MOBILITÉ ÉLEVÉE, RÉGIMES DE RETRAITE DÉPASSÉS ?

Par **Pierre-Luc Trudel**

Trois participations à des régimes à cotisation déterminée (CD), une rente de régime à prestations déterminées (PD) en banque et quelques REER collectifs derrière la cravate, voici à quoi pourrait bien ressembler l'historique d'épargne-retraite d'un employé du XXIe siècle. À l'ère d'une mobilité accrue sur le marché du travail, les régimes de retraite sont-ils en train de vivre une crise existentielle ?

Les statistiques le démontrent, la fidélité pour un employeur est une valeur en perdition, particulièrement chez les jeunes employés. Chez les 18-30 ans, le nombre moyen de changements d'emplois est de cinq à six au cours d'une décennie, selon l'Institut de la statistique du Québec. Ce phénomène s'observe aussi, plus discrètement, chez les travailleurs expérimentés tentés par de nouvelles opportunités en milieu ou fin de carrière. Bref, une conception du marché de l'emploi totalement différente de celle envisagée à l'âge d'or des régimes PD.

« Les régimes de retraite ont beaucoup évolué au cours des dernières années, mais surtout en raison des enjeux de financement, et non en fonction d'un contexte de plus grande mobilité de la main-d'œuvre », explique Pierre-Luc Meunier, actuaire et associé chez Normandin Beaudry.

Certaines dispositions des régimes PD ont tout de même évolué, histoire de moins pénaliser les participants éphémères. « Dans les années 1980 et 1990, les employés qui changeaient souvent d'emplois étaient lésés car ils perdaient certains avantages, comme la part de l'employeur », mentionne M. Meunier. Maintenant assez généralisée, l'acquisition immédiate permet aux employés de conserver l'ensemble de leurs droits acquis.

Cotisation déterminée, portabilité améliorée

Bien qu'ils soient moins généreux et offrent moins de sécurité, les régimes CD ont l'avantage d'offrir une meilleure portabilité pour les travailleurs volages. « Les régimes CD sont plus pertinents qu'avant, surtout pour les jeunes employés qui changent souvent d'emploi », estime Martin Dupras, planificateur financier indépendant et président de ConFor Financiers.

C'est que le transfert d'actifs d'un régime à l'autre s'opère beaucoup plus facilement dans les régimes CD que dans les

régimes PD, ce qui simplifie la vie des employés qui multiplient la participation aux régimes de retraite collectifs au cours de leur vie professionnelle.

Parce qu'à moins d'avoir accès à la gestion privée, le réflexe que devrait avoir tout travailleur qui cumule les régimes de retraite est la consolidation des actifs, soit le rapatriement de l'ensemble du capital accumulé en carrière au sein de l'offre d'épargne-retraite de l'employeur actuel, considère Jimmy Carbonneau, conseiller principal, relations clients, comptes nationaux, épargne-retraite collective chez Desjardins Assurances. « Ce devrait être un réflexe dès l'embauche. Il s'agit d'une solution qui simplifie la gestion de l'actif tout en étant plus avantageuse sur le plan des frais. Et dans le futur, les options de décaissement qui seront offertes à même les régimes permettront de décaisser simplement l'ensemble de l'épargne-retraite accumulée en carrière, peu importe le nombre de régimes auxquels l'employé aura participé. »

Dans certains cas, les employeurs ne permettent pas de verser des cotisations volontaires issues d'anciens régimes de retraite dans leur régime CD et créent plutôt un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif ou un compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Ceux-ci permettent aux employés de consolider leurs actifs accumulés à ce jour en bénéficiant de la même plateforme que celle de leur régime CD, et donc, d'avoir accès aux mêmes options de placements et aux même frais de gestion.

Selon Jean-Daniel Côté, associé chez Mercer, les promoteurs qui offrent un régime CD ne devraient d'ailleurs pas hésiter à proposer un REER collectif en parallèle pour simplifier le transfert et la consolidation des épargnes de leurs nouveaux employés. « La responsabilité et les frais supplémentaires sont minimes pour les promoteurs, mais il s'agit d'un avantage que ceux-ci auraient intérêt à mettre de l'avant dans leur stratégie de recrutement », croit-il.

L'ère de la planification

Pour la majorité des employés, l'époque où il suffisait d'adhérer au régime PD de son employeur pour planifier la quasi-intégralité de sa sécurité financière à la retraite semble belle et bien révolue. Dans ce contexte, recourir aux services d'un conseiller financier devrait aller de soi, croit Martin Dupras.

« C'était vrai avant aussi, mais la complexité du contexte d'épargne d'aujourd'hui rend essentielle le recours à des conseils financiers. Entre les régimes PD, CD, les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER), les REER, les CELI et l'optimisation des régimes publics, il est devenu compliqué de tout gérer pour maximiser les revenus de retraite », avance-t-il.

La question vient donc naturellement : les employeurs doivent-ils faciliter l'accès aux conseils financiers pour leurs salariés ? Même en laissant de côté les préoccupations liées à la responsabilité fiduciaire, la réponse est complexe.

« Il y a effectivement une demande du côté des participants, mais il faut se demander quelle est la solution la plus efficace, souligne Jimmy Carbonneau. Du moment où les actifs sont consolidés, les fournisseurs offrent toutes sortes d'outils qui permettent de faire l'équivalent d'un conseiller et qui simplifient les prises de décisions en ce qui a trait aux investissements. »

Pour Martin Dupras, soutenir les employés au-delà des outils fournis par les assureurs peut toutefois représenter une bonne stratégie d'affaires. « Les employeurs ne peuvent pas prendre les décisions pour les employés, mais ils doivent

LA RÉALITÉ PD

Tous les régimes PD ne sont pas égaux face aux enjeux soulevés par une volatilité accrue de la main-d'œuvre dans le monde du travail.

« Les régimes PD de type salaire final sont moins adaptés aux courts passages dans une entreprise, puisque la valeur accumulée par les jeunes participants est faible comparativement à celle des travailleurs plus près de la retraite, soutient Jean-Daniel Côté, associé chez Mercer. Avec ce type de régime, c'est un peu comme si l'employé devait recommencer à zéro à chaque fois qu'il change d'emploi. »

La conception différente des régimes PD de type salaire de carrière pénalise toutefois moins les employés qui quittent l'entreprise après quelques années de service, puisque les gains réalisés sont équivalents pour tous les employés, peu importe leur âge.

Dans les deux cas, les employés qui quittent un régime PD avant leur départ à la retraite auront un choix à faire, soit celui de laisser leurs droits dans le régime et de recevoir une rente différée à leur retraite, ou bien de transférer la somme accumulée dans un compte de retraite immobilisé (CRI).

Très populaires dans les années 1990, les ententes de transfert des années de service sont aujourd'hui rares en dehors du secteur public. Dans certains cas, les sommes accumulées peuvent toutefois être transférées dans le régime PD du nouvel employeur en lieu et place d'un CRI, mais ne seront pas considérées dans le calcul de la rente. L'avantage pour l'employé réside dans le fait que son actif se trouve alors géré par des gestionnaires de fonds professionnels.

Mais les employés sont-ils suffisamment soutenus dans cette prise de décision? « Les promoteurs renseignent généralement assez bien les participants, mais ne peuvent pas décider à leur place », dit Martin Dupras, planificateur financier indépendant et président de ConFor Financiers, qui ajoute que laisser l'argent dans le régime et ainsi bénéficier d'un revenu garanti à la retraite se révèle souvent avantageux. « Ça peut remplacer, à moindre coût, une rente viagère achetée auprès d'un assureur », indique-t-il. D'autant plus que sur les gros montants, une partie de la valeur de transfert peut être imposable. D'autres considérations, comme la capacité de l'entreprise à honorer le paiement des rentes une fois l'âge de la retraite venue, doivent toutefois être prises en considération.

Dans tous les cas, les participants auraient avantage à recourir aux services d'un conseiller indépendant, qui ne tirera pas profit d'un transfert des fonds dans un CRI.

s'assurer que ceux-ci prennent les bonnes décisions. C'est une valeur ajoutée importante pour attirer et retenir les meilleurs talents. Certaines entreprises qui veulent se démarquer et devenir des employeurs de choix auraient intérêt à songer à la mise en place de services supplémentaires pour soutenir les employés dans leurs décisions financières », dit-il.

Responsabilité partagée

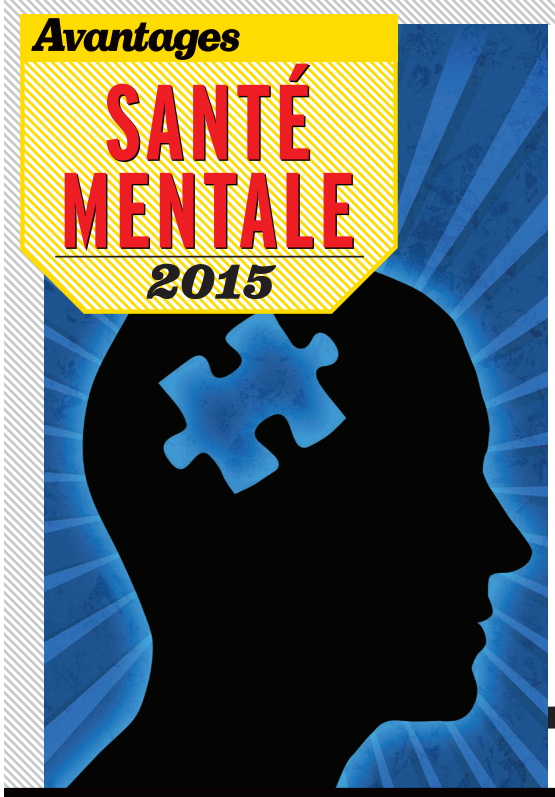
Les limites de la responsabilité de l'employeur demeurent floues quant à la saine gestion de l'épargne de l'employé, que celle-ci ait été acquise au sein d'une seule ou de plusieurs entreprises. Jean-Daniel Côté soutient qu'il y a deux grandes écoles de pensées à ce sujet. « D'un côté, il y a les employeurs qui considèrent que leur rôle est d'aider leurs employés à accumuler de l'épargne-retraite, mais qui ne voient pas pourquoi ils devraient être responsables des 34 années passées dans d'autres entreprises simplement parce qu'ils sont les derniers dans la carrière de l'employé. De l'autre, il y a ceux qui estiment qu'ils ont une certaine responsabilité sociale, et vont par exemple garder leurs retraités dans le régime en offrant des FRV et des FERR collectifs. »

« La protection de l'épargne accumulée pendant la vie active repose sur les épaules de l'employé, peu importe le type de régime », affirme pour sa part Pierre-Luc Meunier, qui croit que le rôle de l'employeur ne se substituera jamais à un planificateur financier pour la simple et bonne raison que le premier ne connait pas le portrait global du patrimoine de chacun de ses salariés. M. Meunier reconnaît néanmoins que le rôle des promoteurs a évolué au fil des années. « Avec les régimes PD, les employés étaient habitués à ce que l'employeur soit plus paternaliste. Il existait une présomption chez les travailleurs que le régime allait faire le travail pour eux. »

Jimmy Carbonneau est moins catégorique : « Je serais porté à dire que

« Certains employeurs ont intérêt à mettre en place des services supplémentaires pour soutenir les décisions financières des employés. »

— Martin Dupras, ConFor Financiers



RÉSERVEZ CETTE DATE

LE JEUDI 5 NOVEMBRE 2015

FRAIS D'INSCRIPTION : 129 $ + TAXES

MONTRÉAL – HÔTEL FAIRMONT LE REINE ELIZABETH

avantages.ca/santementale2015

CE N'EST PAS UNIQUEMENT PERSONNEL, CE SONT LES AFFAIRES

Une personne sur cinq souffrira d'une maladie mentale au cours de sa vie. En raison de l'incidence significative des troubles de santé mentale sur la productivité et l'absentéisme des employés, ainsi que sur les régimes d'assurance médicaments – sans compter le fardeau pour les personnes touchées –, les employeurs reconnaissent le besoin d'assumer un rôle de premier plan en ce qui concerne le soutien et la promotion de la santé psychologique au travail. Venez écouter des experts qui vous conseilleront dans le but de favoriser une culture de bien-être mental dans votre milieu d'affaires.

PARTENAIRES

Lundbeck · Homewood Health | Santé · Financière Sun Life (Nous célébrons 150 ans)

POUR TOUTE QUESTION, COMMUNIQUEZ AVEC :

Simeon Goldstein : simeon.goldstein@rci.rogers.com ou 514 843-2510

la responsabilité d'un employeur va aussi loin que la situation financière de l'employé a une influence sur sa performance au travail. C'est bien documenté, les employés qui ont une situation financière plus saine sont plus productifs, s'absentent moins et apprécient davantage leur salaire. C'est comme un programme d'aide aux employés. Le jeu en vaut la chandelle », assure-t-il.

Dans certains cas, les employeurs qui ignorent les besoins en planification financière de leurs employés se tirent dans le pied. « Des employés de 60 ans qui gagnent un bon salaire, mais qui n'ont aucune épargne ne pourront pas partir à la retraite. Soutenir les employés et leur fournir les bons outils permet aux employeurs d'avoir un roulement de personnel sain », affirme Jimmy Carbonneau.

Attraction ou rétention ?

Plus fondamentalement, on peut tout de même se demander si les régimes de retraite, conçus à la base pour retenir les employés, n'ont pas perdu de leur pertinence dans un marché de l'emploi qui ne valorise plus autant les longues carrières au sein d'une même organisation. Tout dépend des modalités des régimes offerts, croient les experts consultés.

« Ce qui distingue un régime, c'est sa capacité à contribuer à l'épargne-retraite d'un employé, peu importe le nombre d'années qu'il sera au service de l'entreprise. Dans les régimes PD, la notion de temps est effectivement importante, mais dans le cas des régimes CD, la vraie valeur réside dans les dispositions, surtout la contribution de l'employeur », croit Jimmy Carbonneau.

Plus que jamais, les régimes de retraite doivent être considérés dans un contexte de rémunération globale, croit-il. « Les gens ne le réalisent pas au début, mais un régime de retraite c'est comme de la paie. Après un certain temps, les gens sont impressionnés de voir les sommes qu'ils ont accumulées. De là l'importance pour les promoteurs de fournir régulièrement des relevés de rémunération pour que les employés puissent constater qu'en réalité, ils gagnent généralement de 125 à 135 % de leur salaire. »

Un point de vue que partage Martin Dupras, qui ajoute que le meilleur moyen de faire comprendre la valeur d'un régime à un employé, c'est de le convaincre qu'en ne cotisant pas, il laisse de l'argent sur la table, peu importe le type de régime, et peu importe la période de temps où il sera à l'emploi d'une organisation.

Il faut tout de même reconnaître que les régimes de retraite n'ont pas la même valeur dans la tête d'un employé de 25 ans et d'un autre de 45 ans. Ce constat fait prendre tout son sens à « l'approche cafétéria », qui pourrait être envisagée par les entreprises souhaitant exercer un fort pouvoir d'attraction à la fois sur les jeunes employés et sur les travailleurs en milieu de carrière, avance Jean-Daniel Côté. « Sur une enveloppe de rémunération globale totale, les employés peuvent décider s'ils veulent davantage en salaire ou davantage en cotisations pour leur régime de retraite. Il s'agit effectivement d'une structure

plus complexe pour les employeurs, mais qui peut s'avérer payante en terme de recrutement. »

Mais la personnalisation a tout de même ses limites, et doit concerner davantage la communication que l'offre d'épargne en tant que telle, croit Daniel Beaulieu, président de R.E.G.A.R. Régimes Collectifs.

« Il faut communiquer des messages ciblés selon le profil des employés, mais on ne peut pas offrir des programmes d'épargne différents pour chacun. Ce serait injuste qu'un employeur offre des conditions plus avantageuses à un employé dans la quarantaine qui n'a accumulé aucune épargne au cours de sa carrière qu'un jeune employé qui est beaucoup plus discipliné. C'est une question d'équité intergénérationnelle », affirme-t-il.

Ce qui ne doit pas empêcher les promoteurs d'adapter leur régime à la réalité du marché de l'emploi. « Les gens ont la bougeotte. Les régimes qui ont de longs délais d'admissibilité, ça ne fonctionne plus aujourd'hui. Les employeurs doivent offrir un haut niveau de cotisation dès le début, et pas seulement après plusieurs années de service. Les employés doivent pouvoir constater rapidement la valeur de leur régime de retraite », assure Daniel Beaulieu.

« La mobilité amène davantage une culture d'épargne qu'une culture de retraite.»

— Pierre-Luc Meunier, Normandin Beaudry

Selon Jimmy Carbonneau, les employeurs exonèrent de plus en plus les périodes d'admissibilité, tandis que les formules de cotisation nivelées sont devenues la norme, les taux de cotisation basés sur les années de service étant un héritage des régimes PD.

Cela dit, les modalités d'un régime doivent avant tout être élaborées pour répondre à des objectifs de gestion des ressources humaines, note Jean-Daniel Côté. « Une entreprise qui évolue dans un domaine où le roulement de main-d'œuvre est important aura avantage à offrir un modèle de régime de retraite permettant d'attirer des talents immédiatement. Inversement, les entreprises qui désirent conserver longtemps des employés d'expérience privilégieront des régimes avec un fort potentiel de rétention, en récompensant les longues années de service par exemple. »

Les bases demeurent

Mais ultimement, les régimes de retraite demeurent avant tout de puissants outils de rétention de personnel pour les employeurs, et malgré le butinage professionnel des travailleurs d'aujourd'hui, leur rôle demeure essentiellement le même.

« Les employeurs bâtissent leur régime en fonction des gens qui vont avoir une longue période de service au sein de l'organisation. Oui il y a de la mobilité, mais l'objectif n'est pas de créer des régimes pour des gens qui vont passer trois ans dans l'entreprise. Ils s'adressent avant tout aux employés qui vont y avoir une longue carrière et aux travailleurs en fin de carrière », tranche Pierre-Luc Meunier.

Par ailleurs, même si le contexte actuel du marché du travail semble jouer contre eux, les régimes PD n'ont pas dit leur dernier mot. « Les entreprises qui ont maintenu le cap avec leur régime PD, malgré les difficultés, vont avoir tout un avantage concurrentiel. Les rentes sont en quelque sorte des récompenses pour les employés qui sont restés loyaux pendant toute leur carrière », soutient l'actuaire.

Et pour attirer les employés moins loyaux ? « Faciliter le transfert entre les régimes n'est pas contreproductif. Ce n'est pas en rendant les régimes plus restrictifs que l'on va être en mesure de retenir et attirer les employés, mais en les rendant plus généreux », affirme Martin Dupras.

« La mobilité amène davantage une culture d'épargne qu'une culture de retraite », estime de son côté Pierre-Luc Meunier. Car s'il est vrai que le marché de l'emploi est en pleine transformation, il en sera probablement de même pour le concept de retraite.

AVIS DE NOMINATION
DANNY
Martin

VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

Karrina Dusablon, vice-présidente, Développement des affaires, Épargne-retraite collective, Desjardins Assurances, est heureuse d'annoncer la nomination de Danny Martin à titre de vice-président régional, Québec et provinces de l'Atlantique.

Danny est responsable de la direction des activités de développement des affaires auprès des marchés des consultants, des courtiers et des caisses au Québec et dans les provinces de l'Atlantique. Son principal objectif est de mettre en œuvre notre stratégie de croissance des affaires selon les exigences du marché de ces régions. Danny compte plus de 16 ans d'expérience dans le domaine des services financiers, qui lui ont notamment permis de mettre en valeur ses excellentes habiletés relationnelles et son souci constant du client. À ce titre, son parcours professionnel jalonné de nombreuses réussites est fort éloquent. Il était auparavant directeur, Développement des affaires, Comptes nationaux. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'actuariat de l'Université Laval. Il détient également les titres de Fellow de l'Institut canadien des actuaires et Fellow de la Society of Actuaries.

À PROPOS DE DESJARDINS ASSURANCES

Desjardins Assurances propose, depuis plus d'un siècle, une vaste gamme de produits d'assurance vie, d'assurance santé et d'épargne-retraite aux particuliers ainsi qu'aux groupes et aux entreprises. Desjardins Assurances veille à la sécurité financière de plus de cinq millions de Canadiens, dans ses bureaux répartis d'un bout à l'autre du pays. L'entreprise se classe au cinquième rang des sociétés d'assurance de personnes au Canada et fait partie du Mouvement Desjardins, premier groupe financier coopératif au pays, qui compte plus de 45 000 employés.

Pour en savoir plus, visitez desjardinsassurancevie.com.

Desjardins Assurances
VIE • SANTÉ • RETRAITE

Desjardins Assurances désigne Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie.

Coopérer pour créer l'avenir