



Resserrer les écarts

Guider les participants vers une retraite

fructueuse

SONDAGE AUPRÈS DES PARTICIPANTS AUX RÉGIMES DE CAPITALISATION

Avantages



Bienvenue à l'édition 2014 du Sondage auprès des participants aux régimes de capitalisation

LE DÉCAISSEMENT : c'est l'épine au pied pour les régimes de capitalisation au Canada. Nous savons combien il est difficile d'amener les participants à épargner assez d'argent, à prendre le temps nécessaire pour réfléchir à leur retraite et la planifier, et à comprendre ce qu'ils doivent faire pour réussir leur retraite. Mais que se passe-t-il quand des employés atteignent l'âge auquel ils ont prévu de prendre leur retraite mais n'ont pas assez d'argent pour le faire? À qui revient la responsabilité de s'assurer qu'ils franchissent le pas de la retraite et profitent pleinement de cette étape de vie?

C'est le thème de l'édition de 2014 de notre *Sondage auprès des participants aux régimes de capitalisation—Resserrer les écarts : guider les participants vers une retraite fructueuse*. Les participants aux régimes de capitalisation pensent être en bonne voie pour la retraite, mais le sont-ils vraiment? Reçoivent-ils et comprennent-ils les messages clés et l'information essentielle, ou sont-ils complètement dans le champ? Quels rôles les participants et les promoteurs de régimes devraient-ils assumer dans la planification de la retraite et la préparation pour franchir cette étape? Et que pourraient faire les promoteurs de régimes – et le secteur des régimes de retraite à cotisation déterminée (CD) dans son ensemble – pour resserrer les écarts entre les attentes et la réalité?

Nous menons ce sondage depuis plusieurs années. Pour la première fois cette année, nous avons aussi interrogé les promoteurs de régimes de capitalisation afin de pouvoir comparer leurs réponses à celles des participants, et d'en tirer des conclusions.

Les études montrent que les participants se fient à leurs employeurs pour obtenir des conseils et de l'orientation en matière d'épargne et d'investissement pour l'avenir – en fait, ils se déchargeraient volontiers d'une bonne part de leur responsabilité décisionnelle à cet égard. Mais est-ce là un rôle que les employeurs veulent vraiment assumer? Jusqu'où sont-ils prêts à aller? Et quels sont les risques – juridiques, de réputation, etc. – s'ils ne s'engagent pas activement à aider les employés à planifier leur retraite?

Notre conseil consultatif a analysé les différences entre les points de vue des promoteurs de régimes et ceux des participants au sujet de la planification de la retraite et des pratiques d'épargne-retraite. Vous trouverez dans les pages suivantes un résumé des résultats du sondage, commentés par des experts. Pour les régimes CD, le décaissement représente un défi qui ne disparaîtra pas. De toute évidence, il y a du travail à faire... mais avant de pouvoir resserrer les écarts, il faut d'abord les déceler.

Simeon Goldstein



Le 9^e sondage annuel d'*Avantages* et de *Benefits Canada* a été mené en ligne auprès des participants aux régimes de capitalisation par le Groupe de recherche adaptée Insights de Rogers en juillet 2014. Au total, 1 203 Canadiens qui participent à un régime de retraite à cotisation déterminée (CD) ou à un REER collectif offert par leur employeur ont répondu au sondage. Par ailleurs, 251 Canadiens qui ont également accès à un régime CD ou à un REER collectif de leur employeur, mais qui n'y participent pas ont aussi répondu au sondage. La marge d'erreur est de $\pm 2,8\%$, 19 fois sur 20, dans le cas des participants et de $\pm 6,2\%$, 19 fois sur 20, chez les non-participants. De plus, 59 cadres supérieurs chez des organisations canadiennes qui offrent un régime CD ou un REER collectif ont répondu à un sondage en ligne. Veuillez noter que, pour certaines questions, le total des pourcentages n'est pas égal à 100 % en raison des arrondis.



Comité consultatif

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 :

Préparation financière à la retraite

PARTIE 2 :

Risques liés aux régimes et rôle de l'employeur

PARTIE 3 :

Engagement des employés

PARTIE 4 :

Transition vers la retraite et décaissement

Karrina Dusablon

Desjardins Assurances

Larry Ketchabaw

Unisource Canada

Ken Millard

Great-West

Anita Lieberman

Desjardins Assurances

Anna Pagliuca

Standard Life

Colin Ripsman

Eckler Itée.

Rod Smith

Great-West

Alyssa Hodder

Benefits Canada

Vartkes Rubenyan

Mercer

Michelle Chusan

Compagnie de la Baie d'Hudson

Anna Del Balso

Standard Life

Janice Holman

Eckler Itée.

Colleen Falco

Niagara Casinos

Les employeurs qui offrent des régimes de capitalisation à leurs employés pour les aider à épargner en vue de la retraite auraient intérêt à vérifier ce que les participants à ces régimes entendent par « être prêt pour la retraite ». Cette année, le *Sondage auprès des participants aux régimes de capitalisation* a intégré pour la première fois des questions destinées aux promoteurs de régimes. C'est ainsi qu'il a pu déceler un écart important entre les convictions et les attentes des promoteurs et celles des participants.

Un nombre croissant de participants (50 % par rapport à 46 % en 2013 et à 40 % en 2012) estiment être financièrement prêts pour la retraite, mais celui-ci n'est pas comparable à la proportion des promoteurs de régimes (70 %) qui pensent que l'employé moyen est bien positionné pour la retraite, selon l'étape de vie à laquelle il se situe. D'après les réponses à d'autres questions du sondage, participants et promoteurs pourraient pécher par

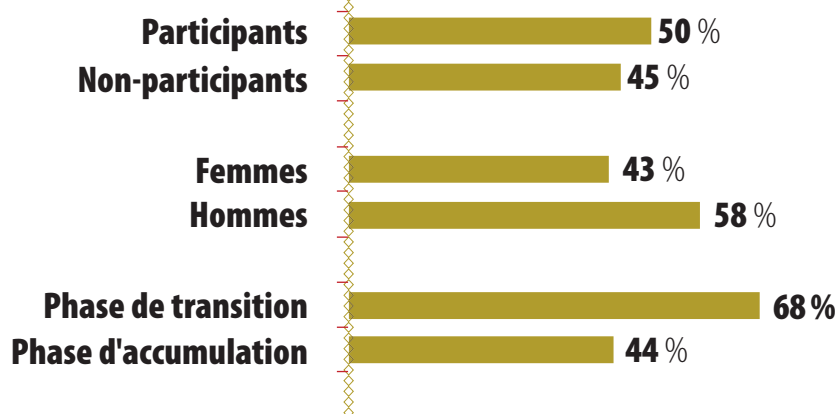
optimisme dans leur évaluation des conditions actuelles de préparation à la retraite.

L'écart entre les perceptions des promoteurs et celles des employés quant à l'état de préparation financière à la retraite serait l'un des principaux aspects auquel il faut remédier. Comme le souligne Anna Del Balso, vice-présidente adjointe, Recherche et Veille au Marché de la Standard Life : « Il est essentiel pour les promoteurs de définir l'objectif du régime et d'informer les employés des avantages de retraite qu'ils sont disposés à leur offrir. Les promoteurs doivent également mieux comprendre l'état de préparation financière à la retraite de leurs propres employés, ainsi que leurs besoins, afin d'adapter leurs plans de communication en conséquence ».

Sur un certain plan, les attentes des participants sont de plus en plus réalistes : ils prévoient prendre leur retraite plus tard (à l'âge moyen de 63,3 ans), disposer de 58,4 % de leur revenu annuel actuel pendant leur retraite, et avoir épargné en moyenne 709 201 \$ d'ici l'âge de la retraite.

« Un grand nombre de participants ont de la difficulté à concevoir ce que représente un montant suffisant d'épargne-retraite, et je suis ravi de constater qu'ils font le lien entre leur niveau d'épargne actuel et leurs besoins financiers pendant la retraite, affirme Colin Ripsman, directeur principal chez Eckler Ltée. Avec environ 700 000 \$ d'épargne,

Veuillez indiquer si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec l'énoncé suivant : **Je me sens prêt financièrement pour la retraite**



Michelle Chusan,
Compagnie de la Baie d'Hudson



ils peuvent s'attendre à toucher une rente annuelle de 40 000 \$ à 50 000 \$. En ajoutant les prestations gouvernementales et surtout, un deuxième revenu, je pense que c'est un objectif raisonnable.»

Le sondage de cette année montre aussi une hausse importante du nombre des participants qui se fient à la capacité du régime d'épargne-retraite financé par leur employeur de leur fournir un montant d'argent suffisant pour réaliser leurs objectifs financiers pour la retraite (71 % par rapport à 60 % en 2012). Malgré la faible proportion de participants (30%) qui déclarent disposer d'un plan financier structuré et documenté déterminant l'âge auquel ils prendront leur retraite et le montant d'épargne dont ils auront besoin pour le faire

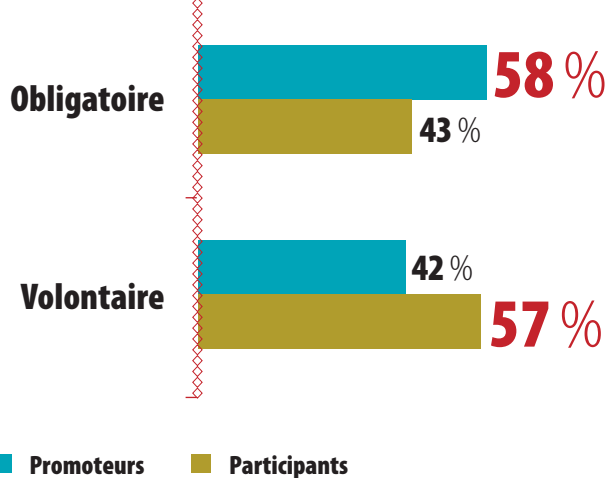
à cet âge-là, 62 % estiment être actuellement en bonne voie de réaliser leurs objectifs. Les participants comptent sur un rendement de 12,9% d'une année à l'autre (par rapport à 14,3 % en 2013) et sur un rendement moyen à long terme de 17,8 % jusqu'à leur retraite. Ils déclarent aussi réaliser actuellement 13,7 % de rendement sur leurs placements – un bond spectaculaire par rapport à 10,8 % en 2013 et à 6,3 % en 2012.

L'écart apparent entre la confiance des participants en la capacité de leur régime de leur fournir un revenu de retraite suffisant, le pourcentage de leur revenu actuel qu'ils comptent toucher à la retraite et le montant réel de leur épargne-retraite pourrait entraîner des problèmes pour les promoteurs d'ici quelques

« Nous devons montrer que la participation au régime présente des avantages, notamment de faibles frais qui, à long terme, augmentent les soldes et produisent un revenu de retraite supérieur. Il nous faut aussi mieux expliquer les cotisations de l'employeur et encourager les participants à en profiter. »

Participants : La participation au régime d'épargne-retraite de votre employeur est-elle...?

Promoteurs : La participation à votre régime de retraite CD ou REER collectif est-elle...?





Anna Del Balso,
Standard Life

« Les promoteurs doivent mieux comprendre l'état de préparation financière à la retraite de leurs propres employés, ainsi que leurs besoins, afin d'adapter leurs plans de communication en conséquence. »

années, lorsque les participants qui atteindront l'âge de la retraite se rendront compte de cet écart. « J'entrevois l'éventualité d'un énorme problème d'effectifs, dans un contexte où les gens ne peuvent se permettre de prendre leur retraite et continuent de travailler tout en désirant avoir quitté leur emploi depuis longtemps. Il est important pour les promoteurs de gérer les attentes, et surtout, de modifier les comportements et de

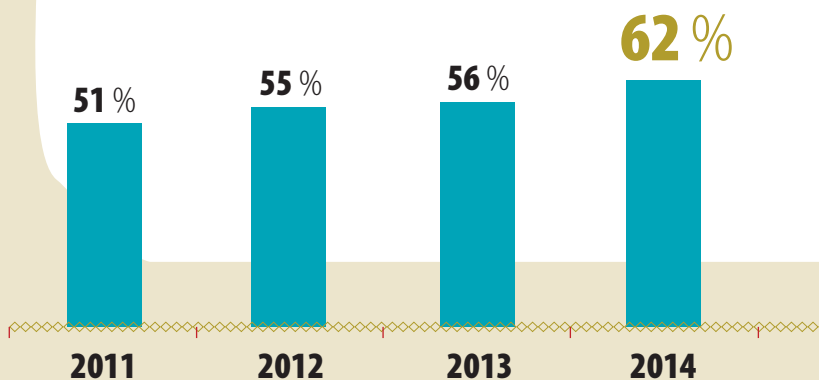
corriger certains écarts dans les prévisions de résultats », explique Colin Ripsman.

Le manque de confiance des participants montre qu'il ne suffit pas d'offrir un régime de capitalisation aux employés pour les préparer à la retraite, précise Michelle Chusan, directrice principale, programmes de retraite et communications à la Compagnie de la Baie d'Hudson. « Nous devons montrer que la participation au régime

présente des avantages, notamment de faibles frais qui, à long terme, augmentent les soldes et produisent un revenu de retraite supérieur. Il nous faut aussi mieux expliquer les cotisations de contrepartie de l'employeur et encourager les participants à en profiter. C'est en sensibilisant les participants à ces avantages et en leur en facilitant la compréhension que nous pourrions accroître leur confiance. »

Participants : À votre avis, êtes-vous en ce moment sur la bonne voie pour atteindre vos objectifs concernant le montant d'argent que vous devrez avoir épargné pour la retraite ?

■ Oui – Certainement / Oui – Probablement



Mesures à prendre

- Définir l'objectif du régime de capitalisation et aider les employés à comprendre ce à quoi ils peuvent raisonnablement s'attendre à la retraite.
- S'informer sur ce que pensent les employés de leur état de préparation à la retraite et diffuser, en temps opportun, des communications pertinentes et répétitives axées sur leurs besoins.
- Aider les employés à visualiser leur vie à la retraite en tenant compte du montant de leur épargne, de l'âge auquel ils prévoient prendre leur retraite et des risques de longévité et d'inflation.
- Rédigez des messages courts, clairs et concis destinés à des publics cibles distincts au sein du personnel.

Les taux élevés de satisfaction des participants à l'égard de leur régime (88 %) et du rendement des placements du régime (87 %) devraient encourager les promoteurs de régimes de capitalisation. Cependant, certains autres résultats du sondage de 2014 devraient attirer leur attention sur les risques potentiels que révèle l'écart entre les

Rod Smith,
Great-West



« Nous savons qu'aux États-Unis, ces mesures d'automatisation influent positivement sur la préparation à la retraite. »

points de vue des promoteurs et ceux des participants, en ce qui concerne leurs responsabilités respectives.

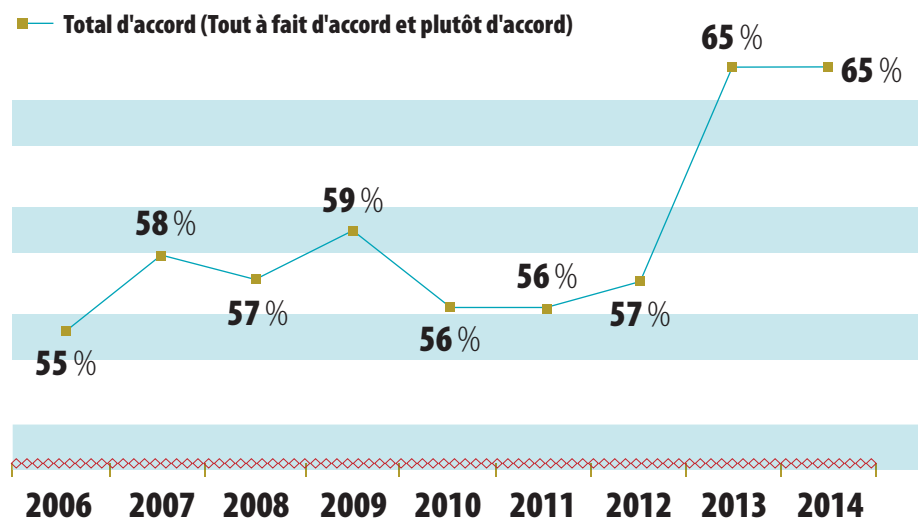
Du côté positif, la majorité des participants (69 %) et des non-participants (54 %) approuveraient l'adhésion automatique au régime de retraite financé par leur employeur. En outre, un nombre croissant de participants (64 % par rapport à 49 % en 2013) appuient la mise en œuvre de l'augmentation automatique des cotisations suivant un calendrier défini, à moins de renonciation écrite.

« Nous savons qu'aux États-Unis, ces mesures d'automatisation

influencent positivement sur la préparation à la retraite, explique Rod Smith, directeur général, Service à la clientèle, Services de retraite collectifs, Région du Centre à la Great-West. La promotion de modifications législatives visant à faciliter la mise en œuvre de ces mesures au Canada pourrait avoir des effets considérables sur la suffisance des revenus de retraite. Qui plus est, d'après les résultats du *Sondage auprès des participants aux régimes de capitalisation*, les employés canadiens semblent être disposés à appuyer cette démarche. »

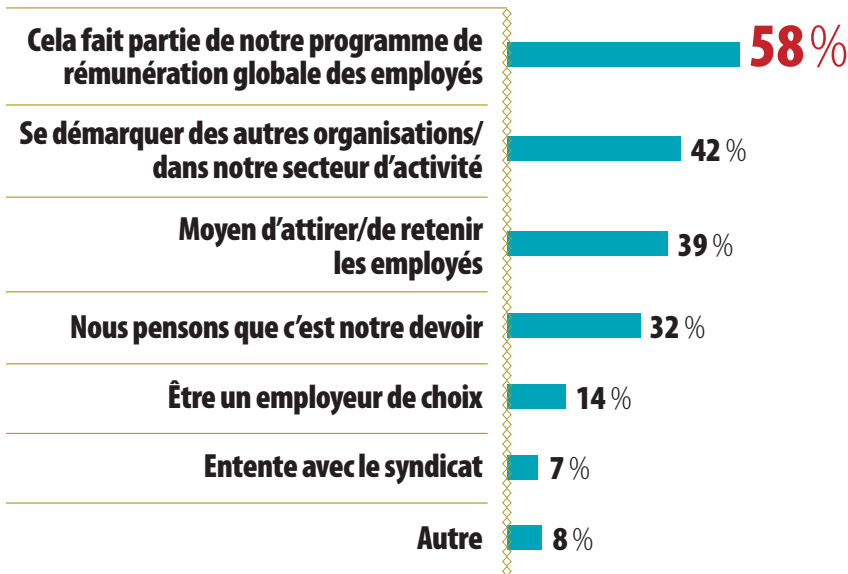
Parmi les résultats moins encourageants, on note que 63 % de

Participants : J'hésiterais à quitter mon employeur du fait du régime de retraite et des autres avantages liés à ma rémunération



Promoteurs : Quelle est la principale raison pour laquelle votre organisation offre un régime CD/REER collectif?

■ Réponse classée au 1^{er}, 2^e ou 3^e rang



participants pensent que s'ils ne font pas leurs propres choix de placements, la responsabilité de s'assurer de l'investissement judicieux de leurs cotisations revient à leur employeur. Plus de la moitié des participants (54 %) ont déclaré qu'il incombait à leur employeur de s'assurer que leurs choix de placements sont ceux qui «leur conviennent le mieux» et 66 % ont dit être confiants que le choix de placement par défaut de leur employeur leur procurerait un revenu de retraite suffisant. Par contre, seulement 46 % des promoteurs estiment que l'option de placement par défaut devrait rapporter un rendement à long terme suffisant pour les participants, et 27 % ont déclaré que l'option par défaut devrait être un choix prudent, qui permettra d'éviter toute perte.

Un pourcentage important de participants (42 %) ont également déclaré que leur employeur avait la responsabilité de veiller à ce qu'ils prennent leur retraite avec un revenu suffisant pour leur assurer un niveau de vie acceptable. «À titre de promoteur de régime, le fait qu'autant de participants pensent



Larry Ketchabaw,
Unisource Canada

« À titre de promoteur de régime, le fait qu'autant de participants pensent que la responsabilité de leur assurer un revenu de retraite suffisant nous incombe me fait grincer des dents. »

que la responsabilité de leur assurer un revenu de retraite suffisant nous incombe me fait grincer des dents, affirme Larry Ketchabaw, directeur des avantages sociaux à Unisource Canada. L'épargne-retraite se compose de trois éléments [le régime financé par l'employeur, les régimes gouvernementaux et l'épargne personnelle]; de toute évidence, nos efforts pour faire comprendre aux gens que nous ne sommes qu'un des éléments de cette équation et que la plus grande responsabilité leur revient ne sont pas assez convaincants.»

La plupart des promoteurs de régimes de capitalisation reconnaissent leur responsabilité d'expliquer aux participants les conséquences des mauvais choix de placements (71 %), d'expliquer aux nouveaux participants les conséquences de ne pas faire de choix de placements (79 %) et de fournir aux employés les outils et les ressources nécessaires pour les aider à prendre des décisions judicieuses concernant leur régime de retraite (95 %). Mais seulement 64 % des promoteurs reconnaissent devoir s'assurer que les participants fassent des choix de placements qui rapporteront des rendements suffisants pour leur procurer un revenu de retraite adéquat.

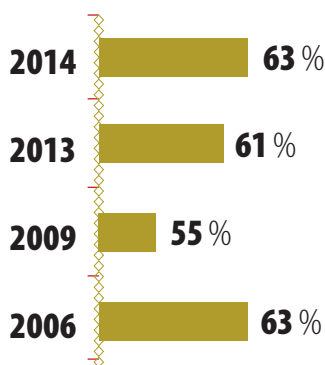
L'écart potentiel entre les attentes et la réalité présente un risque

Mesures à prendre

- Réduire le risque en aidant activement les employés à atteindre un niveau d'épargne suffisant.
- Expliquer aux participants comment ils peuvent tirer profit de frais moins élevés en investissant dans le régime de capitalisation de leur employeur.
- Revoir les options par défaut et envisager d'y intégrer des fonds à date cible.
- Informer les employés sur les trois volets de la retraite.

Participants : Si je ne fais pas mes propres choix de placements pour mes régimes de retraite d'employé, mon employeur devrait être responsable de s'assurer que mes cotisations sont bien investies.

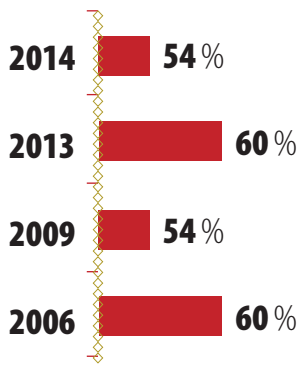
■ **Total d'accord**
(Tout à fait d'accord/Plutôt d'accord)



important pour les promoteurs de régimes. Comme le souligne Janice Holman, qui dirige le groupe de services-conseils en régimes CD chez Eckler Ltée : « Le risque le plus grand avec un régime de capitalisation, c'est quand un participant arrive à l'âge de la retraite, qu'il est déçu des résultats de ses placements et qu'il commence à réfléchir sur les mesures à prendre pour combler l'écart. Pourtant, 27 % des promoteurs privilégient encore la préservation du capital, ce qui soulève des craintes puisque, comme on le sait, les placements axés sur cet objectif ne produiront pas une épargne suffisante, et 66 % des participants pensent que l'option par défaut de leur régime leur procurera

Participants : Mon employeur a la responsabilité de s'assurer que les choix de placements que je fais pour mes régimes de retraite sont ceux qui me conviennent le mieux.

■ **Total d'accord**
(Tout à fait d'accord/Plutôt d'accord)



un revenu de retraite suffisant. Les promoteurs font face à trois types de risques : un risque d'exploitation, dans l'éventualité où les employés ne peuvent prendre leur retraite à l'âge où ils ont prévu de le faire, un risque juridique, au cas où un nombre suffisant d'employés se regroupent pour tenter un recours collectif, et un risque d'atteinte à la réputation de l'organisation.»

D'après Janice Holman, le solide soutien des participants et des promoteurs à une solution automatisée est un résultat réjouissant et « c'est ce qu'il nous faut pour redresser la barre ». Elle trouve néanmoins préoccupant de constater que seulement 79 % des promoteurs estiment nécessaire

Janice Holman,
Eckler Ltée.



« Le risque le plus grand, c'est quand un participant arrive à l'âge de la retraite, qu'il est déçu des résultats de ses placements et qu'il commence à réfléchir sur les mesures à prendre pour combler l'écart. »

de communiquer aux participants les conséquences de ne pas choisir eux-mêmes leurs placements, alors qu'il s'agit d'une directive officielle pour les régimes de capitalisation. Janice Holman exprime également son inquiétude devant la proportion relativement faible des promoteurs de régimes (61 %) qui se préoccupent du risque lié à l'offre de conseils financiers aux participants. « Je recommanderais aux promoteurs de régimes de faire preuve d'une extrême prudence dans leur prestation de conseils directe aux participants, prévient-elle. Un aperçu des récents litiges judiciaires au Canada révèle qu'ils découlent pour la plupart de problèmes de communication et de malentendus. »

L'édition 2014 du *Sondage auprès des participants aux régimes de capitalisation* a de nouveau souligné que l'engagement des employés demeure un défi pour les promoteurs. De plus, les promoteurs ayant été intégrés au sondage cette année, les résultats révèlent un écart important entre leurs points de vue sur divers aspects des régimes de retraite et ceux des participants.

À la question sur les principaux obstacles à l'adhésion des employés au régime CD ou au REER collectif, les réponses des promoteurs se sont classées comme suit : « manque d'intérêt général pour la planification de la retraite » (54 %) ; « manque de compréhension des avantages du régime » (37 %) ; « contraintes

financières pour les employés » (34 %) et « faible connaissance du régime » (9 %). Or, seulement 12 % des employés qui ne participent pas au régime de capitalisation de leur employeur ont invoqué le manque d'intérêt pour la planification de la retraite. Les moyens financiers étaient le principal motif : 20 % ont déclaré préférer rembourser leurs dettes d'abord et 19 % ont invoqué des contraintes financières, par rapport à 8 % en 2013.

Pour remédier aux résultats du sondage révélant un manque d'intérêt et de connaissance de la part des participants, Anna Pagliuca, vice-présidente adjointe, relations clients, Régimes d'épargne et de retraite collectifs à la Standard Life, suggère aux promoteurs d'adopter l'adhésion obligatoire et de diffuser des communications fréquentes pour aider les participants à comprendre l'importance de la planification de la retraite, améliorer leur connaissance des régimes et favoriser leur engagement. « Le sondage indique que pour motiver les employés qui se soucient de rembourser leurs dettes, les promoteurs devraient réfléchir aux moyens de les aider à apprendre comment partager leurs efforts entre la gestion de leurs

dettes et la planification de l'avenir », conclut-elle.

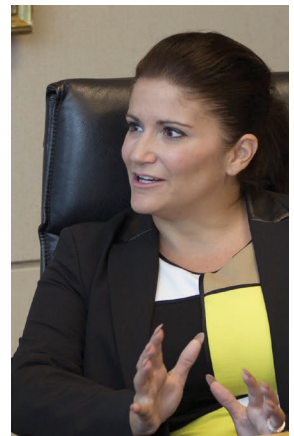
Bien que presque tous les promoteurs de régimes (97 %) s'entendent sur le fait que les employés doivent assumer un rôle actif dans la gestion de leur régime de capitalisation pour s'assurer de pouvoir vivre une retraite fructueuse, les résultats du sondage montrent que seulement 36 % des répondants sont des participants « actifs ». Au cours de la dernière année, une faible minorité de participants ont optimisé la cotisation de l'employeur (19 %), augmenté le montant de leur cotisation (19 %), modifié leurs options de placement, rééquilibré leur portefeuille de placements (16 %) ou pris des décisions de placement basées sur des informations fournies par leur employeur (10 %).

Environ un tiers des participants aux régimes (38 %) estiment avoir une excellente ou très bonne connaissance du régime de retraite de leur employeur, tandis que 40 % ont déclaré en avoir une connaissance « plutôt bonne ». Une minorité de participants ont affirmé avoir une excellente ou très bonne connaissance de certains aspects particuliers, tels que la répartition de l'actif (31 %), la tolérance face au risque (40 %), les cotisations qu'ils doivent



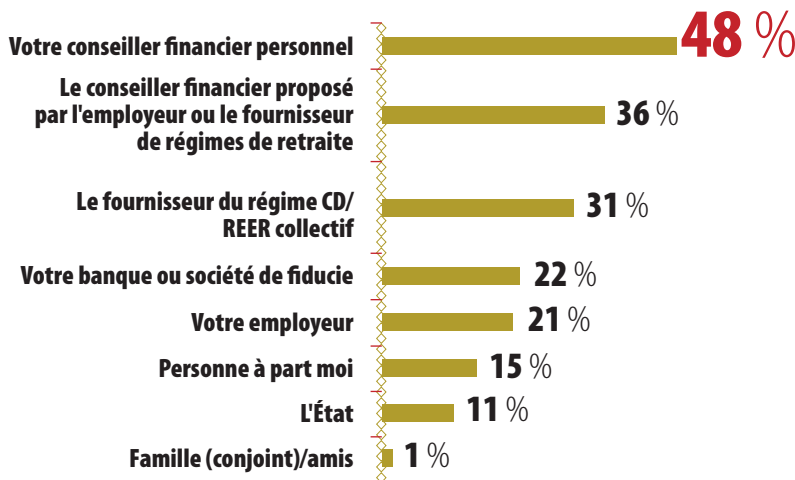
Anna Pagliuca,
Standard Life

« Le sondage indique que pour motiver les employés qui se soucient de rembourser leurs dettes, les promoteurs devraient réfléchir aux moyens de les aider à apprendre comment partager leurs efforts entre la gestion de leurs dettes et la planification de l'avenir. »

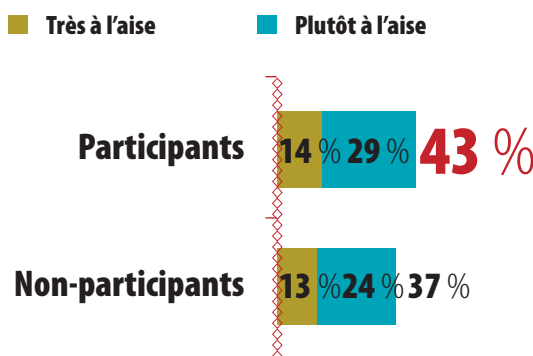


« Faisons-nous trop d'efforts pour tenter de tout faire comprendre à nos participants? Je ne pense pas que l'objectif visé soit d'en faire des spécialistes en placements ou en épargne-retraite. »

Participants : À votre avis, qui devrait vous aider à décider de ce que vous ferez du fonds d'épargne-retraite provenant de votre régime CD ou de votre REER collectif lorsque vous prendrez votre retraite?



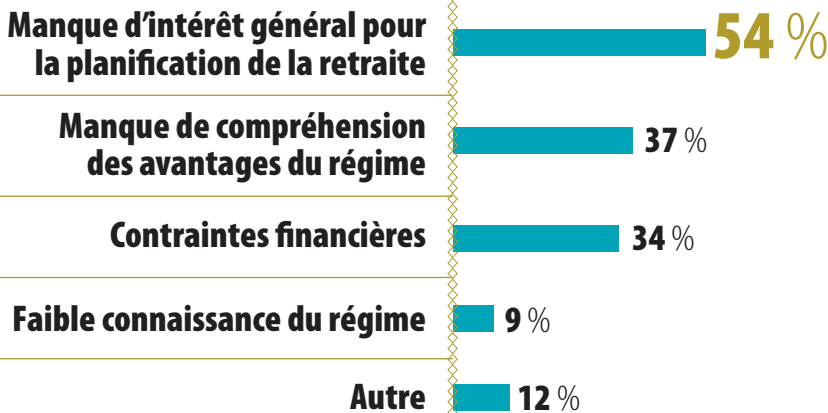
Tous les répondants : Si la possibilité vous était offerte et que vous souhaitiez vous inscrire, seriez-vous à l'aise de vous inscrire au régime CD ou au REER collectif au moyen d'un appareil mobile comme un téléphone intelligent ou une tablette?



verser au régime afin de disposer du revenu dont ils auront besoin à la retraite (30 %) et les relevés du régime (37 %). Parallèlement, les promoteurs ont exprimé des degrés de confiance encore plus faibles relativement à la connaissance des principaux aspects de l'épargne-retraite parmi les participants.

« Je me demande si certains détails, trop pointus, sur la répartition d'actif, ou le risque d'inflation, sont vraiment utiles aux participants dans l'orientation d'un choix qui leur convient. Après tout, la vaste majorité choisit une stratégie clé en main de type cycle de vie, souligne Karrina Dusablon, directrice nationale, éducation et formation chez Desjardins Assurances. Faisons-nous trop d'efforts pour tenter de tout faire comprendre à nos participants? Je ne pense pas que l'objectif visé soit d'en faire des spécialistes en placements ou en épargne-retraite. Plus de la moitié des participants (54 %) déclarent ne pas bien connaître le fonctionnement de leur régime. Nous devons nous concentrer davantage sur des notions de base faciles à saisir, à partir desquelles on peut élargir la connaissance. L'essentiel, c'est de susciter leur intérêt et de les motiver à s'engager activement avant d'aller plus loin.»

Promoteurs de régimes : D'après votre expérience, quels sont les plus importants obstacles auxquels vous vous heurtez dans vos efforts pour convaincre les employés de s'inscrire à votre régime de capitalisation?



Si 83 % des promoteurs ont dit être satisfaits des outils et services de soutien qu'ils offrent aux employés pour leur permettre d'évaluer leur préparation à la retraite, les participants ont été moins nombreux (77 %) à affirmer que leur employeur offre une gamme d'outils et de services associés à leur régime d'épargne-retraite. Et ils sont encore moins nombreux à profiter des outils et services qui leur sont offerts. Seulement 35 % examinent tous leurs relevés, soit une chute considérable par rapport à 72 % en 2008. Environ un tiers des participants (32 %) ont consulté un site Web pour vérifier leur solde ou leurs transactions, 23 % l'ont fait pour s'informer sur le régime, 19 % ont consulté leur conseiller financier personnel concernant le régime de retraite de leur employeur, 15 % ont utilisé les calculateurs et outils en ligne ou imprimés pour faire leurs choix de placements et 14 % ont participé à des

séances d'information sur leurs options de placements d'épargne-retraite.

« Nous devons approfondir notre analyse des comportements des participants individuels et des groupes d'employés pour comprendre les raisons de l'inertie dans certains groupes, précise Colleen Falco, directrice des services RH à Niagara Casinos. Le régime de retraite est une formidable plateforme pour susciter l'engagement des employés

envers tous les autres objectifs que l'entreprise vise à réaliser. Il vous faut non seulement rappeler à vos employés l'existence de cet élément essentiel de leur rémunération, mais surtout les aider à s'en prévaloir au moyen de diverses stratégies de mobilisation, qu'il s'agisse d'outils en ligne, d'applications iPad ou de possibilités de formation et de développement de leur littératie financière. »



Colleen Falco,
Niagara Casinos

« Nous devons approfondir notre analyse des comportements des participants individuels et des groupes d'employés pour comprendre les raisons de l'inertie dans certains groupes. »

Mesures à prendre

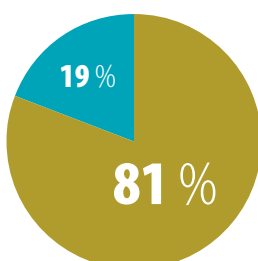
- Utiliser la documentation du promoteur pour encourager les employés à discerner les liens entre le régime de retraite et leur employeur.
- Personnaliser la communication – selon le sexe, la génération ou l'étape de vie – pour permettre aux participants de mieux comprendre les avantages qu'ils peuvent retirer du régime.
- Inclure de l'information sur la planification de la retraite dans la section du site Web de l'entreprise consacrée au mieux-être des employés.
- Offrir des incitatifs à utiliser un outil de planification de la retraite, tels que des concours avec des récompenses à la clé.

Les promoteurs de régimes pensent sans doute que le souci d'encourager les employés à épargner en vue de la retraite est déjà suffisant. Or, d'après les résultats du *Sondage auprès des participants aux régimes de capitalisation* de cette année, il est probable qu'un grand nombre de participants auront aussi besoin d'aide pour convertir leur épargne-retraite en revenu de retraite.

« On parle beaucoup du montant dont on aura besoin, mais peu de la manière dont on prévoit le dépenser, souligne Anita Lieberman, vice-présidente régionale, Épargne-retraite collective, chez Desjardins Assurances. Le décaissement est un sujet d'une importance capitale et, compte tenu du grand nombre de personnes qui s'appêtent à prendre leur retraite, c'est une grosse bulle qui ne tardera pas à éclater. Nous devons commencer à harmoniser la

Participants : Si la possibilité vous était offerte, seriez-vous à l'aise de recevoir une version électronique du relevé annuel de votre régime de retraite à cotisations déterminées ou de votre régime collectif d'épargne-retraite plutôt qu'une version imprimée par la poste?

■ À l'aise ■ Pas à l'aise



capitalisation de l'épargne avec les objectifs et attentes des participants tout au long de leur vie, puisque la retraite est l'étape finale au bout de toutes ces années d'épargne.»

La façon dont les participants visualisent la retraite n'a pas beaucoup changé ces dernières années. La majorité pense que s'ils se montrent prudents, ils pourront assurer leur autonomie financière (77%), payer leurs factures (46%) et peut-être même voyager un peu ou s'adonner à d'autres activités qu'ils ne pratiquent pas maintenant (31%). Pour financer le niveau de vie qu'ils prévoient, les participants estiment qu'il leur faudra en moyenne 764 484 \$ d'économies. Ils reconnaissent néanmoins que certains facteurs pourraient les empêcher d'atteindre leur niveau de vie cible : les finances personnelles (30%), des facteurs économiques (24%) et des facteurs liés à la santé (22%) ou au travail (11%).

Les participants reconnaissent que leur revenu de retraite proviendra de diverses sources, y compris les REER personnels (17,3%), l'épargne personnelle (10,2%) et les régimes de retraite gouvernementaux (20,6%), mais ils comptent sur le régime de leur employeur pour la plus grande part de ce revenu (27,9%). Cependant, la majorité des participants ont une faible connaissance des options de rentes de retraite qu'offre leur régime CD/REER collectif. Seulement 27% ont déclaré en avoir une excellente ou très bonne connaissance, tandis que 27% ont estimé leur connaissance très faible ou plutôt faible et 7%

Vartkes Rubenyan,
Mercer



« À un moment donné, les employés doivent prendre en charge la planification de leur retraite. »

ont avoué ne pas les connaître du tout. De plus, 38% des participants ont déclaré ne pas savoir ce qu'il adviendrait de l'épargne qu'ils ont accumulée dans le régime de capitalisation de leur employeur au moment de leur retraite.

Bien que 80% des promoteurs pensent que les participants qui en sont à cinq ans de l'âge auquel ils ont prévu de prendre leur retraite sont prêts pour le faire, 75% se sont dits préoccupés par le manque de connaissance des options de



Anita Lieberman,
Desjardins Assurances

« Le décaissement est un sujet d'une importance capitale et, compte tenu du grand nombre de personnes qui s'apprêtent à prendre leur retraite, c'est une grosse bulle qui ne tardera pas à éclater. »

Participants : Quel conseil donneriez-vous à quelqu'un nouvellement embauché par votre entreprise concernant la préparation à la retraite et le régime d'épargne-retraite de votre employeur?



décaissement parmi les participants. La plupart des promoteurs (68 %) s'entendent sur la nécessité d'élargir la gamme des produits de décaissement offerts aux participants lorsqu'ils partent à la retraite et 61 % souhaiteraient avoir davantage de soutien de la part des fournisseurs de régimes pour aider les employés à franchir l'étape de la retraite.

Le fait que les participants soient nombreux à ne pas savoir comment convertir leur épargne-retraite en revenu de retraite est aussi un résultat préoccupant pour Ken Millard, vice-président, comptes nationaux, Services de retraite collectifs de la Great-West. « Les participants accumulent une épargne-retraite dans le régime collectif de leur employeur, puis à la retraite, ils se retrouvent face à des choix pour lesquels ils ne sont pas préparés », dit-il, ajoutant qu'un grand nombre d'entre eux ne sont pas conscients de la nécessité de réduire le risque d'investissement à mesure qu'ils s'approchent de la retraite, ni des conséquences fiscales de la modification de leur revenu ou de l'incidence de l'inflation sur un revenu fixe tout au long de la retraite. « Choisir des options de revenu de retraite n'est pas une mince tâche. Nous recommandons vivement aux participants de consulter un conseiller financier professionnel avant de faire ces choix. »

Presque tous les promoteurs de régimes (87 %) pensent que leur organisation a la responsabilité

Mesures à prendre

- Encourager les participants à commencer très tôt à réfléchir à ce qu'ils feront pendant la retraite – les cinq années qui précèdent la retraite ne suffisent pas pour la planifier.
- Offrir des outils et des calculateurs qui montrent aux participants comment convertir leur épargne en un revenu de retraite mensuel.
- Suggérer aux participants de consulter un conseiller financier à propos de leurs options de décaissement.

d'aider les employés à franchir l'étape de la retraite et 92% estiment qu'il est important pour l'organisation que les employés puissent prendre leur retraite avec un revenu suffisant. Néanmoins, nombreux sont ceux qui hésitent à fournir eux-mêmes de l'information et de l'éducation aux participants, souligne Ken Millard. « Offrir aux participants l'accès à des services-conseils spécialisés pourrait aider les promoteurs à surmonter leurs inquiétudes quant à leur responsabilité. »

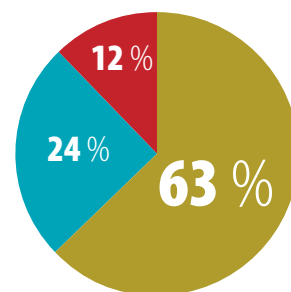
Seulement 64% des promoteurs conviennent du fait que la sécurité financière des retraités influe sur la réputation de l'entreprise qui les employait. À cet égard, Vartkes Rubenyan, conseiller principal chez Mercer, peut comprendre pourquoi les employeurs se doivent de limiter leur responsabilité. « À un moment donné, les employés doivent prendre en charge la planification de leur retraite. »

Il ajoute cependant que, d'après la plupart des résultats du sondage, les employés ont besoin d'aide pour comprendre la planification de la retraite et les options de revenu de retraite. « S'il est vraiment important pour l'organisation que les employés aient un revenu de retraite suffisant, alors elles doivent prendre les mesures nécessaires en leur offrant un soutien à la planification de la retraite, et ce plusieurs années avant qu'ils ne partent à la retraite et sous une forme bien plus élaborée que la

documentation standard en ligne ou imprimée. Cela peut comprendre des ateliers, l'accès à des conseils financiers personnalisés, des outils électroniques de modélisation, etc. »

Promoteurs : Mon organisation a la responsabilité d'aider les employés à franchir l'étape de transition vers la retraite.*

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt en désaccord



*Aucun participant n'a répondu « Tout à fait en désaccord ».
Pas de réponse : 2 %.



Ken Millard,
Great-West Life

« Les participants accumulent une épargne-retraite dans le régime collectif de leur employeur, puis à la retraite, ils se retrouvent face à des choix pour lesquels ils ne sont pas préparés. »

Avantages aimerait
remercier ses partenaires de l'édition 2014
du *Sondage auprès des participants aux régimes de capitalisation.*



Desjardins

Assurances

VIE • SANTÉ • RETRAITE

LA
Great-West
COMPAGNIE  D'ASSURANCE-VIE

Standard Life 

Avantages