

2017

OBJECTIF ÉPARGNE

RAPPORT SUR
LES ENTREPRISES DU
SECTEUR DES
SOINS DE SANTÉ



ENSEMBLE
POUR VOUS.

Financière 
Sun Life

INTRODUCTION



SECTEURS D'ACTIVITÉ COUVERTS PAR LES RAPPORTS OBJECTIF ÉPARGNE

Établissements d'enseignement

Associations et affiliations
(y compris les Premières Nations)

Entreprises du secteur des biens de
consommation cyclique

Entreprises du secteur des biens de
consommation de base

Entreprises du secteur de l'énergie

Entreprises du secteur des institutions
financières

➤ **Entreprises du secteur des soins
de santé**

Entreprises du secteur de l'industrie

Entreprises du secteur des matériaux

Entreprises du secteur des services
professionnels

Entreprises du secteur des petites
entreprises

Entreprises du secteur des technologies

Même si l'expression «savoir, c'est pouvoir» existe depuis des siècles, elle est tout aussi pertinente aujourd'hui qu'elle l'était il y a 400 ans. Comme vous offrez un régime de retraite et d'épargne au travail à vos employés, il demeure essentiel pour vous de connaître ce qui se passe dans l'industrie. Le marché continue de s'enrichir de produits et services novateurs et la nouvelle génération d'employés est sur le point de devenir la force dominante au travail.

Les programmes d'épargne-retraite jouent souvent un rôle clé dans la stratégie de rémunération globale d'une organisation, mais les éléments de la rémunération et des avantages sociaux des employés peuvent varier beaucoup d'un secteur d'activité à l'autre.

Étant donné qu'attirer des talents demeure une grande priorité, comprendre comment votre programme d'épargne-retraite se compare par rapport aux normes de votre secteur d'activité peut vous aider à faire en sorte qu'il soit le plus efficace possible.

Nous travaillons en étroite collaboration avec les promoteurs de régime, et nous avons pu constater à quel point les caractéristiques d'un régime peuvent jouer un rôle clé dans la maximisation de l'épargne-retraite, et, au final, augmenter les revenus à la retraite. Nous avons aussi remarqué que les différences entre les secteurs d'activité et la composition des effectifs requièrent parfois d'adapter l'approche pour mobiliser les employés, notamment pour les aider à adhérer au régime, à profiter des cotisations patronales complémentaires et à investir à long terme.

À cette fin, nous sommes heureux de vous présenter la série de rapports Objectif épargne 2017, actualisée et augmentée, portant sur différents secteurs d'activité. Il s'agit du tableau le plus exhaustif et le plus précis des régimes de capitalisation de douze grands secteurs d'activité au Canada aujourd'hui.

Nous espérons que vous pourrez utiliser les informations qu'il contient pour avoir un portrait plus complet de votre programme d'épargne-retraite et savoir comment le valoriser auprès de vos employés.

Nous sommes ravis de vous être utiles et espérons que vous trouverez les renseignements du rapport aussi pratiques qu'intéressants.

Cordialement,

Thomas G. Reid

Vice-président principal, Régimes collectifs de retraite

TABLE des matières

SECTION 1 – Données démographiques : un aperçu	4
SECTION 2 – Caractéristiques des régimes	5
SECTION 3 – Admissibilité et participation des employés.....	6
SECTION 4 – Taux de cotisation et soldes des comptes	9
SECTION 5 – Placements.....	14
A. OPTIONS DE PLACEMENT	14
B. RÉPARTITION DES PLACEMENTS	17
C. SOLUTIONS TOUT-EN-UN	20
SECTION 6 – Planification et soutien	23
SECTION 7 – Mesures à prendre.....	25
LISTE DE VÉRIFICATION – Cinq mesures simples pour favoriser l’engagement des participants.....	26

Sigles des régimes :	
RRPD	Régime de retraite à prestations déterminées
RRCD	Régime de retraite à cotisations déterminées
CRI	Compte de retraite immobilisé
REER	Régime enregistré d’épargne-retraite
CELI	Compte d’épargne libre d’impôt



SECTION 1

Données démographiques : un aperçu

Les données du rapport proviennent de la base de données exclusive sur les régimes de capitalisation de la Financière Sun Life, qui compte plus de 5 000 régimes. Elles sont complétées, au besoin, par les résultats de sondages auprès des promoteurs. Dans le rapport, nous fournissons des résultats tirés de notre base de données qui concernent spécifiquement les employeurs du secteur des soins de santé.

Ce secteur comprend les entreprises qui se spécialisent dans les biotechnologies, les services de soins de santé, le matériel et les articles de soins de santé ainsi que les produits pharmaceutiques.

Les résultats de ce secteur d'activité portent sur 490 régimes et environ 55 150 participants. Nous attirons également l'attention sur les éléments pour lesquels les résultats applicables au secteur des soins de santé diffèrent nettement de notre base de données globale sur les régimes de capitalisation. Le rapport donne un aperçu substantiel des normes à l'échelle à la fois de ce secteur d'activité et de l'ensemble du Canada pour différents aspects de ces régimes.

VOICI UN RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DONNÉES SUR LA DÉMOGRAPHIE ET LA VENTILATION DE L'ACTIF.

Aperçu de la base de données sur les régimes de capitalisation

Nombre de clients : **4 755**

Nombre de régimes : **5 555**

Nombre de participants : **844 515**

Actif géré : **56 200 000 000 \$**

Aperçu des régimes de capitalisation du secteur des soins de santé

Nombre de clients : **420**

Nombre de régimes : **490**

Nombre de participants : **55 150**

Actif géré : **3 000 000 000 \$**

FIG. 1.1 DONNÉES SUR LES RÉGIMES

	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1 000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
N ^{bre} de clients	375	20	15	10	420	4 755
N ^{bre} de régimes	380	20	65	25	490	5 555
N ^{bre} de participants	11 585	5 815	9 460	28 290	55 150	844 515
Actif	424,6 millions \$	330,9 millions \$	547,2 millions \$	1,7 milliard \$	3,0 milliards \$	56,2 milliards \$

SECTION 2

Caractéristiques des régimes

Dans le secteur des soins de santé, les employeurs doivent offrir des régimes qui tiennent compte des caractéristiques uniques de leurs employés et des objectifs de leur entreprise. De nombreux employeurs ont un effectif très diversifié comprenant des employés horaires et non horaires qui occupent notamment des postes en lien avec la fabrication et la distribution et qui travaillent au siège social ou en

contact direct avec les clients, souvent dans plusieurs emplacements et suivant plusieurs quarts. Mettre sur pied un régime concurrentiel qui répond aux besoins actuels et à venir de l'effectif et qui tient compte des objectifs de l'entreprise peut être un véritable casse-tête pour une organisation dont le personnel est très diversifié.

FIG. 2.1 TYPES DE RÉGIMES LES PLUS COURANTS AU SEIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ, EN POURCENTAGE

Nombre de participants	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1 000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
REER collectif seulement	72 %	38 %	15 %	0 %	67 %	64 %
RRCD seulement	13 %	19 %	8 %	9 %	13 %	14 %

FIG. 2.2 AUTRES TYPES DE RÉGIMES

Nombre de participants	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1 000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
REER collectif/RPDB	6 %	25 %	15 %	0 %	7 %	7 %
RRCD/REER collectif	7 %	19 %	38 %	73 %	10 %	12 %
RRCD/REER collectif /RPDB	0 %	0 %	23 %	18 %	2 %	3 %

* Les régimes de base comptant une composante non enregistrée figurent dans les diagrammes 2.1 et 2.2. P. ex. : un client dont le régime comprend un REER collectif et un produit non enregistré y est compris.

C'est parmi les régimes ayant moins de 200 participants que la proportion de régimes n'offrant qu'un REER collectif est la plus élevée. Cela s'explique par le fait que les petites entreprises souhaitent réduire les exigences relatives à la gestion administrative du régime. Sans surprise, l'utilisation d'un RRCD est plus importante dans les entreprises de grande taille, et nous constatons ce phénomène dans tous les secteurs d'activité. Pour répondre aux besoins potentiellement variés de leurs employés, les grandes entreprises offrent généralement des options plus diversifiées et conçoivent des stratégies visant à attirer et à retenir les employés talentueux.

Au Canada, 12,3 millions de Canadiens détiennent un CELI et l'actif de tous ces comptes totalise 226,3 milliards de

dollars. L'utilisation d'un CELI au sein des régimes gérés par la Financière Sun Life a augmenté de façon importante en 2016 : la proportion de promoteurs de régime qui mettent cet instrument d'épargne à la disposition de leurs employés a augmenté de 35 %, et celle des participants qui utilisent un CELI dans le cadre d'un régime au travail a connu une hausse de 30 %. L'actif administré dans le cadre d'un CELI est passé de 86 millions de dollars à la fin de l'année 2015 à 268 millions de dollars à la fin de l'année 2016.

Le CELI constitue un instrument d'épargne après impôt à la disposition de tous les participants, et il peut être particulièrement utile pour les participants jeunes ou moins jeunes ayant des objectifs qui ne sont pas liés à la retraite.

SECTION 3

Admissibilité et participation des employés

Pour l'ensemble du secteur des soins de santé, les employés sont habituellement admissibles au régime de capitalisation de leur employeur au cours des trois premiers mois de service.

Dans environ 32 % des régimes, la participation est obligatoire au moins pour les employés à temps plein. Dans environ 75 % des régimes offerts par les grands employeurs, la participation est obligatoire au moins pour les employés à temps plein. Les autres régimes laissent le choix à leurs employés d'adhérer une fois que ceux-ci deviennent admissibles. Bien que dans ce secteur la proportion entre participation obligatoire et participation facultative varie en fonction de la taille de l'employeur, les employeurs de toutes les tailles d'entreprise ont tendance à laisser l'employé décider activement de participer ou non au régime. Grosso modo, la moitié des régimes de la Financière Sun Life est à participation obligatoire et les nouveaux employés doivent adhérer lorsqu'ils deviennent admissibles.

FIG. 3.1 PARTICIPATION AU RÉGIME

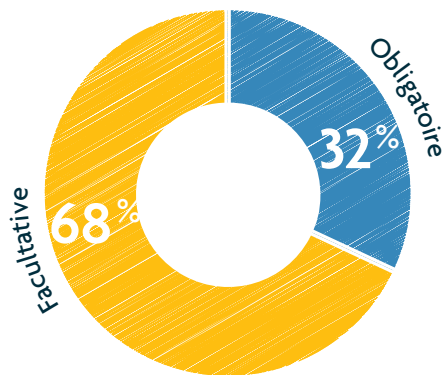
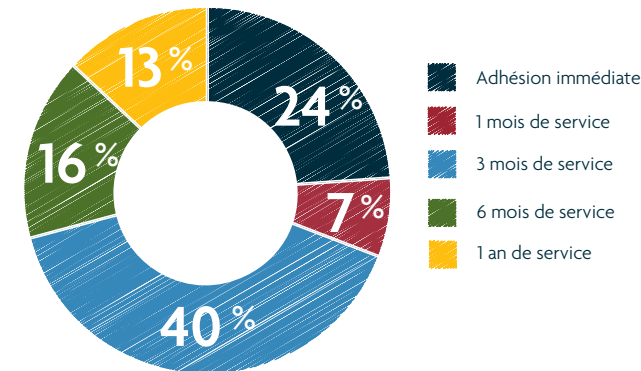


FIG. 3.2 DÉLAI D'ATTENTE AVANT L'ADMISSIBILITÉ



Près de 99 % des régimes du secteur des soins de santé comportent une certaine proportion de cotisations patronales complémentaires, soit en totalité ou en partie. Dans une proportion de 13 %, les régimes du secteur des soins de santé versent des cotisations de base sans exiger le versement de cotisations de la part de l'employé. Le taux le plus courant pour ces régimes est une cotisation de base égale à 5 %; ensuite 25 % des régimes offrent des cotisations de base égales à 7 % du salaire, 13 % des cotisations égales à 6 %, et 13 % des cotisations égales à 6 %. Les sondages menés auprès des participants ainsi que les études connexes confirment que les participants considèrent les cotisations patronales complémentaires comme le principal avantage de l'épargne au travail et qu'ils y attachent une grande importance.

FIG. 3.3 COTISATIONS PATRONALES COMPLÉMENTAIRES

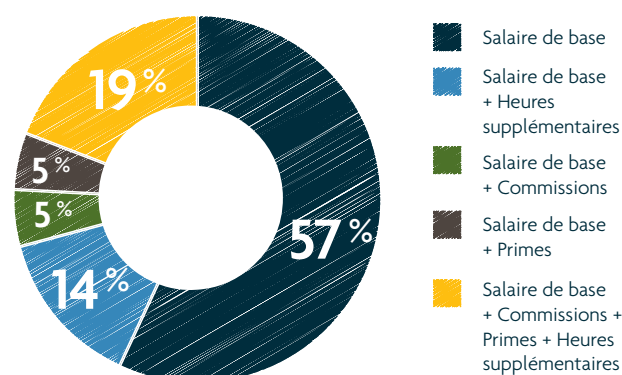
Cotisations patronales maximales	Pourcentage des régimes
1 %	0 %
2 %	5 %
3 %	25 %
4 %	16 %
5 %	23 %
6 %	16 %
7 %	5 %
8 %	1 %
9 %	1 %
10 %	3 %
Sur la base d'un taux supérieur et inférieur au salaire plafonné	3 %
Sur la base du nombre total de points (âge + service)	1 %
Sur la base du nombre d'années de service auprès de l'employeur	1 %

FIG. 3.4 COTISATIONS SALARIALES

Taux minimal des cotisations salariales requis pour pouvoir recevoir le taux maximal des cotisations patronales	Pourcentage des régimes
1 %	0 %
2 %	3 %
3 %	25 %
4 %	11 %
5 %	34 %
6 %	17 %
7 %	3 %
8 %	0 %
9 %	2 %
Autre taux fixe en pourcentage	3 %
Sur la base d'un taux supérieur et inférieur au salaire plafonné	3 %
Sur la base du nombre total de points (âge + service)	2 %

Parmi les entreprises qui offrent des cotisations patronales complémentaires, 42 % versent des cotisations complémentaires égales aux cotisations salariales. Elles sont 40 % à verser des cotisations complémentaires supérieures aux cotisations salariales ou sans exiger que les employés versent

FIG. 3.5 SALAIRE UTILISÉ AUX FINS DES COTISATIONS



des cotisations salariales. Seulement 18 % des entreprises du secteur des soins de santé versent des cotisations correspondant à 50 % ou moins des cotisations salariales.

PARTICIPATION DES EMPLOYÉS

La participation est facultative dans environ la moitié de nos régimes de capitalisation, ce qui signifie que les employés doivent prendre eux-mêmes la décision d'adhérer au régime. Dans les bases de données disponibles de la Financière Sun Life, on constate que la participation facultative est de 57 %. La décision d'adhérer est présentée comme un choix positif : «*Adhérez au régime si vous le souhaitez – voici la marche à suivre.*»

D'après des recherches sur le comportement en matière de finances, plusieurs raisons expliquent pourquoi les employés ne profitent pas toujours de leur régime de retraite au travail :

- Certains employés ont du mal à prendre des décisions dans le présent pour un avenir lointain.
- Confrontés à des choix nombreux (et parfois complexes), et incertains quant à la décision à prendre, beaucoup préfèrent ne rien faire.
- Face à des décisions difficiles, beaucoup remettent les choses à plus tard, si bien qu'ils ne viennent jamais à adhérer au régime.

Lorsque l'adhésion est automatique (avec option de renonciation), comme dans de nombreux pays, la décision est présentée de façon négative : «*Quittez le régime si vous le souhaitez – voici la marche à suivre.*» Dans ce cas, «ne rien faire» revient à participer au régime. L'amélioration des taux de participation que cette approche entraîne est étonnante, et la gestion administrative est considérablement plus simple.

Pour de nombreux promoteurs, la comparaison du taux de participation à leur régime avec celui d'autres entreprises de leur secteur d'activité est la principale préoccupation lorsqu'ils évaluent la santé et la compétitivité de leur régime.

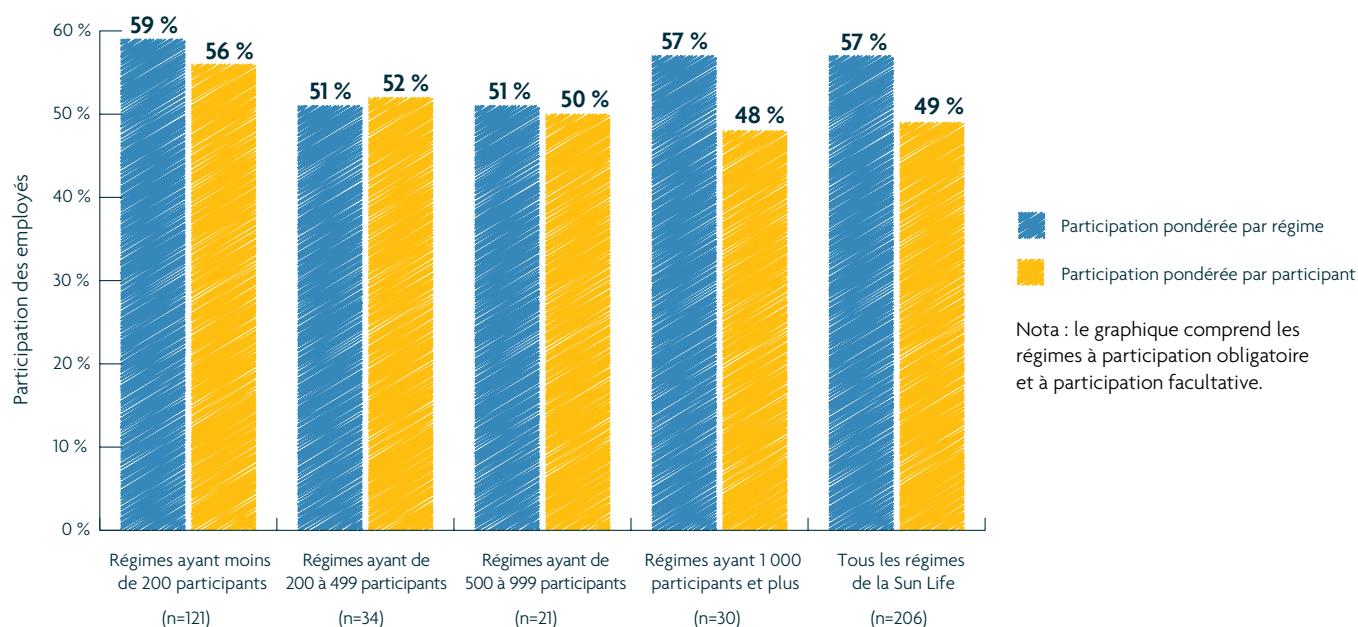
SECTION 3 | Admissibilité et participation des employés

Lorsque Fidelity Investments a institué l'adhésion automatique aux États-Unis, le taux de participation moyen a été de 89 %¹, et le taux de renonciation n'a guère changé, peu importe le taux de cotisation par défaut (participation de 81 % pour un taux de cotisation par défaut de 1 %, et participation de 91 % pour un taux de cotisation par défaut de 6 %).

1 Fidelity Points of View Presentation 2012 – "The status of automatic enrollment and annual increase programs in America's DC plans"

Dans le tableau ci-dessous le taux de participation pondérée par régime est calculé à l'aide de la moyenne des taux de participation de tous les régimes. Pour la participation pondérée par participant, on considère que tous les employés de tous les régimes participent à un seul et même régime. Les données dont nous disposons ne sont pas suffisantes pour calculer le taux de participation pour chaque secteur d'activité. Nous avons plutôt utilisé des résultats globaux où les renseignements pertinents sont connus.

FIG. 3.6 TAUX DE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS



Principaux moyens pour inciter les employés à participer et à épargner davantage

- Si l'adhésion à votre régime est facultative, envisagez de la rendre automatique pour les nouveaux employés comme condition d'emploi (tout en leur permettant de refuser de participer si c'est ce qui leur convient).
- Si votre RRCD comporte un délai d'attente et que vous offrez également un autre régime, comme un REER collectif, vous pourriez permettre aux employés de commencer à épargner immédiatement en cotisant au REER par retenues salariales.
- Faites la promotion de la valeur de votre régime, tout particulièrement de tout complément patronal qui se traduit par de l'épargne payée par l'employeur.
- Ajoutez des régimes d'épargne supplémentaires (REER ou CELI) pour plus de souplesse.
- Ajoutez un CRI pour permettre aux participants de regrouper l'épargne qu'ils ont à l'extérieur du régime avec leur épargne au travail et de bénéficier des fonds et des frais institutionnels.
- Adressez-vous à votre représentant à la Financière Sun Life pour savoir comment nous pouvons vous aider.

SECTION 4

Taux de cotisation et soldes des comptes

De nombreux facteurs peuvent influencer sur le succès du programme d'épargne d'un participant, mais aucun n'est plus important que le taux de cotisation. Les «entrées de fonds» détermineront en effet largement les «sorties de fonds» à la retraite.

C'est pourquoi des éléments comme le **montant des cotisations contractuelles** et le **taux de cotisation patronale complémentaire** peuvent avoir un effet important sur le revenu de retraite du participant.

FIG. 4.1 TAUX DE COTISATION DE L'EMPLOYÉ EN POURCENTAGE DU SALAIRE ANNUEL

	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1 000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
Nombre de clients	375	20	15	10	420	4 755
Nombre de régimes	380	20	65	25	490	5 555
Taux de cotisation total de l'employé						
Moyenne*	5 %	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %
Médiane*	4 %	3 %	5 %	4 %	4 %	4 %
Taux de cotisation total de l'employeur						
Moyenne*	4 %	5 %	5 %	4 %	4 %	6 %
Médiane*	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5 %
Répartition des taux de cotisation des employés						
0,1 % - 3,9 %	55 %	69 %	45 %	53 %	52 %	44 %
4 % - 5,9 %	19 %	12 %	24 %	29 %	24 %	23 %
6 % - 9,9 %	18 %	17 %	18 %	13 %	16 %	21 %
10 % - 14,9 %	6 %	1 %	11 %	4 %	6 %	9 %
15 %	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %	3 %

*Données basées sur les salaires d'une année complète indiqués au dossier des participants actifs qui ont versé des cotisations en 2016.

L'élément des régimes au travail auquel les employés attachent le plus d'importance est le complément patronal.

Source: Sun Life Financial Generations Focus Groups of Working Canadians (Étude de la Financière Sun Life sur les différences entre les générations en milieu de travail) (en anglais seulement)

FIG. 4.2 COTISATIONS ANNUELLES

	Moyenne des cotisations annuelles			Médiane des cotisations annuelles		
	Participant	Promoteur	Total	Participant	Promoteur	Total
Régimes ayant moins de 200 participants	3 380 \$	3 340 \$	6 720 \$	2 300 \$	2 405 \$	4 705 \$
Régimes ayant de 200 à 499 participants	4 875 \$	4 545 \$	9 420 \$	2 775 \$	2 925 \$	5 700 \$
Régimes ayant de 500 à 999 participants	4 255 \$	3 740 \$	7 995 \$	2 890 \$	2 620 \$	5 510 \$
Régimes ayant 1000 participants et plus	4 405 \$	4 035 \$	8 440 \$	2 700 \$	2 615 \$	5 315 \$
Tous les régimes du secteur d'activité	4 190 \$	3 880 \$	8 070 \$	2 615 \$	2 585 \$	5 200 \$
Tous les régimes de la Financière Sun Life	5 590 \$	4 615 \$	10 205 \$	3 705 \$	3 320 \$	7 025 \$

Nota : Ces chiffres correspondent à l'ensemble des cotisations par retenues salariales, quelle que soit la source, versées à tous les produits par les promoteurs de régime et les participants actifs qui ont effectué des cotisations en 2016.

Le promoteur peut, pour augmenter le taux global d'épargne des participants sans grever son budget, moduler le complément qu'il verse.

Par exemple, au lieu d'offrir un complément égal à 100 % de chaque dollar versé en cotisation jusqu'à concurrence de 5 % du salaire du participant, l'employeur peut décider d'offrir un complément égal à 50 % pour la première tranche des cotisations correspondant à 6 % du salaire et un complément

de 100 % pour la tranche de 2 % suivante. Cette modulation tient compte de la nature humaine : les employés seront enclins à épargner au taux le plus élevé afin de recevoir le complément complet. De son côté, l'employeur favorise un taux d'épargne plus élevé sans augmenter ses dépenses en matière de cotisations complémentaires.

COTISATIONS PATRONALES AUTOMATIQUES

Parmi l'ensemble des régimes de capitalisation de la Financière Sun Life, environ le quart des promoteurs cotisent automatiquement à un régime de capitalisation sans exiger des employés qu'ils cotisent également. Dans bien des cas, les employés reçoivent des cotisations patronales supplémentaires s'ils versent des cotisations facultatives.

Dans le secteur des soins de santé, l'utilisation des cotisations automatiques est moins courante puisque environ 20% des promoteurs versent des cotisations automatiques.

SOLDES DES COMPTES

Les soldes des comptes varient considérablement selon le profil démographique des participants. Divers facteurs comme le revenu du ménage, l'âge et les années de service influent sur les soldes des comptes, et ces facteurs sont étroitement liés.

Le saviez-vous?

Si l'on tient compte des cotisations salariales et des cotisations patronales, la moyenne du taux total de cotisation des employés dans le cadre des régimes de retraite au travail pour le secteur des soins de santé aux États-Unis est de 10,8 %. La médiane est de 9,8 %.

Source : Vanguard, 2017

Non seulement le salaire augmente généralement avec l'âge (ce qui rend l'épargne plus abordable), mais les participants plus âgés tendent aussi à épargner davantage. Par ailleurs, plus l'employé compte d'années de service dans l'entreprise, plus il est probable que son salaire est élevé, qu'il participe au régime et qu'il verse des cotisations importantes. Les soldes des comptes de ces participants sont aussi plus élevés puisqu'ils cotisent à leur régime au travail depuis plus longtemps.

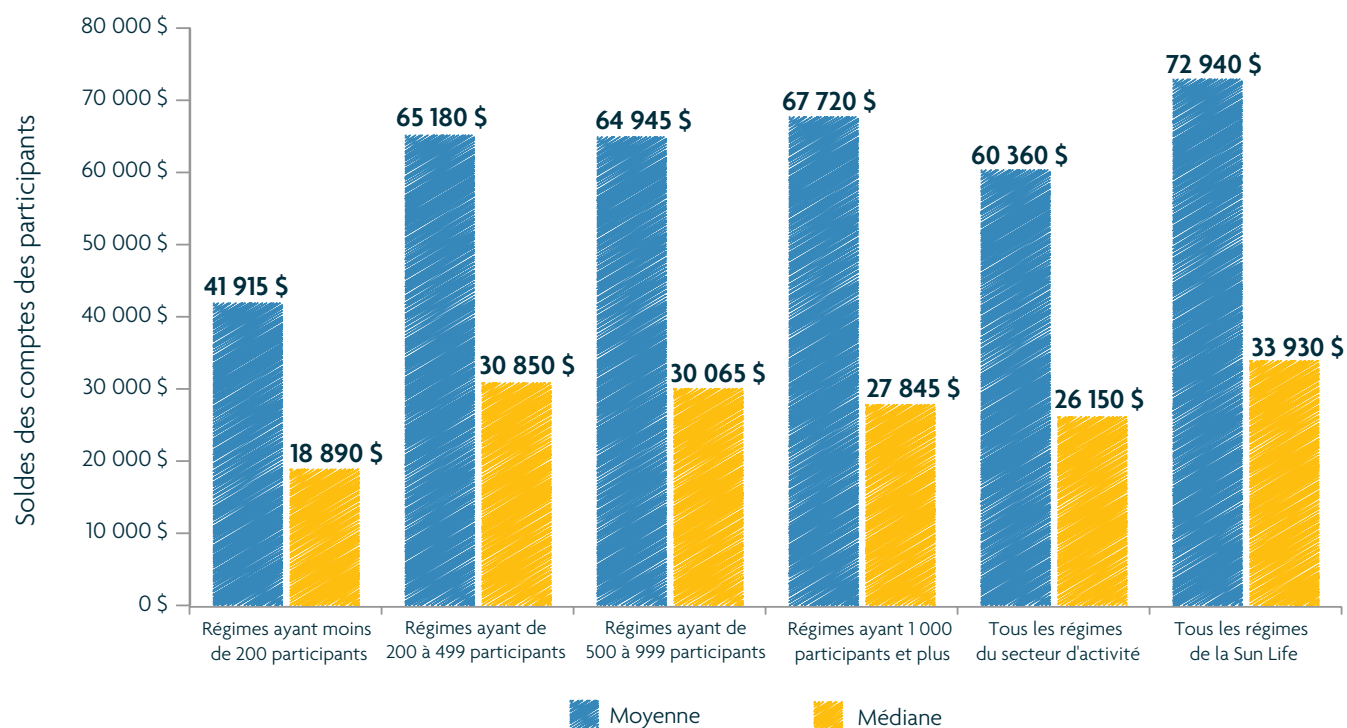
Il est important de noter que les régimes CD en sont encore à leurs débuts au Canada. Le passage aux régimes CD se fait plus lentement au Canada que dans d'autres pays. Actuellement, au Canada, seulement 5 % de l'actif total des caisses de retraite est détenu dans des RRCD (contre 18 % au Royaume-Uni, 60 % aux États-Unis et 87 % en Australie²).

Par conséquent, comme nous en sommes à nos premiers pas en matière de régimes CD au pays, les soldes moyens des comptes sont modestes et, pour bien des participants, doivent être vus seulement comme une mesure partielle de la préparation de la retraite. Cette réalité est également due à ce qui suit :

- Comme ils ont la possibilité de transférer leurs soldes à des REER personnels et à des comptes immobilisés lorsqu'ils changent d'emploi, les participants des régimes de capitalisation peuvent détenir des sommes immobilisées provenant de régimes de retraite et d'épargne d'un employeur précédent.
- Bon nombre de travailleurs ayant accès à un régime CD actuellement ont peut-être déjà eu accès à un régime PD dans le passé par l'entremise de leur employeur actuel ou d'un employeur précédent, le régime CD ayant été souvent perçu comme un complément au régime PD. Ainsi, un grand nombre de baby-boomers surtout, sont susceptibles de tirer une partie importante de leur revenu de retraite des droits à retraite qu'ils auront accumulés dans le cadre de leurs régimes PD d'origine.
- Nous constatons une croissance à deux chiffres du nombre d'entreprises qui ajoutent un CELI à leur régime au travail. C'est un autre moyen simple et pratique de favoriser l'épargne au travail des employés.

2 Willis Towers Watson Global Pension Assets Study – janvier 2017

FIG. 4.3 SOLDES DES COMPTES



Nota : Le solde médian représente le participant typique : La moitié des participants a un solde supérieur à la médiane et l'autre moitié a un solde inférieur. L'échantillon est plus important et comprend plus d'entreprises en démarrage que dans l'édition de 2014.

Le saviez-vous?

Le solde moyen des comptes des participants des régimes au travail du secteur de la santé aux États-Unis est de 252 681 \$ pour les régimes comptant moins de 250 participants et de 96 361 \$ pour les régimes ayant plus de 250 participants. En revanche, le solde médian des comptes est de 39 024 \$ pour les régimes ayant moins de 250 participants et de 13 306 \$ pour les régimes ayant plus de 250 participants. Compte tenu du fait que les États-Unis constituent un marché beaucoup plus développé pour les régimes à cotisations déterminées, les régimes canadiens du secteur des soins de santé tirent bien leur épingle du jeu en ce qui a trait à la médiane du solde des comptes.

Source : Vanguard, 2017

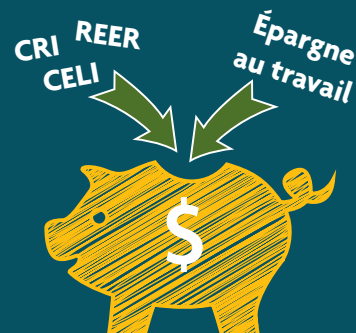
REVENU DE RETRAITE – LA VÉRITABLE SIGNIFICATION DE L'ÉPARGNE-RETRAITE

La planification réussie de la retraite ne se limite pas à atteindre un nombre magique à 65 ans. Elle devrait plutôt consister à axer davantage l'effort d'épargne des participants sur la constitution d'un revenu approprié pour toute la durée de la retraite ainsi que sur la façon de maximiser leur régime au travail pour atteindre cet objectif.

Favoriser la hausse des soldes des comptes – autoriser les transferts à partir d'autres régimes

L'une des principales questions que posent les participants quand ils appellent notre Centre de service à la clientèle concerne la possibilité de transférer leur épargne personnelle dans leur régime au travail. Bien des participants le voient comme un avantage et souhaitent tirer davantage parti des fonds et des frais institutionnels de leur régime au travail.

Il s'agit d'une caractéristique très courante et utile qui permet aux participants de regrouper leur épargne personnelle provenant d'un CRI, d'un REER ou d'un CELI avec leur épargne au travail et ainsi de bénéficier de frais moins élevés et d'options de placement qu'ils ne peuvent pas trouver ailleurs. Si votre régime n'offre pas cette option, il est très facile de le modifier pour qu'il autorise le regroupement de l'actif.



La figure 4.4 illustre les répercussions de différents niveaux d'épargne sur le revenu de retraite. Une légère augmentation du taux d'épargne d'un participant (associée peut-être à une augmentation des cotisations patronales complémentaires) peut avoir une incidence appréciable sur le revenu de retraite éventuel.

Hypothèses

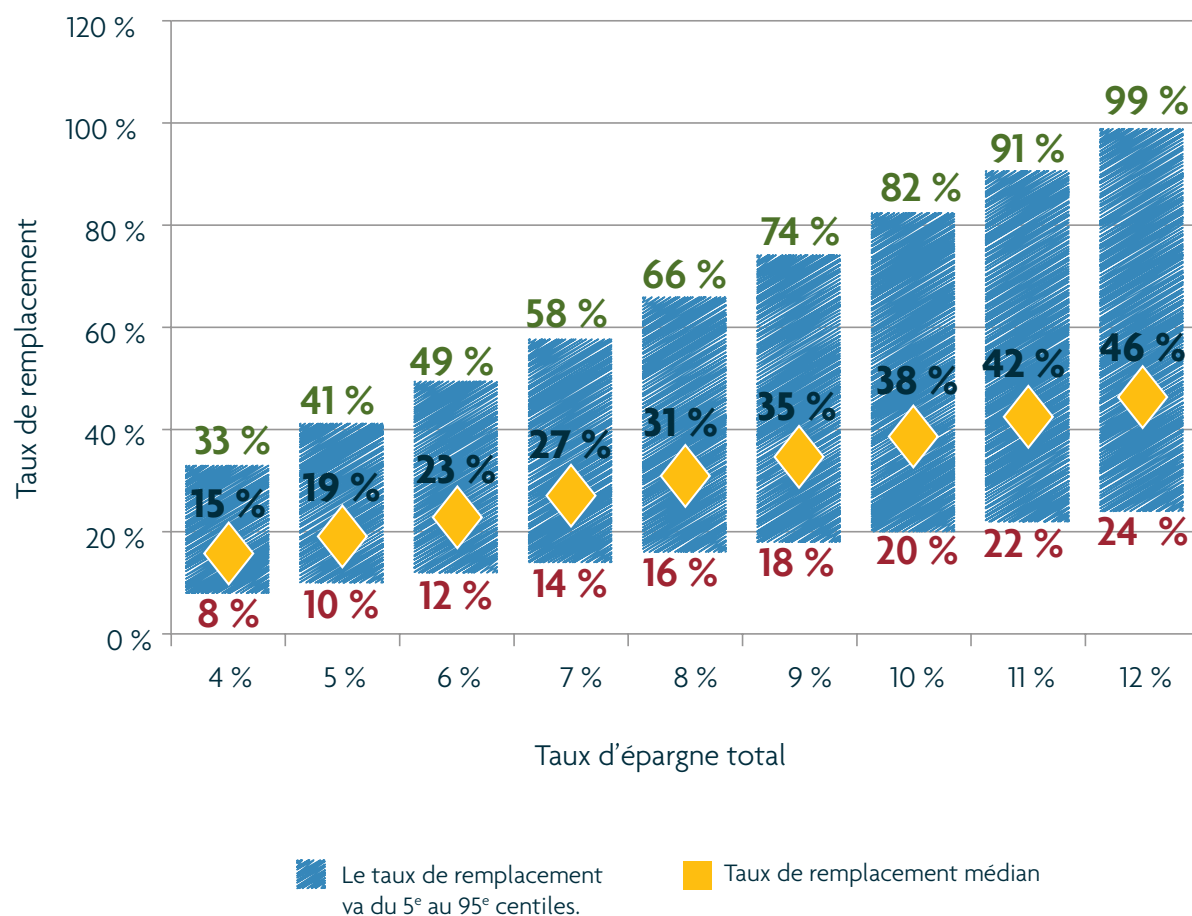
Illustration du pourcentage de remplacement à 65 ans, début à 25 ans, taux d'augmentation du salaire de 2,5 %, cotisations placées dans un Fonds Granite axé sur une date d'échéance de PMSL.

Le rendement net (après déduction des frais) médian annuel moyen est de 5,2 %. L'épargne convertie en rente viagère sur une tête garantie 10 ans à la retraite.

Les prix des rentes au départ à la retraite correspondent aux prix en vigueur en avril 2017. Le taux de remplacement moyen repose sur l'hypothèse d'une répartition 50 %/50 % entre les hommes et les femmes.

Selon 10 000 scénarios illustrant les rendements nets sur 40 ans, les nombres en vert représentent le remplacement du revenu au 95^e centile, alors que les nombres en rouge représentent le remplacement du revenu au 5^e centile. Par exemple, une personne qui opte pour un taux d'épargne total de 10 % (cotisations de l'employé et de l'employeur combinées) pourrait atteindre un taux de remplacement de revenu de 20 % si les rendements nets moyens sont de 1,6 % sur 40 ans et de 82 % s'ils sont de 8,6 % sur 40 ans. Le rendement net médian annuel moyen de 5,2 % entraînerait un taux de remplacement du revenu médian de 38 %, comme l'indique le losange jaune dans le tableau ci-dessus.

FIG. 4.4 TAUX DE REMPLACEMENT DU REVENU EN FONCTION DE DIVERS TAUX D'ÉPARGNE



SECTION 5

Placements

A. Options de placement

Les participants prennent leurs décisions de placement à partir d'une gamme d'options offertes par le promoteur. De plus en plus, la tendance est à la réduction du nombre de fonds offerts afin de faciliter la gestion pour les promoteurs et la sélection des placements pour les participants.

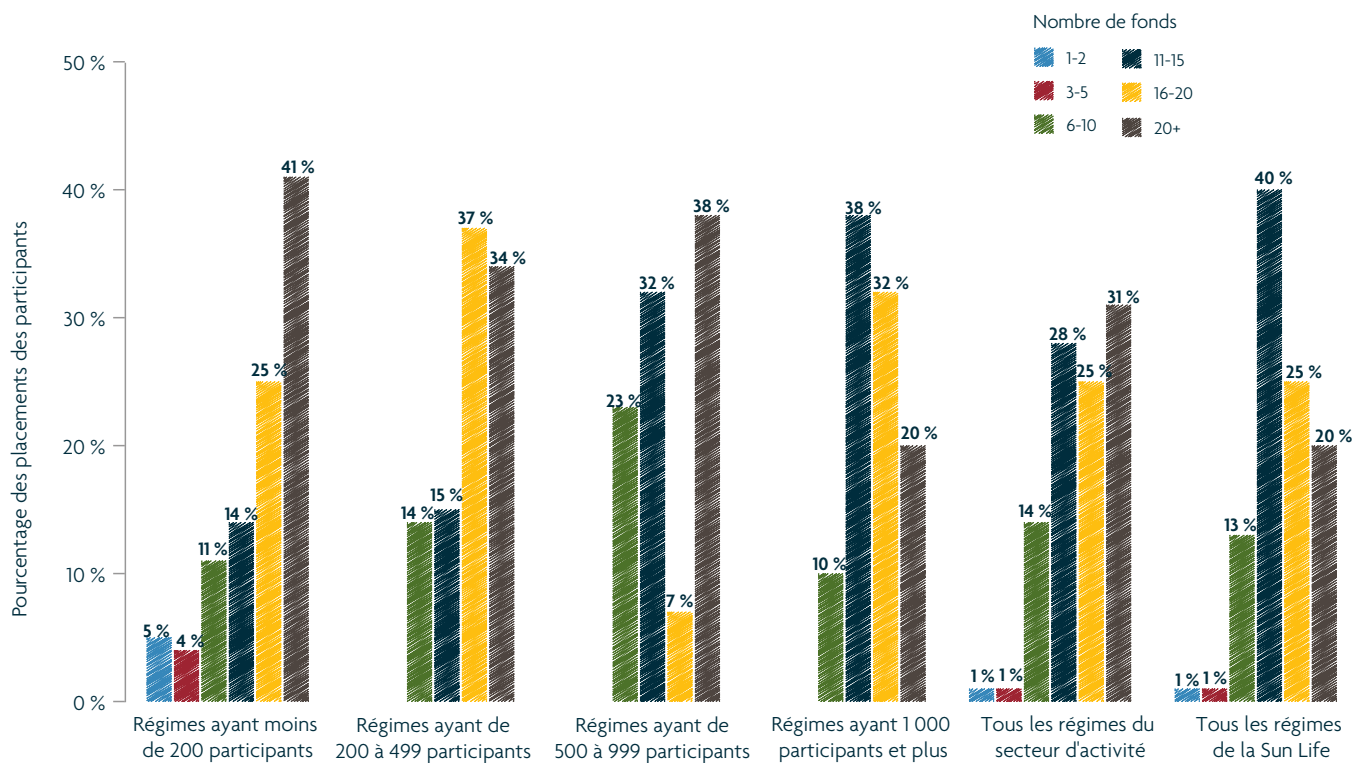
Dans les tableaux ci-dessous, une série de fonds axés sur le degré de risque ou de fonds axés sur une date d'échéance est considérée comme un seul et même fonds. De la même façon, les options de compte à intérêts garantis, où diverses échéances sont proposées, p. ex. 1 an, 3 ans ou 5 ans, sont considérées comme une seule et même option.

Le saviez-vous?

Le nombre moyen de fonds utilisés dans les régimes au travail aux États-Unis est de 2,7, la médiane étant d'un fonds. Le nombre moyen au Canada est similaire, soit 2,5, la médiane étant de deux fonds.

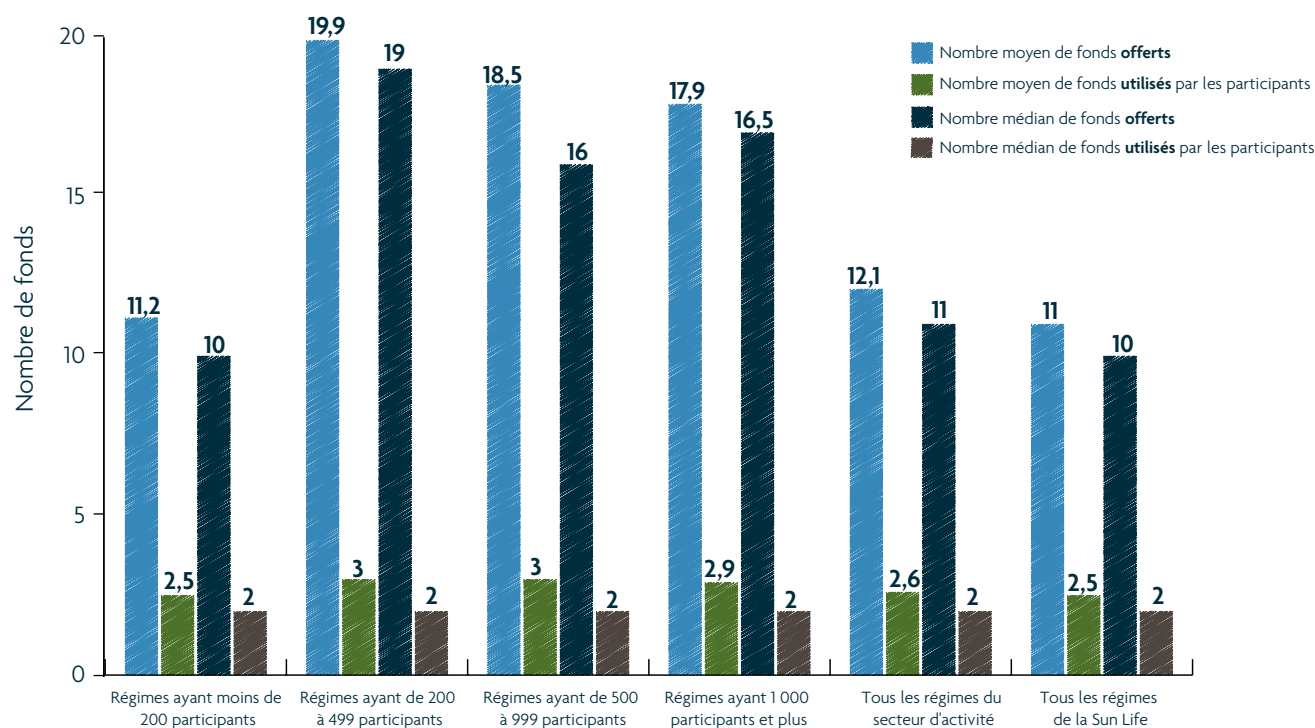
Source : Vanguard, 2017

FIG. 5.1 NOMBRE DE FONDS OFFERTS AU SEIN D'UN RÉGIME



*Nota : Une série de fonds axés sur le degré de risque ou de fonds axés sur une date d'échéance est considérée comme un seul et même fonds. De la même façon, divers fonds à échéance garantie (p. ex. 1 an, 3 ans, 5 ans) sont considérés comme un seul et même fonds.

FIG. 5.2 NOMBRE DE FONDS OFFERTS DANS UN RÉGIME ET FONDS UTILISÉS PAR LES PARTICIPANTS



LE NOMBRE DE FONDS CHOISIS EST PEU ÉLEVÉ

Quels que soient la taille du régime ou le nombre d'options offertes, la plupart des participants limitent leurs placements à deux ou trois fonds. Dans le secteur des soins de santé, environ 65 % des participants utilisent un, deux ou trois fonds.

FONDS PAR DÉFAUT

Les instruments de réduction automatique des risques, comme la répartition stratégique, deviennent le choix

Le saviez-vous?

Bien que les participants aient accès à une panoplie d'outils et de services pour prendre leurs décisions de placement, ceux qui font appel aux services d'un conseiller sont deux fois plus satisfaits de leur épargne-retraite. Il en va de même pour les Canadiens ayant un plan financier écrit, ce qui montre la valeur des conseils.

Source : Indice de report de la retraite de la Financière Sun Life

par défaut de nombreux promoteurs de régimes de capitalisation. Depuis 2011, plus de 80 % de tous les nouveaux régimes de la Financière Sun Life ont ajouté des fonds axés sur une date d'échéance à leur gamme de fonds de placement, et la quasi-totalité utilise cet instrument comme option de placement par défaut. Le secteur des soins de santé ne fait pas exception, bien qu'un promoteur sur quatre, et particulièrement dans le cas des régimes qui comptent moins de 200 participants, continue d'utiliser un fonds du marché monétaire ou un compte à intérêts garantis comme option de placement par défaut quand le participant ne prend pas de décision active. Ce peut être l'occasion d'évaluer la pertinence du fonds par défaut pour s'assurer qu'il demeure approprié aux employés qui participent au régime.

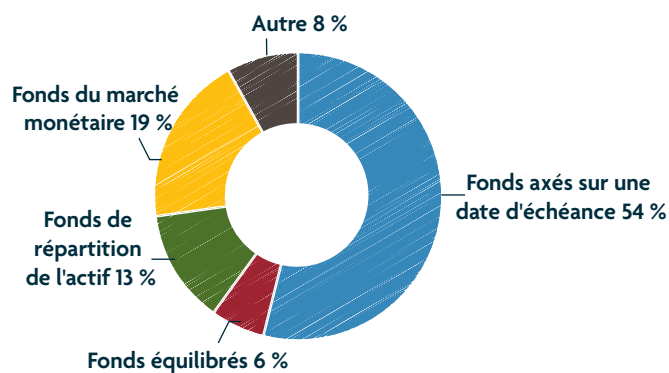


FIG. 5.3. FONDS PAR CATÉGORIE D'ACTIF OFFERTS DANS LE CADRE D'UN RÉGIME

Fonds par catégorie d'actif (pourcentage de régimes offrant ce type de fonds)	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
Fonds du marché monétaire/Fonds garantis						
• Fonds du marché monétaire	59 %	100 %	100 %	100 %	63 %	60 %
• Fonds garantis	64 %	100 %	92 %	91 %	67 %	61 %
Titres à revenu fixe	58 %	100 %	100 %	100 %	62 %	61 %
• Gestion active	45 %	75 %	54 %	82 %	77 %	77 %
• Gestion passive	37 %	88 %	69 %	82 %	66 %	63 %
Fonds équilibrés	69 %	63 %	62 %	73 %	69 %	70 %
• Gestion active	69 %	63 %	62 %	73 %	99 %	99 %
• Gestion passive	16 %	19 %	0 %	18 %	22 %	15 %
Fonds de répartition de l'actif / Fonds axés sur le degré de risque	48 %	38 %	46 %	27 %	47 %	39 %
• Gestion active	47 %	38 %	31 %	27 %	98 %	94 %
• Gestion passive	1 %	0 %	15 %	0 %	4 %	10 %
Fonds axés sur une date d'échéance	57 %	75 %	69 %	82 %	59 %	56 %
• Gestion active	52 %	31 %	38 %	45 %	87 %	79 %
• Gestion passive	5 %	44 %	31 %	64 %	16 %	24 %
Fonds d'actions						
Fonds d'actions canadiennes	68 %	100 %	100 %	100 %	71 %	74 %
• Gestion active	67 %	100 %	100 %	100 %	99 %	99 %
• Gestion passive	26 %	50 %	54 %	55 %	40 %	33 %
Fonds d'actions américaines	57 %	100 %	92 %	91 %	61 %	60 %
• Gestion active	48 %	63 %	46 %	73 %	81 %	78 %
• Gestion passive	34 %	100 %	85 %	82 %	65 %	65 %
Fonds d'actions mondiales	49 %	94 %	69 %	73 %	52 %	52 %
• Gestion active	47 %	94 %	62 %	55 %	95 %	96 %
• Gestion passive	7 %	19 %	15 %	27 %	16 %	15 %
Fonds d'actions internationales	49 %	88 %	92 %	82 %	53 %	50 %
• Gestion active	40 %	81 %	85 %	73 %	84 %	82 %
• Gestion passive	29 %	56 %	31 %	73 %	59 %	55 %
Actions de la société	0 %	0 %	8 %	27 %	1 %	2 %
Placements immobiliers et non traditionnels	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %

Nota : Les données en pourcentage sur les types de fonds offerts par les régimes ne prennent en compte que les fonds ayant au moins 1,00 \$.

B. Répartition des placements

Avec un objectif à long terme comme la retraite, la répartition de l'actif d'un participant peut jouer un rôle clé dans l'atteinte des objectifs fixés. Les placements en actions en particulier sont une composante essentielle parce que leur potentiel de rendement à long terme est plus élevé que celui de toutes les autres catégories d'actifs.

Même si la proportion moyenne d'actions, soit 60 %, peut sembler appropriée à la lumière des objectifs de retraite à long terme de la plupart des participants de régimes de capitalisation, la proportion d'actions varie considérablement d'un participant à l'autre.

Parmi l'ensemble des promoteurs offrant un régime de capitalisation de la Financière Sun Life, **12 % des participants n'avaient aucun placement en actions** à la fin de 2016 alors que dans le secteur des services de santé les participants n'avaient aucun placement en actions dans les proportions suivantes :

- 17 % des participants des régimes ayant moins de 200 participants
- 17 % des participants des régimes ayant de 200 à 499 participants

- 15 % des participants des régimes ayant de 500 à 999 participants
- 18 % des participants des régimes ayant 1000 participants et plus

À l'opposé, parmi l'ensemble des promoteurs offrant un régime de capitalisation de la Financière Sun Life, **8 % des participants avaient uniquement des placements en actions**, comparativement à :

- 0 % des participants des régimes ayant moins de 200 participants
- 1 % des participants des régimes ayant de 200 à 499 participants
- 3 % des participants des régimes ayant de 500 à 999 participants
- 2 % des participants des régimes ayant 1000 participants et plus

Ces résultats soulignent la tendance chez certains participants de régimes de capitalisation à adopter une répartition extrême pour leurs placements. En 2016, **environ 19 % des participants du secteur des soins de santé répartissaient leurs placements de façon extrême, soit en n'ayant aucun placement en actions ou en ayant seulement des placements en actions.**

FIG. 5.4 RÉPARTITION DES PLACEMENTS EN ACTIONS

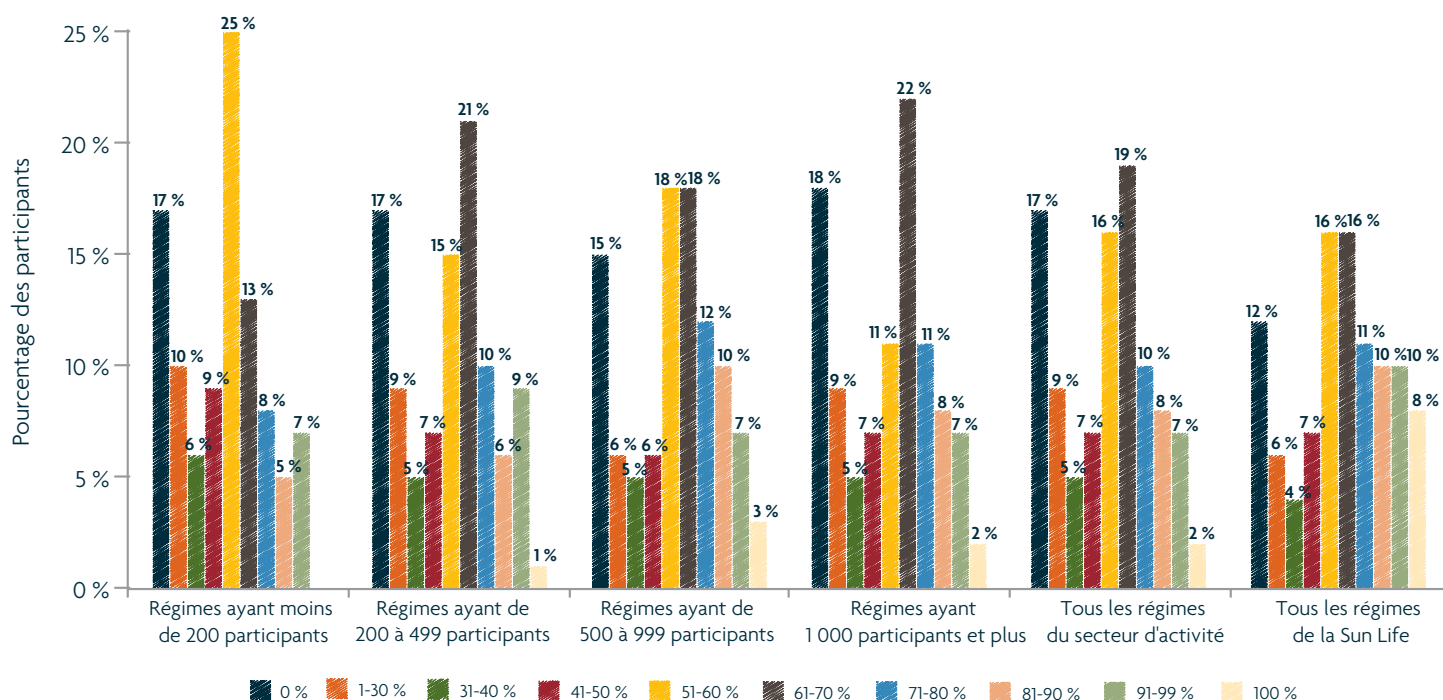


FIG. 5.5 MOYENNE ET MÉDIANE DES PLACEMENTS EN ACTIONS

	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
Pourcentage moyen des placements en actions	48 %	51 %	55 %	52 %	51 %	60 %
Pourcentage médian des placements en actions	54 %	58 %	61 %	61 %	58 %	65 %

Certains participants font des choix cohérents en fonction de leurs objectifs, de leur horizon de placement, de leur degré de tolérance au risque, de leurs placements à l'extérieur de leur régime au travail ou encore d'autres facteurs personnels; d'autres ne font pas des choix cohérents. Une solution de plus en plus populaire consiste à recourir aux options de placement automatiques, comme les fonds axés sur une date d'échéance, ce qui élimine de tels extrêmes et structure les portefeuilles des participants de façon plus équilibrée.

Le tableau de la répartition de l'actif (Fig. 5.6) présente la répartition de l'actif au sein du secteur des soins de santé au 31 décembre 2016. Le tableau de la répartition des cotisations (Fig. 5.7) indique à quelle catégorie d'actif les cotisations périodiques sont affectées.

L'accès aux actions de la société est beaucoup moins élevé pour les régimes comptant moins de 200 participants que pour les régimes ayant 1 000 participants ou plus. En outre, il est évident que les fonds axés sur une date d'échéance sont utilisés principalement pour les cotisations périodiques.

FIG. 5.6 RÉPARTITION DE L'ACTIF EXISTANT

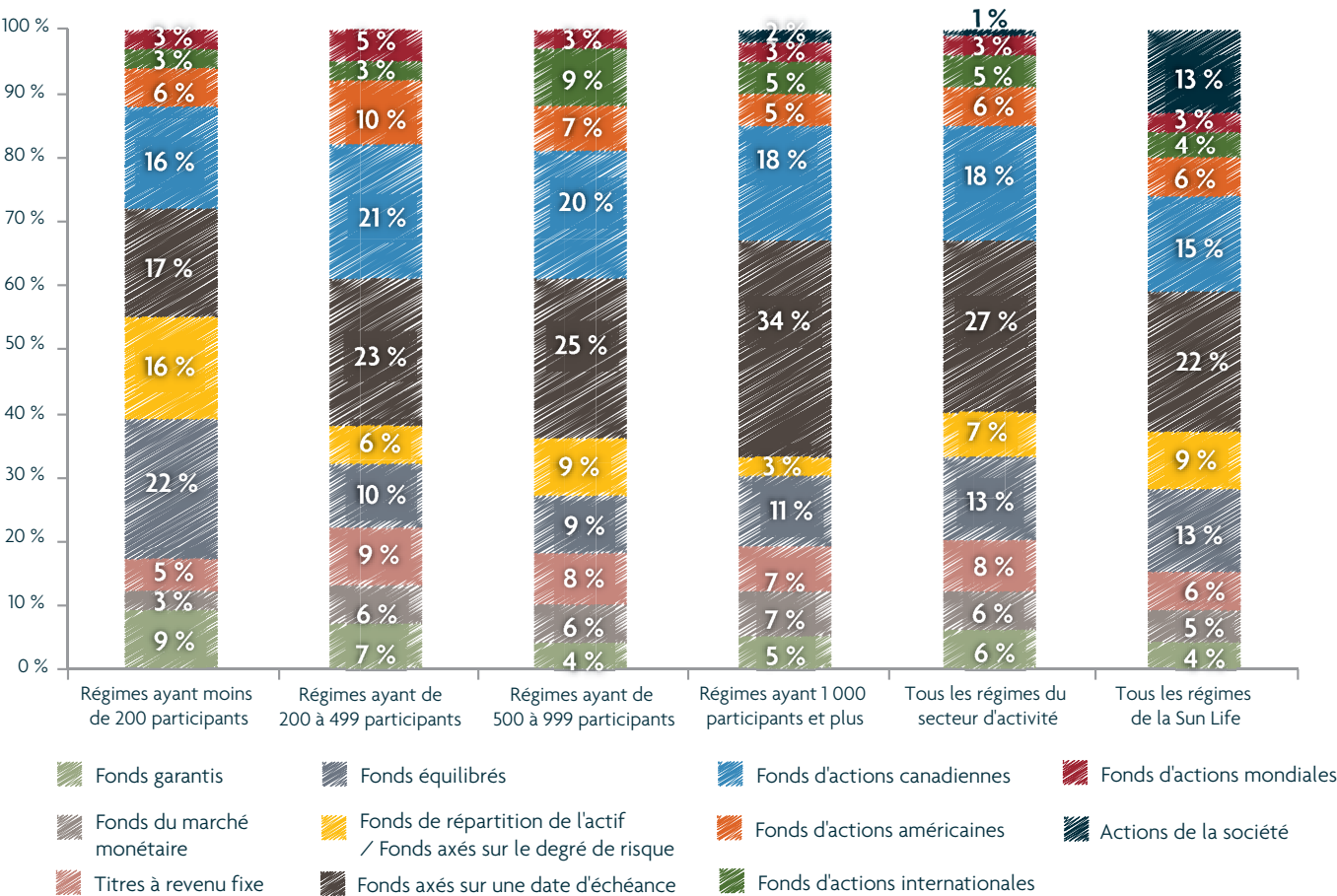
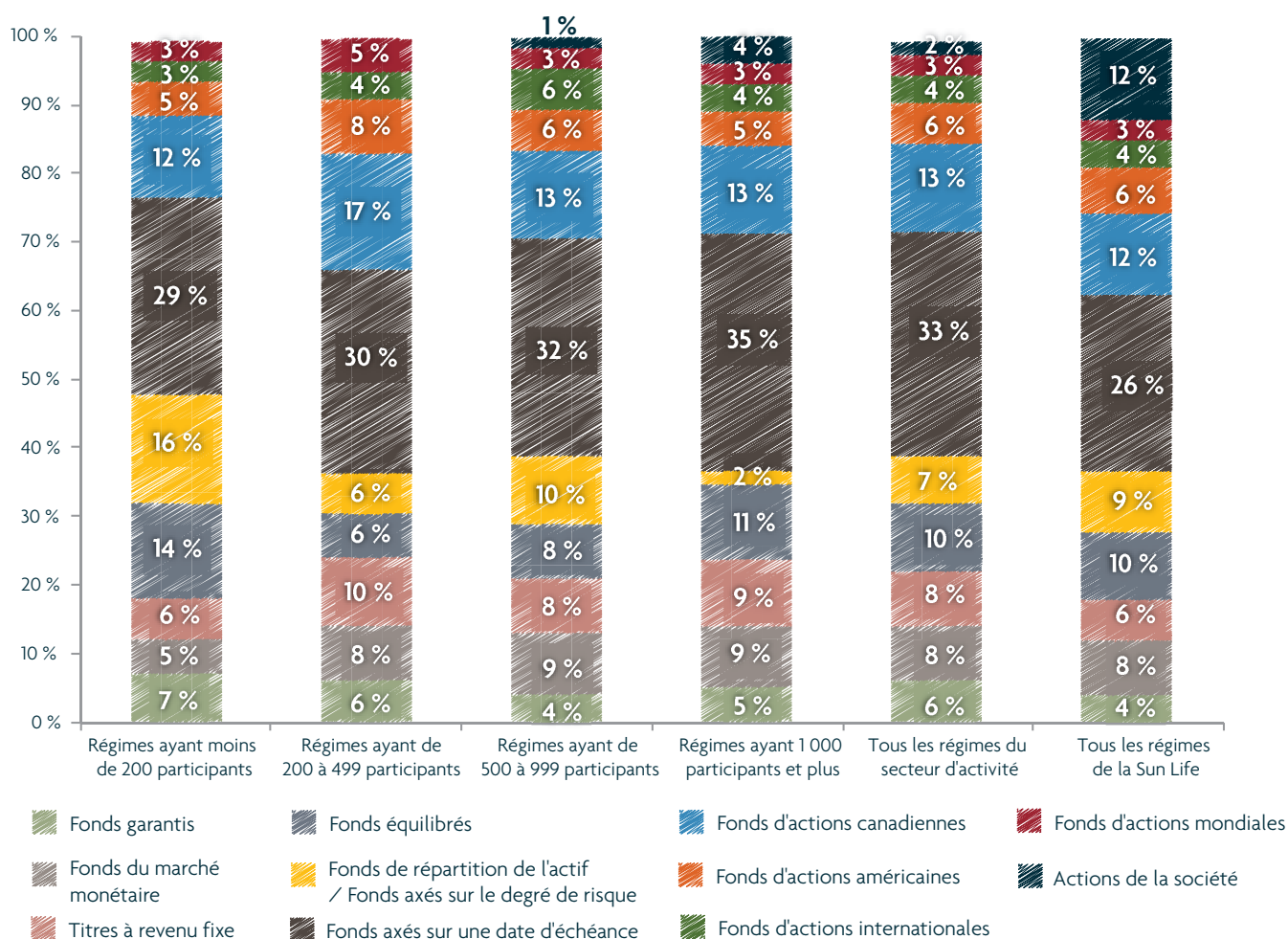


FIG. 5.7 RÉPARTITION DES COTISATIONS PÉRIODIQUES PAR CATÉGORIE D'ACTIF



Le saviez-vous?

*Les participants qui investissent dans un fonds axé sur une date d'échéance ont un taux de rendement net plus élevé que les participants qui constituent leur portefeuille eux-mêmes. Pour de plus amples renseignements, voir la «**section C – Solutions tout-en-un**».*

Dans bien des cas, il se peut que l'actif existant du participant n'ait pas été transféré à un fonds axé sur une date d'échéance, ce qui signifie que la stratégie de placement du participant pour l'actif existant pourrait ne pas être harmonisée avec sa stratégie pour les cotisations périodiques.

L'UTILISATION DES FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE PEUT AUGMENTER LA PROPORTION DES PLACEMENTS EN ACTIONS.

Lorsqu'ils choisissent leur propre portefeuille, les participants tendent à avoir une proportion d'actions moins élevée que s'ils utilisent des fonds axés sur une date d'échéance, dont la proportion d'actions est d'environ 90 % au cours des premières années du fonds avant de diminuer progressivement au fil du temps pour atteindre une proportion d'environ 30 à 40 % à l'échéance (voir la «**section C – Solutions tout-en-un**»).

C. Solutions tout-en-un

Au cours des dernières années, les fonds de répartition de l'actif gérés par des spécialistes – qu'il s'agisse de fonds axés sur une date d'échéance ou de fonds traditionnels axés sur le degré de risque ou adaptés au style de vie – ont entraîné des améliorations importantes en ce qui a trait à la répartition globale de l'actif figurant dans les comptes des participants. Ces fonds ont beaucoup simplifié la tâche complexe des participants lorsqu'il est question de déterminer comment investir leur épargne-retraite.

Cette simplicité est l'un des facteurs qui expliquent la hausse spectaculaire des fonds axés sur une date d'échéance, qui ont fait leur apparition dans le marché des régimes de capitalisation institutionnels au Canada en 2007. Bien que la décision soit maintenant beaucoup plus simple pour les participants, les promoteurs doivent quand même assurer le suivi de ces fonds, comme ils le feraient pour toute autre option de placement de leur régime.

FIG. 5.8 UTILISATION DES FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE

Utilisation des fonds axés sur une date d'échéance par les régimes	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
Pourcentage de tous les régimes qui offrent des fonds axés sur une date d'échéance	57 %	75 %	69 %	82 %	59 %	56 %
Pourcentage de l'actif placé dans des fonds axés sur une date d'échéance	21 %	30 %	28 %	37 %	31 %	26 %
Utilisation des fonds axés sur une date d'échéance par les participants	Régimes ayant moins de 200 participants	Régimes ayant de 200 à 499 participants	Régimes ayant de 500 à 999 participants	Régimes ayant 1000 participants et plus	Tous les régimes du secteur d'activité	Tous les régimes de la Financière Sun Life
Pourcentage des participants qui utilisent des fonds axés sur une date d'échéance lorsqu'ils sont offerts	35 %	38 %	28 %	58 %	46 %	40 %
Pourcentage du total des cotisations salariales et patronales affectées à des fonds axés sur une date d'échéance	34 %	39 %	38 %	37 %	37 %	31 %
Pourcentage de participants ayant :						
Seulement un fonds axé sur une date d'échéance	66 %	55 %	52 %	48 %	53 %	49 %
Un fonds axé sur une date d'échéance et au moins un autre fonds	24 %	32 %	33 %	37 %	33 %	39 %
Seulement deux fonds axés sur une date d'échéance ou plus	6 %	6 %	7 %	5 %	6 %	5 %
Deux fonds axés sur une date d'échéance ou plus et au moins un autre fonds	4 %	6 %	8 %	10 %	8 %	7 %

Ce style de produit de placement plus récent et sa croissance comme option de placement par défaut ont conduit un grand nombre de promoteurs de régime à poser des questions sur le rôle de ce produit dans les régimes de retraite. La présente section vise à répondre à ces questions.

Parmi le faible pourcentage de participants qui utilisent plus d'un fonds axé sur une date d'échéance, plus des deux tiers utilisent des fonds séquentiels à intervalles de cinq ou dix ans, p. ex. un fonds qui vient à échéance en 2020 et l'autre en 2025 ou encore un fonds qui vient à échéance en 2020 et l'autre en 2030. L'échelonnement des fonds axés sur une date d'échéance pourrait être une stratégie raisonnable pour un participant ayant divers objectifs d'épargne ou de revenu.

Les fonds axés sur une date d'échéance sont devenus le fonds par défaut pour la plupart des promoteurs, et la croissance de l'actif de cette solution gérée par des spécialistes est évidente quand on observe les données sur les participants existants dans l'illustration ci-dessous.

En ce qui concerne les nouveaux participants qui ont adhéré à leur régime au travail en 2014, la popularité de cette solution est encore plus prononcée, quelle que soit la taille du régime.

PARTICIPANTS UTILISANT DES SOLUTIONS PRÉÉTABLIES GÉRÉES PAR DES SPÉCIALISTES

FIG. 5.9 PARTICIPANTS À PART ENTIÈRE (Participants ayant adhéré à leur régime au travail avant le 1^{er} janvier 2016)

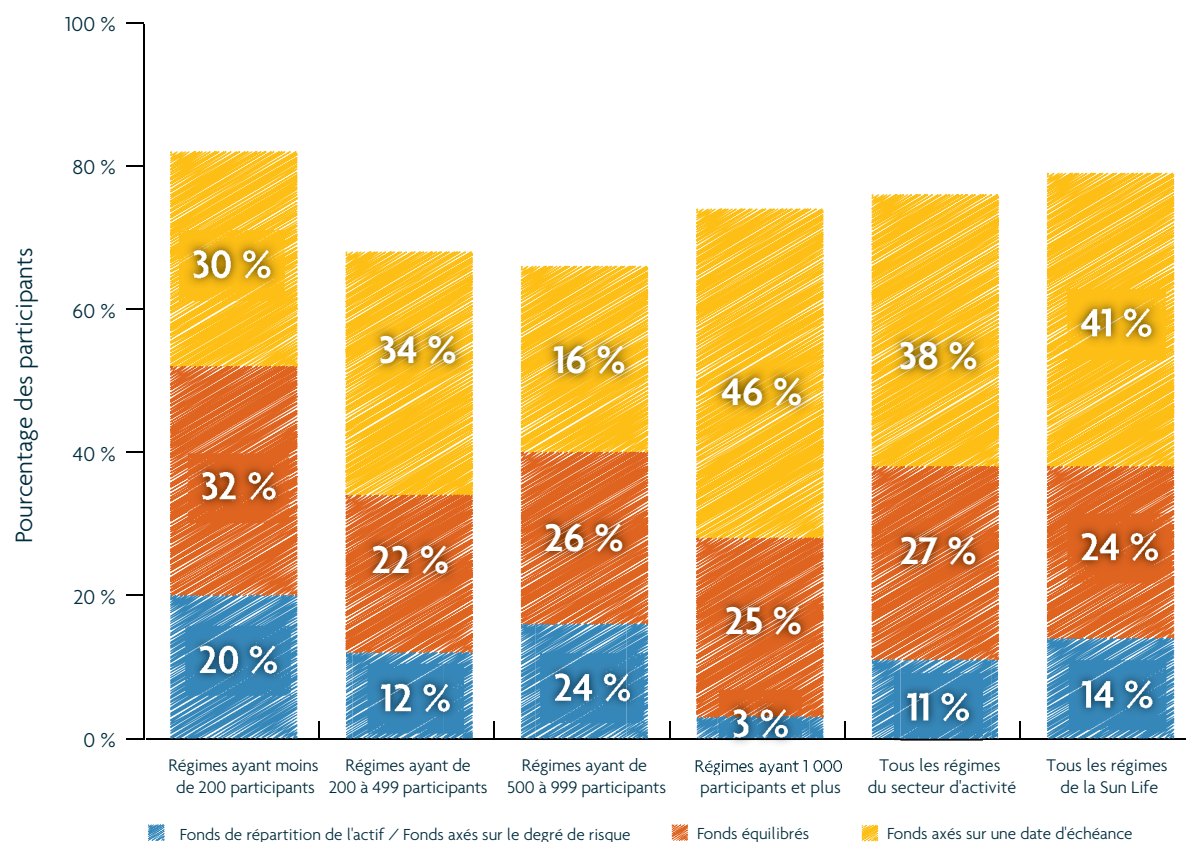
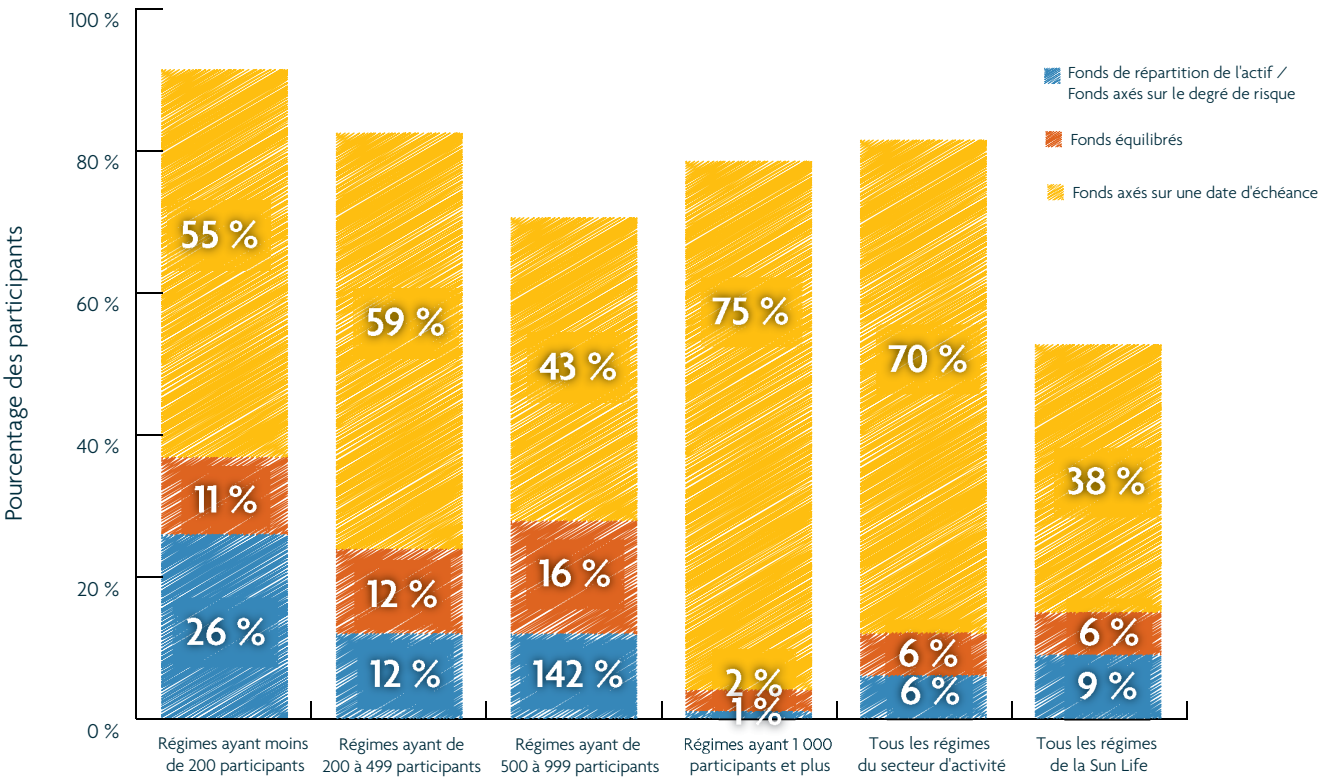


FIG. 5.10 NOUVEAUX PARTICIPANTS DEPUIS 2016 (Participants ayant adhéré au régime le 1^{er} janvier 2016 ou après)



INVESTIR DANS UN FONDS AXÉ SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE A-T-IL UNE INCIDENCE SUR LE TAUX DE RENDEMENT DES PARTICIPANTS?

Selon les données maintenant accessibles qui couvrent une période de sept ans, les participants ayant investi exclusivement dans les fonds axés sur une date d'échéance ont obtenu un taux de rendement net personnel plus élevé que les participants qui n'ont pas investi du tout dans de tels fonds.

FIG. 5.11 TAUX DE RENDEMENT NET PERSONNEL DES PARTICIPANTS

	1 an		2 ans		3 ans		5 ans	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Participants utilisant uniquement des fonds axés sur une date d'échéance	7,13 %	6,15 %	7,53 %	8,64 %	6,50 %	6,30 %	7,90 %	9,10 %
Participants n'utilisant aucun fonds axé sur une date d'échéance	6,42 %	4,92 %	6,13 %	7,52 %	6,00 %	5,30 %	6,80 %	8,40 %
Rendement supplémentaire	0,71 %	1,23 %	1,40 %	1,12 %	0,50 %	1,00 %	1,10 %	0,70 %

Au 31 décembre 2016

SECTION 6

Planification et soutien

Les Canadiens adoptent de plus en plus les technologies mobiles et numériques. En 2017, nous avons atteint la marque des 30 millions de Canadiens qui utilisent les technologies numériques et des 18 millions qui ont un appareil mobile. Au cours des dernières années, le paysage commercial s'est transformé avec l'arrivée d'Uber, d'Amazon, de Netflix, de Spotify et d'autres acteurs numériques qui ont gagné les faveurs de la plupart des Canadiens. La question n'est plus de savoir si les consommateurs font des achats en ligne, mais bien de savoir ce qu'ils achètent et à quelle fréquence. Les achats en ligne ayant bousculé le commerce traditionnel, le secteur des services financiers s'adapte aux attentes des Canadiens.

En 2017, deux grandes tendances se sont dégagées :

- **L'utilisation de différentes plateformes;** en effet, l'utilisation régulière de plus d'un appareil par les Canadiens n'a cessé d'augmenter. Soixante-deux pour cent des Canadiens consultent actuellement les médias numériques à partir d'un ordinateur et d'un appareil mobile, contre 58 % d'entre eux en 2016.
- **Les appareils mobiles occupent désormais près des deux tiers du temps d'utilisation d'Internet.** Au cours de la dernière année, l'utilisation des ordinateurs de bureau a baissé de 20 %, alors que celle des appareils mobiles a bondi de 29 %. En outre, 10 % des milléniaux favorisent de plus en plus l'utilisation presque exclusive du mobile.

Même si les applications portant sur les loisirs et les activités sociales sont les plus en vogue pour ce qui est des appareils mobiles, d'autres catégories comme le commerce de détail et le secteur bancaire deviennent de plus en plus répandues.

Depuis longtemps, l'adoption de solutions mobiles dans les services financiers a été plus lente que dans d'autres secteurs, et ce, surtout pour des raisons de sécurité. Maintenant que les obstacles en matière de sécurité appartiennent au passé, les Canadiens utilisent leur appareil mobile pour effectuer différentes opérations financières, que ce soit pour payer des factures, transférer de l'argent ou encore acheter des produits d'assurance en ligne. À l'heure actuelle, 40 % des Canadiens gèrent activement leur compte en ligne au moyen d'une application mobile, une hausse de 30 % par rapport à l'an dernier.

FIG. 6.1 LES CANADIENS ADOPTENT DE PLUS EN PLUS LES SOLUTIONS MOBILES ET NUMÉRIQUES

Le saviez-vous?

90,9 % des Canadiens sont des utilisateurs inscrits en ligne (à partir d'un ordinateur de bureau, d'une tablette ou d'un appareil mobile)



3 Canadiens sur 4 possèdent un téléphone intelligent

LES 18 À 24 ANS – 13 % utilisent exclusivement des solutions mobiles (contre 7 % des utilisateurs de tous âges)



LES 25 À 54 ANS – 79 % utilisent différentes plateformes (contre 64 % des utilisateurs de tous âges)



LES 55 ANS OU PLUS – 26 % utilisent un ordinateur de bureau (contre 17 % des utilisateurs de 18 à 54 ans)



Les tendances dans le secteur bancaire, par exemple, indiquent que les utilisateurs sont plus nombreux à consulter leur compte sur un appareil mobile que sur un ordinateur, soit 65 % contre 50 %.

Le changement est parfois considéré comme une source de difficulté, mais il peut aussi être signe de progrès. Pour s'en convaincre, il suffit de jeter un coup d'œil au monde des régimes de capitalisation, où les participants ont accès à une multitude d'outils et d'avantages – qu'il s'agisse d'applications mobiles ou de solutions de réduction automatique du risque comme les fonds axés sur une date d'échéance – qui les aident à bien planifier leur retraite. Dans ce cas, le changement a été positif.

Les Canadiens présents sur le marché du travail appartiennent à cinq générations différentes, et une stratégie unique d'engagement des employés ne peut pas fonctionner puisqu'ils ont des besoins très variés.

Les premiers et les derniers boomers planifient plus sérieusement leur retraite, et certains commencent à quitter le monde du travail. Voici les trois autres générations importantes :

- **La génération X (née entre 1965 et 1980)**, dont les caractéristiques pourraient être le cynisme, l'esprit d'entreprise, le réalisme et la circonspection. Donc, pour trouver un écho au sein de cette génération, la communication doit être utile et transparente et comprendre la planification de scénarios.
- **La génération Y (née entre 1981 et 1997)**, dont les caractéristiques pourraient être l'assurance, l'habileté, l'optimisme et la collaboration. La communication avec cette génération nécessite la personnalisation, l'authenticité et la diversité des ressources.
- **La génération Z (née entre le milieu des années 1990 et le début des années 2000)** correspond aux personnes qui sont nées après la génération Y. Il n'existe pas d'années précises pour déterminer la fin ou le début de ce groupe, mais les experts s'entendent généralement sur le milieu des années 1990 ou le début des années 2000 pour ce qui est de la naissance des premiers membres de la génération Z. On peut les considérer comme des adeptes innés du numérique dont les caractéristiques pourraient être l'instruction, l'assiduité, la collaboration et la volonté de construire une planète meilleure. Pour communiquer avec cette génération, essayez de vous limiter à 140 caractères et d'employer un langage accrocheur. Même s'ils veulent réduire l'utilisation du papier et optent pour les solutions numériques seulement, ils valorisent la fréquence des contacts et les expériences en personne.

Le rythme du changement ne cesse de s'accroître, les consommateurs faisant de plus en plus appel aux technologies dans leur vie et appréciant l'avantage d'avoir accès à de l'information à portée de la main.

La planification de la retraite ne fait pas exception à cette tendance. En 2017, l'activité en ligne sur les appareils mobiles à la Financière Sun Life s'est accrue de 45 %. Le nombre de cotisations versées par les participants au moyen de l'application mobile à elle seule a augmenté de 99 % par rapport à 2016.

L'activité en ligne a bondi de 5 % en 2017 à la Financière Sun Life par rapport à 2016. Le nombre total de visites de participants d'un régime d'épargne au travail s'est établi à 24,4 millions et près de la moitié des visites allaient au-delà de la simple vérification des soldes des comptes.

Presque le tiers (30 %) de ces sessions Web portait sur l'accès à des sections détaillées des régimes collectifs de retraite du site sécurisé. Environ 13 % de cette activité provenait d'une tablette ou d'un téléphone intelligent. Vu l'adoption rapide des technologies numériques par les Canadiens de tous âges, les stratégies d'engagement qui s'appuient sur des applications numériques axées sur le consommateur sont de plus en plus courantes.

Fait intéressant, les trois sections du site qui sont les plus visitées par les participants de tous les secteurs d'activité demeurent les mêmes :

Trois principales activités des participants de tous les secteurs

- **Mon centre financier**, qui présente le solde global du compte et bien plus.
- **Soldes > Sommaire**, qui présente des renseignements par régime et par produit.
- **Historique des opérations**, où sont indiquées toutes les activités effectuées sur le compte.

Quel que soit le secteur d'activité, la modification des placements fait partie de l'une de ces trois activités. Cela est bien utile pour les participants quand les marchés sont volatils et reflète le nombre croissant de participants qui utilisent des solutions de diminution automatique du risque comme les fonds axés sur une date d'échéance.

Tous les participants qui épargnent en milieu de travail doivent trouver un équilibre entre des priorités qui s'opposent et des horaires chargés, et les participants d'un bon nombre des secteurs que nous avons examinés n'y font pas exception. Étant donné la très grande diversité de l'effectif de nombreux employeurs – qui comprend souvent des employés horaires et non horaires occupant notamment des postes en lien avec la production, la distribution, l'entreposage et travaillant au siège social ou en contact direct avec les clients, souvent dans plusieurs emplacements et suivant plusieurs quarts – il faut fréquemment envisager de nombreuses stratégies. Il importe d'être sensible à la diversité des besoins de l'effectif et de proposer des approches qui trouveront un écho auprès des divers groupes d'employés

Sources: Comscore Canadian_MultiPlatform_Landscape_2017, Comscore The-Global-Mobile-Report, Comscore future 2016-Global-Digital-Future-In-Focus-Report.

SECTION 7

Mesures à prendre

Les promoteurs de régime travaillent d'arrache-pied pour aider les participants de leurs régimes à épargner et à investir de façon judicieuse en vue de la retraite. D'après notre expérience avec les promoteurs, les caractéristiques d'un régime peuvent jouer un rôle clé dans l'augmentation de l'épargne-retraite et, au final, augmenter les revenus à la retraite puisqu'elles peuvent inciter les employés à adhérer au régime, à profiter des cotisations patronales complémentaires et à laisser leur épargne à long terme dans le régime. Il est essentiel que les employés participent activement s'ils souhaitent atteindre les meilleurs résultats possible.

Il est important de trouver un moyen d'attirer l'attention des participants et de mettre l'accent sur les avantages qu'il y a à épargner davantage, à investir de façon appropriée et à apporter des modifications en cours de route – toutes ces mesures sont axées sur l'objectif fixé.

L'engagement des participants est un des quatre principaux facteurs qui déterminent la réussite d'un régime de retraite, les autres étant **les caractéristiques du régime, la gestion du régime et les solutions de placement**. Le promoteur peut jouer sur les trois derniers facteurs, mais sans une stratégie d'engagement des employés efficace, l'effet sera probablement limité.

Notre industrie commence à passer de l'accumulation à la désaccumulation (revenu de retraite), et il est évident que cette transition sera longue et complexe. Remédier aux problèmes de revenu ne consiste pas seulement à trouver le bon produit. Nous devons trouver des façons de recentrer la conversation et de faire connaître aux participants la véritable signification de l'épargne-retraite. La planification réussie de la retraite ne se limite pas à atteindre un nombre magique à 65 ans.

Elle devrait plutôt consister à axer davantage l'effort d'épargne des participants sur la constitution d'un revenu approprié pour toute la durée de la retraite ainsi que sur la façon de maximiser leur régime au travail et consulter un conseiller pour atteindre cet objectif.

Trouver des moyens d'engager les participants pour les sensibiliser à la valeur des garanties de leur régime d'épargne-retraite au travail est un défi que doivent relever bien des promoteurs. À la page suivante, nous vous proposons une liste de mesures à envisager pour améliorer les résultats des participants.

FIG. 7.1 CINQ MESURES SIMPLES POUR FAVORISER L'ENGAGEMENT DES PARTICIPANTS



LISTE DE VÉRIFICATION

Cinq mesures simples pour favoriser l'engagement des participants

La segmentation, les technologies et les communications utilisant différents canaux ainsi que l'assistance et les conseils sont tous des moyens qui peuvent aider les participants à avoir de meilleurs résultats. Voici comment la Financière Sun Life collabore avec les promoteurs de régime et leurs conseillers pour augmenter l'engagement des participants.

1 Établissez des objectifs et des critères de référence pour le régime

Des mesures clairement définies peuvent aider à fixer les objectifs de la stratégie d'engagement des participants.

- ✓ Définissez les objectifs stratégiques du régime, p. ex. à l'aide des données démographiques de votre régime, déterminez le pourcentage du revenu que votre effectif doit remplacer à la retraite. Déterminez les cibles tactiques qui vous aideront à atteindre ces objectifs; p. ex. le pourcentage des participants qui profitent pleinement du complément patronal, le taux de participation au régime et le montant des cotisations. Vous pouvez inclure d'autres cibles comme l'ajout de nouvelles options de placement ou l'établissement d'un pourcentage de participants utilisant les services consultatifs.
- ✓ Comparez le rendement de votre régime avec celui de régimes semblables; ainsi vous saurez notamment où apporter des améliorations.

2 Tenez compte des différents segments démographiques auxquels appartiennent les participants de votre régime

Ainsi, vous pourrez cibler les besoins uniques de groupes tels que les femmes et les personnes de la génération Y.

- ✓ Fournir des données pertinentes, comme le salaire et le taux de cotisation, facilite la mise sur pied de stratégies ciblées et permet à un conseiller de donner un soutien plus adéquat aux participants.
- ✓ Identifiez les groupes de participants qui ne remplissent pas les objectifs et les critères de référence du régime ainsi que les comportements qui ont une incidence sur la préparation de leur retraite (p. ex. taux de cotisation peu élevé ou répartition inappropriée de l'actif).
- ✓ Recourez à des exemples, à des outils et à des séances de formation pour les aider à comprendre les conséquences de leur comportement en matière d'épargne.

3 Vous pouvez jouer un rôle important en facilitant l'accès d'un conseiller ou du fournisseur du régime de retraite aux participants à l'aide de différents canaux

Communiquez avec eux en utilisant les technologies et les canaux qu'ils préfèrent.

- ✓ Les portails sur les garanties, les sites intranet, les bulletins internes sur les garanties et les séances de formation des employés peuvent aider les participants à comprendre la valeur de leur régime au travail.
- ✓ Renseignez-vous au sujet du pourcentage de votre effectif ayant accès à Internet au travail ou à l'extérieur du travail pour connaître l'efficacité des courriels et des bulletins électroniques.

4 Donnez accès à des conseils en matière de placement

De cette façon, les participants seront mieux outillés pour préparer leur retraite.

- ✓ Assurez-vous de bien comprendre ce qu'on entend par conseils fournis dans le cadre du régime et conseils globaux, en quoi ils peuvent être profitables aux participants et sous quelles formes ils peuvent être présentés.
- ✓ Consultez le conseiller ou le fournisseur de votre régime de retraite ou les deux pour déterminer quelles sont les meilleures pratiques en matière de prestation de conseils.
- ✓ Collaborez avec un fournisseur de services d'assistance et de conseils qui peut mettre ces services à la disposition des participants de la façon dont ceux-ci souhaitent y accéder.

5 Évaluez l'efficacité de votre stratégie d'engagement et apportez les correctifs qui s'imposent

L'engagement efficace des employés est un processus continu.

- ✓ Au moins une fois tous les deux ou trois ans, examinez les objectifs de votre régime et déterminez si vous les avez atteints.
- ✓ Évaluez chacune des stratégies de votre régime et déterminez si vous avez atteint vos objectifs.
- ✓ Apportez les correctifs nécessaires aux objectifs et aux stratégies de votre régime en faisant appel à votre fournisseur et à votre conseiller et en vous basant sur les résultats de votre régime et sur le succès de vos stratégies d'engagement actuelles.

À PROPOS DE LA FINANCIÈRE SUN LIFE

La Financière Sun Life est une organisation de services financiers de premier plan à l'échelle internationale qui offre aux particuliers et aux entreprises une gamme diversifiée de solutions dans les domaines de l'assurance et de la gestion d'actifs et de patrimoine. La Financière Sun Life exerce ses activités dans divers marchés du monde, soit au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine, en Australie, à Singapour, au Vietnam, en Malaisie et aux Bermudes. Au 30 juin 2017, l'actif total géré de la Financière Sun Life s'élevait à 944 milliards de dollars. Pour plus de renseignements, veuillez visiter le site www.sunlife.com.

Les actions de la Financière Sun Life inc. sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX), à la Bourse de New York (NYSE) et à la Bourse des Philippines (PSE) sous le symbole «SLF».

Les Régimes collectifs de retraite de la Financière Sun Life sont le principal fournisseur de services liés aux régimes de capitalisation au Canada depuis 2002¹ :

- Actif géré de plus de 82 milliards de dollars
- Plus de 10 500 régimes collectifs de retraite en vigueur
- Plus de 1,2 million de participants
- Régimes comptant entre 1 et 60 000 participants

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec votre représentant aux Régimes collectifs de retraite de la Financière Sun Life.

Le présent document n'a pour but que d'offrir des renseignements généraux. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie décline toute responsabilité quant à l'utilisation du présent rapport et aux réclamations ou poursuites découlant de cette utilisation. Pour demander d'autres exemplaires de ce rapport et/ou des droits de reproduction, écrivez à espacercr@sunlife.com.

www.sunlife.ca

La vie est plus radieuse sous le soleil

GARANTIES COLLECTIVES | **RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE** | ASSURANCE INDIVIDUELLE ET GESTION DE PATRIMOINE

¹ Source : Benefits Canada, décembre 2016 – Part de l'actif géré des Régimes collectifs de retraite de la Financière Sun Life au Canada au 30 juin 2016.

Les produits et services des Régimes collectifs de retraite sont offerts par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Financière Sun Life.

© Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, 2017. Tous droits réservés.

Imprimé au Canada
GRP1898-F-12-17 ma-an

