avoir réellement un. « Il faut éviter de trop simplifier la retraite, c'est quelque chose de compliqué. Le seul remède efficace, ce sont les rencontres individuelles. Les participants en veulent, et j'irais encore plus loin en disant qu'ils en ont besoin », affirme M. Morin.

Même si les outils disponibles lors de la phase d'accumulation se sont beaucoup améliorés, il en est tout autrement lorsque les participants doivent faire la transition entre leur vie active et leur retraite. « Est-ce que les outils que l'ont fournis dans l'industrie peuvent vraiment soutenir les participants lors de la phase de décaissement et les aider à obtenir un



Marc-Antoine Morin

revenu net durable? La réponse, c'est non », tranche Marc-Antoine Morin. De là l'importance, selon lui, de personnaliser les services, particulièrement dans un contexte où 90 % des participants souhaitent que les fournisseurs et les promoteurs jouent un plus grand rôle dans la phase de transition vers la retraite. À l'heure où de plus en plus de personnes expriment le désir de planifier leur retraite avec leur conjoint, une simplification de l'offre est requise et se matérialise souvent sous forme d'un guichet unique rassemblant les différents régimes du participant (FERR, REER, CELI, etc.) en un seul endroit.

La partie est cependant loin d'être gagnée. En 2012, le marché du décaissement au Canada pesait 149 milliards de dollars, mais les solutions collectives représentaient seulement 1 % de cette somme. La presque totalité des épargnants se dirigeant plutôt vers le marché individuel.



moteurs

d'épargner, ce qui n'est pas le cas de tout le monde», explique M^{me} Bourque. Si la structure du régime préoccupe les employeurs, un défi majeur réside plutôt dans la communication et l'information aux participants. «Le gros enjeu, c'est de faire en sorte que les gens connaissent leur régime, affirme Nathalie Perron, conseillère en régime de retraite à La Coop fédérée. Il y a un réel risque à ne pas suffisamment informer les employés. Si je ne leur en parle pas, ça ne donne rien d'investir là-dedans.»

Les deux promoteurs s'accordent pour dire que les employés apprécient généralement entendre parler de leur régime de retraite. «Quand on fait des séances d'information de groupe, les gens sont tellement heureux de voir que l'employeur se soucie de leur futur bien-être financier. C'est un bon point de départ pour nous», soutient M^{me} Bourque. Selon elle, le plus grand



Simeon Goldstein, Catherine Bourque et Nathalie Perron

risque qu'encourent les participants concerne les mauvais choix de placements. «Les employés utilisent les outils en ligne fournis, mais leurs investissements ne sont pas nécessairement alignés avec leur profil et leur objectif de retraite pour autant. On doit leur expliquer quoi faire après avoir utilisé les outils», insiste-t-elle, en ajoutant que l'élaboration de communications ciblées en fonction de l'âge et du type d'investisseur serait une idée intéressante à développer.

Or, même si elles reconnaissent l'importance des rencontres individuelles avec un conseiller financier dans la

démarche de planification de la retraite Nathalie Perron et Catherine Bourque sont réticentes à l'idée de s'impliquer à cet égard. «C'est un sujet difficile pour les promoteurs. On a de la difficulté à voir le risque fiduciaire pour un employeur de cautionner l'utilisation d'un conseiller unique dans un régime de retraite. On manque d'information à ce sujet», note Catherine Bourque. «Les rencontres individuelles fonctionnent bien pour que les employés prennent action. En tant qu'employeurs, on n'est pas positionnés pour les conseiller, mais on peut les guider vers les bonnes ressources», ajoute Nathalie Perron. ▣

Avantages

COLLOQUE ENTRE EXPERTS 2015



Réservez cette date !

LE JEUDI 21 MAI 2015

7 h 30 à 12 h

FAIRMONT LE REINE ELIZABETH, MONTRÉAL

avantages.ca/experts2015

ASSURANCES MÉDICAMENTS ET STRATÉGIES PHARMACEUTIQUES

Plus que jamais, les promoteurs de régimes ont besoin de bien gérer leurs dépenses en médicaments et maximiser le rendement sur le capital investi. Pour ce faire, ils doivent s'assurer du bon usage des médicaments et que les participants au régime respectent les traitements prescrits. La troisième édition du colloque « Entre experts » à Montréal mettra aussi l'accent sur les opportunités qu'offrent les partenariats entre pharmacies et entreprises.

INTÉRESSÉ À COMMANDITER CET ÉVÉNEMENT ?

Communiquez avec Karine Huard : karine.huard@rci.rogers.com

DES QUESTIONS SUR CET ÉVÉNEMENT ?

Communiquez avec Jacinthe Meek : jacinthe.meek@rci.rogers.com