

Épargne
au travail :

8 tendances
à surveiller



Dans les prochains mois, nous explorerons plusieurs tendances qui pourraient avoir une incidence sur les programmes d'épargne et de retraite au travail. Nous vous proposerons des solutions utiles qui aideront votre programme de retraite à atteindre les objectifs organisationnels et à maximiser vos occasions d'épargne-retraite de vos participants.

Voici huit tendances que nous surveillons. Nous présenterons certaines d'entre elles plus en détail dans nos prochains Dossiers de réflexion.

La vie est plus radieuse sous le soleil



Sun Life



Hausse de la longévité

Au Canada, les femmes ont une espérance de vie moyenne de **84** ans et les hommes de **79,9** ans¹. À **65** ans (âge habituel de départ à la retraite), un homme peut s'attendre à vivre encore **19** ans et une femme, près de **22** ans.

C'est la moyenne. Une femme sur quatre qui prend sa retraite à **65** ans vivra jusqu'à **95** ans. Donc, une sur quatre devra avoir un revenu de retraite qui couvrira une période de **30** ans.

Il existe un risque réel que les participants épuisent leur épargne-retraite.



Main-d'œuvre diversifiée à croissance faible

Les plus jeunes générations – les générations Y et Z (environ 38 ans et moins) – constituent désormais une large portion de la population active. Mais même leur nombre élevé ne suffit pas à combler les besoins de la main-d'œuvre. En raison du vieillissement de la population et du départ à la retraite des baby-boomers, la croissance de la main-d'œuvre au Canada devrait chuter à presque zéro². Et la situation risque d'empirer, car la pénurie de main-d'œuvre devrait durer encore au moins dix ans.

Pour de nombreux employeurs, attirer et retenir des employés devient encore plus capital. Ils doivent donc avoir une offre attrayante à proposer aux jeunes générations en début de carrière – et mettre en place des mesures incitatives pour conserver les employés plus âgés.



Taux d'endettement élevés

Il y a une génération, le ratio dette-revenu disponible des ménages demeurerait gérable, à **66 %**. Aujourd'hui, selon la Société canadienne d'hypothèque et de logement, ce ratio atteint des niveaux records, à environ **170 %**. Cela signifie que le Canadien moyen doit **1,70 \$** pour chaque dollar de revenu annuel gagné, après impôt.

52 % des Canadiens (vous avez bien lu!) ont un revenu tout juste suffisant pour couvrir leurs frais de subsistance et **74 %** ont des dettes, les plus courantes étant les dettes de carte de crédit et les prêts hypothécaires³. Sans surprise, l'épargne-retraite écope.

Ce n'est que lorsque les Canadiens auront diminué leurs dettes qu'ils pourront vraiment planifier leur retraite et leur avenir.

Évolution des styles de travail

Une des évolutions les plus marquantes du siècle actuel, c'est la croissance de l'économie à la demande. Il s'agit de la part importante des travailleurs qui occupent des emplois temporaires ou contractuels ou qui sont pigistes. La popularité de l'économie à la demande augmente. Cependant, l'épargne-retraite est une question préoccupante pour les travailleurs qui en font partie. Seuls **11 %** d'entre eux se sentent en confiance par rapport à leur retraite et **41 %** ne sont pas certains qu'ils pourront la prendre⁴.

Un régime au travail qui prévoit des garanties collectives pour les travailleurs à la demande est un avantage concurrentiel lorsque vient le temps d'attirer et de retenir les employés talentueux dont vous avez besoin.

Lien entre le bien-être financier et la santé mentale

Un grand nombre de vos employés vivent un grand stress par rapport à leur situation financière. Selon le rapport sur l'Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life 2019, **40 %** des répondants disent ressentir un stress important en raison de leur situation financière personnelle ou de celle de leur ménage.

Ces soucis financiers engendrent du présentisme, un phénomène selon lequel un salarié travaille de façon assidue alors que son état de santé physique ou mentale ne lui permet pas d'être pleinement productif.

Des programmes de mieux-être personnalisés peuvent contribuer à attirer et à retenir les meilleurs talents, car **94 %** des Canadiens sont plus enclins à travailler pour un employeur qui se soucie de leur santé et de leur mieux-être⁵.

Rôle essentiel des caractéristiques du régime

La Sun Life gère près de **7 275** régimes, ce qui représente plus de **1,3** million de participants. Chaque année, sur cinq régimes modifiés, quatre modifient leur gamme de fonds alors qu'un seul modifie une autre caractéristique.

Il faut examiner et mettre à jour régulièrement les solutions de placement, mais il faut aussi revoir les caractéristiques du régime, car elles jouent un rôle central dans l'atteinte des objectifs d'épargne. Par exemple, il peut y avoir des moyens de simplifier votre régime pour que les participants puissent y participer et y cotiser plus facilement.

Les employeurs de premier plan à l'échelle mondiale sont créatifs : ils offrent des garanties collectives qui donnent un coup de pouce pour les frais de logement, sous forme de prêts, de subventions et de taux hypothécaires préférentiels. Certains versent des cotisations complémentaires pour aider au remboursement des dettes d'études ou créent un compte de vacances.



7

Impact du consumérisme numérique



Le consumérisme numérique est l'option par défaut pour un nombre grandissant d'interactions avec des fournisseurs de produits et de services. Les participants jugeront de plus en plus leur expérience en fonction du nombre de solutions numériques offertes et de leur convivialité. Ils jugeront aussi la personnalisation de l'expérience numérique – elle fait maintenant partie de leurs attentes, ils ne la considèrent plus comme une nouveauté.

Pour cette raison, l'intelligence artificielle appuyée par les données et l'analytique est appelée à jouer un rôle accru. Cela peut prendre la forme de messages personnalisés qui invitent les participants à agir pour augmenter leur épargne-retraite.

8

Évolution des stratégies de placement



Le passage à des solutions de placement simplifiées se poursuit. Dans notre bloc d'affaires, les fonds axés sur une date d'échéance représentent maintenant de **80 % à 90 %** des flux de trésorerie mensuels dans les comptes des participants. Et **77 %** des employeurs les privilégient comme fonds par défaut de leur régime⁶.

Notre analyse de la croissance des placements au cours des cinq dernières années a révélé que les participants qui utilisent seulement des fonds axés sur une date d'échéance obtiennent de meilleurs rendements que ceux qui créent eux-mêmes leur portefeuille. Lors de l'adhésion, les participants peuvent prendre leurs décisions de placement plus facilement que jamais. Les promoteurs peuvent donc se concentrer sur d'autres aspects de l'engagement des participants pour améliorer les taux d'épargne – comme utiliser le revenu de retraite cible pour motiver les participants dans la phase d'épargne.

¹ Le Quotidien, Statistique Canada, mai 2019

² Statistique Canada, CANSIM 051-0001 et 052-0005

³ Indice d'accessibilité financière de BDO Canada, 2018

⁴ Enquête de 2019 d'Environics Research Group pour le Groupe Banque TD

⁵ Journal de l'assurance, 2019

⁶ Rapport Objectif épargne 2019

Encore plus

Nous approfondirons plusieurs de ces tendances dans nos prochains Dossiers de réflexion, mais nous sommes déjà à votre disposition si vous souhaitez discuter de solutions pour outiller votre organisation face à ces défis. Pour ce faire, vous n'avez qu'à communiquer avec votre représentant aux Régimes collectifs de retraite de la Sun Life.