

Objectif épargne 2021

Le rapport
d'analyse
avant-gardiste
sur les régimes
de capitalisation



La vie est plus radieuse sous le soleil





Avant-propos

Se préparer à l'avenir, c'est essentiel pour renforcer sa résilience. Si on voulait mettre à l'épreuve la capacité à faire face au changement, alors le contexte des dernières années fut le test parfait. La pandémie de COVID-19 a perturbé la vie de tous les Canadiens. Les avantages qu'il y a à investir dans l'avenir n'ont jamais été aussi appréciables pour les promoteurs et les participants de régimes de retraite.

Le rapport *Objectif épargne* de la Sun Life offre un portrait détaillé des régimes de retraite au pays. Publié tous les deux ans, ce rapport phare sur les régimes de capitalisation (RC) s'appuie sur les données de 1,3 million de participants de régimes collectifs d'épargne-retraite.

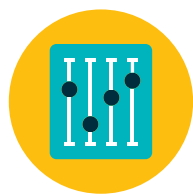
Le fait que nous utilisons le plus vaste ensemble de données sur les RC au Canada nous permet de faire une analyse hors pair des tendances en matière d'épargne-retraite. Nous sommes fiers que le rapport *Objectif épargne* soit considéré comme un incontournable pour les promoteurs de régime, les conseillers, les consultants et tous ceux qui souhaitent savoir comment les travailleurs au pays planifient leur retraite.

Le rapport *Objectif épargne* 2021 se penche sur les comportements des promoteurs et des participants durant la première année de la pandémie de COVID-19.

Qu'avons-nous constaté durant cette pandémie? La plupart des participants ont gardé le cap. De mars 2020 à avril 2021, seuls 5,4 % des participants ont transféré des sommes d'une option

de placement à une autre. Ce pourcentage est inférieur à celui observé avant la pandémie, qui tournait autour des 8 %. Ce n'est pas anodin. Grâce à la structure saine des régimes, aux renseignements qu'on leur a transmis et à leur engagement, les participants ont pour la plupart continué de suivre leur stratégie de placement malgré la volatilité extrême.

D'autres tendances, dont vous trouverez tous les détails dans le rapport, ont aussi été relevées. Voici un aperçu des principales constatations.



Caractéristiques des régimes

Adhésion automatique

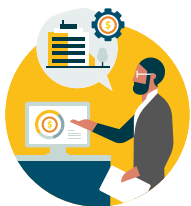
Les employeurs qui ont adopté l'adhésion automatique dans leur régime facultatif ont obtenu des taux de participation supérieurs à 90 %.

Hausse de l'adoption du CELI par les promoteurs de grande envergure

Nous avons aussi observé une augmentation importante du nombre de promoteurs de grande envergure (plus de 100 millions de dollars d'actif) qui offrent un régime combinant RRCD, REER et CELI (soit de 12 % en 2018 à 18 % en 2020). Le CELI fait de plus en plus partie intégrante des régimes, particulièrement chez les employeurs de grande taille.

Augmentation du nombre de régimes n'offrant qu'un REER

Parmi les régimes ayant de 2 à 5 millions de dollars d'actif (régimes de petite à moyenne taille), le pourcentage de régimes n'offrant qu'un REER a augmenté. Il s'établit à 29 %, une hausse de 5 points de pourcentage par rapport à notre rapport précédent.



Placements

Hausse des placements dans les fonds axés sur une date d'échéance

Les placements dans les fonds axés sur une date d'échéance continuent d'ajouter de la valeur. Ils ont connu leur plus forte croissance en 2020 en part de l'actif total du régime, passant de 29 % en 2018 à 35 %. Ces fonds ne représentaient que 7 % de l'actif du régime il y a 10 ans. Dans l'ensemble, près des deux tiers des participants utilisaient un ou des fonds axés sur une date d'échéance en 2020. Depuis 2011, presque tous les nouveaux régimes auprès de la Sun Life ont ajouté des fonds axés sur une date d'échéance à leur gamme de placements, et quasiment tous en font leur option par défaut.

Et il s'agit d'un choix payant pour les participants. Ceux qui n'ont investi que dans les fonds axés sur une date d'échéance obtiennent un rendement supérieur à celui des participants qui ont établi leur propre portefeuille, et ce, année après année depuis 2014.

Recul des placements dans les actions canadiennes

Les participants continuent d'accroître leurs placements dans les actions étrangères. Dans l'ensemble, l'actif détenu dans des fonds d'actions canadiennes a diminué de plus de la moitié, passant de 23 % en 2010 à tout juste 11 % en 2020. Au cours de la même période, les placements dans les fonds d'actions étrangères (actions américaines, internationales et mondiales) ont augmenté de 6 % à 16 %.

Abandon des placements prudents

Les participants investissent moins dans les catégories d'actif prudentes offrant un faible rendement, comme les fonds garantis et les fonds du marché monétaire. Les placements dans ces options ont chuté de 50 % au cours de la dernière décennie, soit de 14 % à 7 %.



Retraite

Tendance à retarder le départ à la retraite

L'âge médian de départ à la retraite est de plus en plus élevé, glissant de 62 à 63 ans au cours des 4 dernières années. Cela donne à penser que les participants choisissent de rester au

travail plus longtemps ou qu'ils ont l'impression de ne pas avoir mis assez d'argent de côté pour prendre leur retraite.

Décaissement avec la Sun Life

La présente édition du rapport *Objectif épargne* est la première qui souligne l'importance d'offrir aux participants un éventail de services de soutien, de conseils et d'outils pour faire face aux enjeux du décaissement. Parmi les participants qui ont pris leur retraite, 54 % ont conservé leurs soldes à la Sun Life.

L'information qu'il vous faut pour défier la concurrence!



Depuis la pandémie, la concurrence pour les talents s'accélère. Or, les régimes de retraite et d'épargne au travail font partie des éléments de la rémunération globale que les employés prennent en compte. Nos recherches peuvent vous aider. Notre rapport *Objectif épargne* décortique les différences observées en fonction, notamment, du secteur d'activité, de la taille de l'employeur et de l'âge des participants.

Le rapport *Objectif épargne* est une ressource très utile pour concevoir des régimes basés sur des données et sur des connaissances humaines. Et nous nous engageons à fournir régulièrement ces renseignements et à analyser les données sous de nouveaux angles.

Nous continuerons de mettre à profit cette édition du rapport pour vous apporter un éclairage nouveau sur les tendances du marché qui aidera à ce que votre régime demeure efficace et concurrentiel.

Notre rapport *Objectif épargne* demeure la référence sur les RC au Canada. Nous espérons qu'il vous donnera des renseignements concrets qui se traduiront en soutien amélioré pour vous et pour les participants de votre régime.

Eric Monteiro

Eric Monteiro
Vice-président principal,
Régimes collectifs de retraite





Table des matières

Avant-propos	2
01 Données démographiques, admissibilité et cotisations patronales complémentaires	5
02 Types de régimes généralement offerts	11
03 Taux de participation des employés	15
04 Placements	19
05 Cotisations	35
06 Soldes des comptes	44
07 Régimes facultatifs	50
08 Décaissement	56
09 Comportement des participants durant la pandémie	72
10 Méthodologie	75

Acronymes et sigles utilisés dans ce rapport

CELI	Compte d'épargne libre d'impôt
CIG	Compte à intérêt garanti
CIQG	Compte à intérêt quotidien garanti
CRI	Compte de retraite immobilisé
FERR	Fonds enregistré de revenu de retraite
FRV	Fonds de revenu viager
RAAE	Régime d'achat d'actions des employés
RC	Régime de capitalisation
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RENE	Régime d'épargne non enregistré
RPAC	Régime de pension agréé collectif
RPC	Régime de pensions du Canada
RPDB	Régime de participation différée aux bénéfices
RPEB	Régime de participation des employés aux bénéfices
RRCD	Régime de retraite à cotisations déterminées
RRPD	Régime de retraite à prestations déterminées
RRQ	Régime de rentes du Québec
RVER	Régime volontaire d'épargne-retraite
SV	Sécurité de la vieillesse

01

Données démographiques, admissibilité et cotisations patronales complémentaires

À la fin de 2019, 50 % de l'actif des caisses de retraite mondiales se trouvaient dans des régimes de retraite à cotisations déterminées (RRCD). Au Canada, le pourcentage de l'actif des RRCD représente seulement 6 % de l'actif total des caisses de retraite*. Ce type de régime est en croissance à l'échelle mondiale et continue d'évoluer rapidement pour répondre aux différents besoins en matière d'épargne au travail des employés.





01 | Données démographiques, admissibilité et cotisations patronales complémentaires

Données démographiques

À la fin de 2019, 50 % de l'actif des caisses de retraite mondiales se trouvaient dans des régimes de retraite à cotisations déterminées (RRCD). Au Canada, le pourcentage de l'actif des RRCD représente seulement 6 % de l'actif total des caisses de retraite*.

Les RRCD, qui sont en croissance à l'échelle mondiale, continuent d'évoluer rapidement pour répondre aux différents besoins en matière d'épargne au travail des employés.

Au 30 juin 2020, les 10 principaux fournisseurs de régimes de capitalisation (RC) au Canada détenaient un actif d'environ 225 milliards de dollars et presque 64 000 régimes collectifs, ce qui représentait près de 6,8 millions de participants pour l'ensemble de ces régimes**.

Les données du présent rapport proviennent de la base de données exclusive sur les RC de la Sun Life, qui comprenait environ 6 300 Clients en épargne collective au 31 décembre 2020.

La **méthodologie** utilisée est décrite de façon détaillée à la page 76.

Les principales caractéristiques des régimes figurant dans cette base de données sont indiquées ci-après.

TABLEAU DES RÉGIMES DE CAPITALISATION

Nombre de Clients	Nombre de régimes
6 294	9 025
Nombre de participants 1 319 000	
Actif administré 97 947 000 000 \$	

* Étude sur l'actif des caisses de retraite à l'échelle mondiale 2020 de Willis Towers Watson. Analyse faite par Thinking Ahead Institute.

** Rapport sur les fournisseurs de régimes de capitalisation 2020 de Benefits Canada.

Admissibilité et cotisations patronales complémentaires

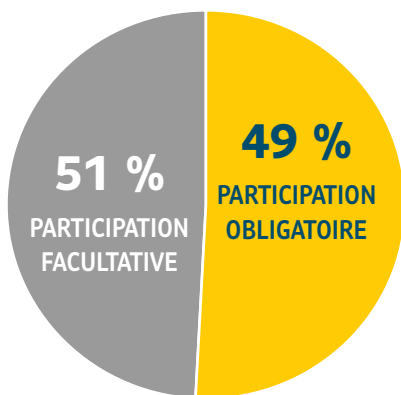
Près de la moitié des régimes d'épargne collectifs de la Sun Life exigent la participation des employés, et les nouveaux employés doivent adhérer lorsqu'ils deviennent admissibles. L'autre moitié des régimes

donnent le choix à leurs employés, qui peuvent y adhérer une fois qu'ils deviennent admissibles.

Voici les principaux facteurs utilisés pour déterminer l'admissibilité :

- Taux de roulement dans le secteur d'activité de l'employeur
- Concurrence dans les domaines du recrutement et de la fidélisation des talents
- Lien à des périodes probatoires ou délais d'attente pour d'autres avantages sociaux

FIG. 1.0 ADMISSIBILITÉ À L'ENSEMBLE DES RÉGIMES



Nous continuons de remarquer que les groupes et les associations (qui sont grandement influencés par les régimes des Premières Nations) ainsi que le secteur de l'enseignement ont tendance à exiger la participation des employés au régime, tandis que les autres secteurs d'activité se fient surtout aux employés pour qu'ils prennent les mesures nécessaires pour adhérer au régime.

De plus en plus, nous voyons des employeurs qui ajoutent à leurs conditions d'emploi la participation à leur régime facultatif. Cette forme d'adhésion automatique facilite la tâche des employés qui souhaitent participer au régime et leur offre la possibilité de réduire leur taux d'épargne ou de quitter le régime en tout temps, à leur convenance. Consultez la page 18 pour voir une étude de cas menée à la Sun Life sur l'adhésion automatique.

FIG. 1.1 ADMISSIBILITÉ AU RÉGIME PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

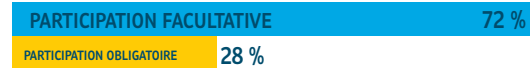
Enseignement



Groupes et associations



Consommation discrétionnaire



Consommation de base



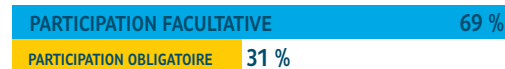
Énergie



Services financiers



Santé



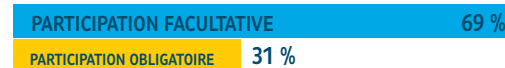
Industrie



Matériaux



Services professionnels



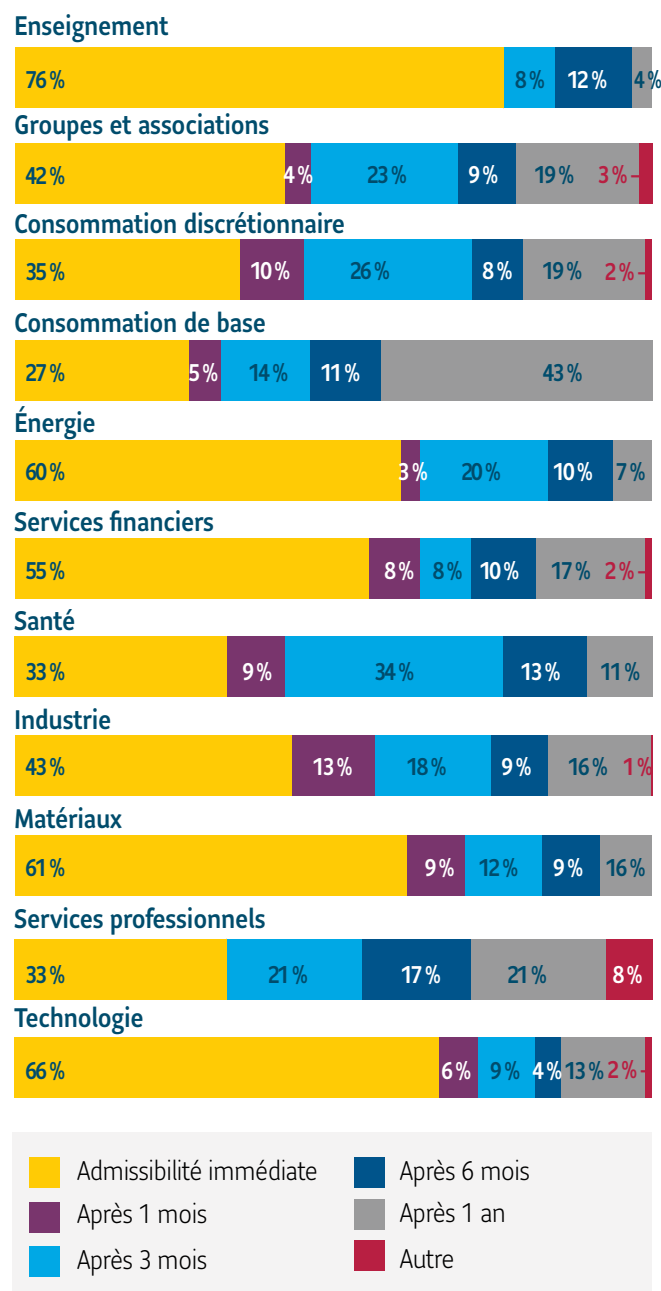
Technologie



Dans tous les régimes, les salariés sont beaucoup plus susceptibles que les employés d'autres groupes (comme les travailleurs à temps partiel ou les saisonniers) d'être immédiatement admissibles au RC de leur employeur et à des cotisations patronales complémentaires.

Au cours des dix dernières années, nous avons constaté que les délais d'attente tendaient à raccourcir, un plus grand nombre d'employeurs offrant la participation immédiate. Cette approche encourage les employés à commencer à épargner immédiatement, avant même de recevoir leur première paie. Il est beaucoup plus facile pour eux de commencer à épargner immédiatement que de renoncer plus tard à mettre de l'argent de côté en vue d'un objectif précis pour être capables de participer à leur régime au travail.

FIG. 1.2 ADMISSIBILITÉ DES EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les secteurs de l'enseignement, de la technologie, des matériaux et de l'énergie ont la prévalence la plus élevée en ce qui a trait à l'admissibilité immédiate au régime.

Depuis la publication de notre dernier rapport, les secteurs de l'enseignement, des matériaux et des services professionnels ont connu un changement marqué pour ce qui est d'offrir la participation immédiate aux travailleurs.

Nous continuons d'observer que les participants attachent une grande importance aux cotisations patronales complémentaires. Convaincre les employés de ne pas « laisser de l'argent sur la table » pourrait les inciter fortement à participer au régime au travail.

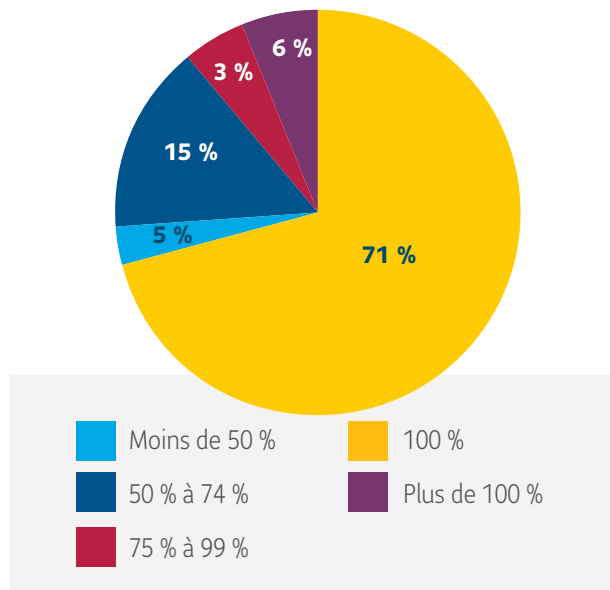
FIG. 1.3 COTISATION SALARIALE DONNANT LIEU AU COMPLÉMENT MAXIMAL DE L'EMPLOYEUR PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	Cotisation salariale (% du salaire) donnant lieu à la cotisation complémentaire maximale de l'employeur						
	<3%	3-3,9%	4-4,9%	5-5,9%	6-6,9%	7-7,9%	8%+
Enseignement	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%
Groupes et associations	8%	15%	15%	23%	23%	0%	15%
Consommation discrétionnaire	7%	31%	14%	21%	18%	6%	3%
Consommation de base	19%	22%	17%	14%	19%	1%	7%
Énergie	14%	11%	17%	28%	19%	0%	11%
Services financiers	13%	12%	27%	20%	28%	0%	0%
Santé	10%	28%	23%	15%	10%	0%	13%
Industrie	13%	22%	26%	25%	13%	1%	1%
Technologie	11%	9%	20%	25%	25%	6%	5%
Matériaux	11%	17%	18%	19%	28%	4%	3%
Services professionnels	8%	25%	17%	42%	8%	0%	0%
Loisirs	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Services publics	0%	33%	19%	38%	10%	0%	0%
Tous les secteurs	11%	21%	20%	22%	19%	3%	4%

Pour bénéficier des cotisations patronales maximales, près des deux tiers (63 %) des employés admissibles doivent verser des cotisations comprises entre 3 % et 6 % de leur salaire annuel. Cette tendance est constatée depuis plusieurs années.

Lorsqu'il est question du taux global de cotisation patronale complémentaire, 71 % des régimes versent des cotisations équivalentes aux cotisations salariales. Seuls 5 % des régimes offrent une cotisation patronale complémentaire de 50 % ou moins. Malgré les nombreuses pressions qu'ont subies les entreprises durant la pandémie, nous avons observé des changements apportés aux cotisations patronales complémentaires dans très peu de régimes.

FIG. 1.4 TAUX GLOBAL DE COTISATION PATRONALE COMPLÉMENTAIRE



Comme on peut le voir dans la figure 1.5, la grande majorité des promoteurs de régime verse des cotisations complémentaires égales (100 %) aux cotisations de l'employé, sous réserve d'un pourcentage maximal du salaire de l'employé (souvent 5 %). Le secteur de l'enseignement était le plus susceptible d'offrir des cotisations complémentaires supérieures

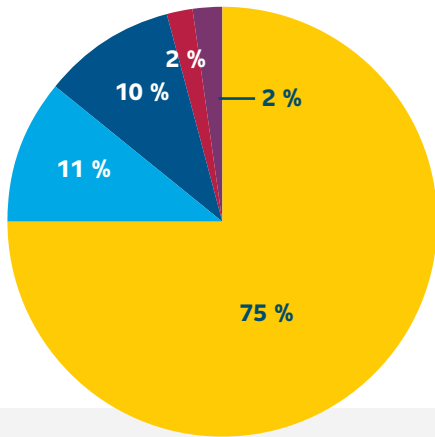
à 100 %. Le versement de telles cotisations complémentaires est le propre de secteurs qui ont historiquement eu des problèmes à attirer ou à fidéliser les employés ou qui offraient probablement par le passé un RRPD.

FIG. 1.5 TAUX DE COTISATION PATRONALE COMPLÉMENTAIRE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur	Plus de 100 %	100 %	75 % à 99 %	50 % à 74 %	Moins de 50 %
Enseignement	64 %	31 %	5 %	0 %	0 %
Groupes et associations	0 %	93 %	0 %	5 %	2 %
Consommation discrétionnaire	4 %	75 %	0 %	18 %	4 %
Consommation de base	3 %	74 %	0 %	20 %	3 %
Énergie	11 %	86 %	0 %	3 %	0 %
Services financiers	3 %	70 %	3 %	22 %	3 %
Santé	36 %	47 %	2 %	14 %	2 %
Industrie	8 %	72 %	6 %	15 %	0 %
Matériaux	10 %	72 %	4 %	13 %	1 %
Services professionnels	0 %	94 %	3 %	3 %	0 %
Technologie	5 %	58 %	8 %	22 %	8 %

Essentiellement, la plupart (86 %) des promoteurs de régime établissent leur cotisation d'après le pourcentage du salaire que représentent les cotisations de l'employé. Parmi tous ces promoteurs, 11 % versent des cotisations complémentaires jusqu'à concurrence d'un maximum établi.

FIG. 1.6 DÉTERMINATION DE LA COTISATION PATRONALE COMPLÉMENTAIRE



- Taux de cotisation patronale complémentaire fixe fondé sur la cotisation de l'employé exprimée en pourcentage du salaire
- Taux de cotisation patronale complémentaire fixe fondé sur la cotisation de l'employé exprimée en pourcentage du salaire (jusqu'à un montant maximum)
- Années de service de l'employé
- Système de points, p. ex. combinaison de l'âge et des années de service de l'employé
- Durée de participation

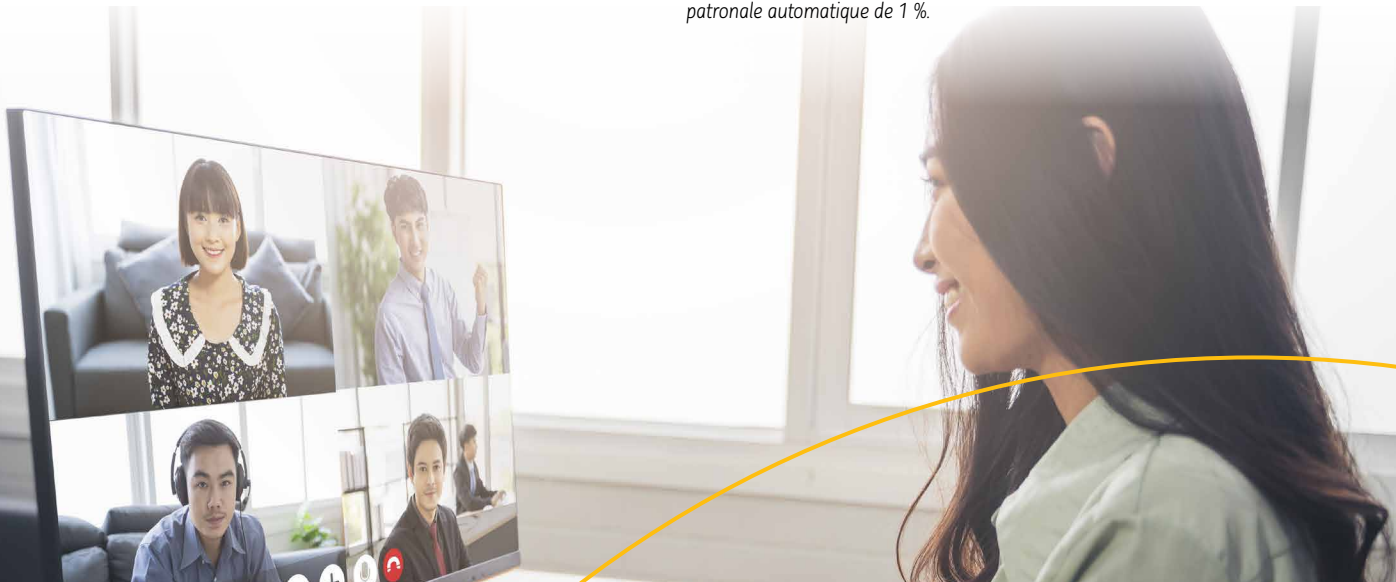
Des régimes (1 sur 5) qui offrent une cotisation patronale de base sans exiger une cotisation de l'employé, la plupart sont passés d'un RRPD à un RRCD pour les années de service futures des employés. Plus des trois quarts de ces régimes comportent un taux de cotisation patronale oscillant entre 3 % et 6 %, 4 % étant le taux le plus courant.

Dans bien des cas, les employés bénéficient de cotisations patronales additionnelles lorsqu'ils versent des cotisations facultatives.

FIG. 1.7 TAUX DE COTISATION PATRONALE AUTOMATIQUE LORSQUE LES COTISATIONS SALARIALES NE SONT PAS OBLIGATOIRES

Taux de cotisation patronale automatique	Pourcentage des régimes*
1 %	4 %
2 %	14 %
3 %	20 %
4 %	21 %
5 %	18 %
6 %	17 %
7 %	3 %
8 %	1 %
9 %	1 %
10 %	1 %

* Les pourcentages ci-dessus proviennent des régimes qui offrent une cotisation automatique. Il s'agit d'environ un régime sur cinq. Par exemple, de ces régimes qui offrent la cotisation automatique (un sur cinq), 4 % versent une cotisation patronale automatique de 1 %.



02

Types de régimes généralement offerts

Conformément aux résultats de nos rapports précédents, les employeurs comptant un nombre de participants plus grand offrent, en général, des produits variés. Cela donne aux employés une flexibilité maximale qui leur permet d'épargner en vue d'atteindre différents objectifs.





02 | Types de régimes généralement offerts

Conformément aux résultats de nos rapports précédents, les employeurs comptant un nombre de participants plus grand offrent, en général, des produits variés. Cela donne aux employés une flexibilité maximale qui leur permet d'épargner en vue d'atteindre différents objectifs.

Les régimes comptant moins de 100 participants continuent d'offrir en majorité des REER collectifs seulement, ces derniers ayant moins d'exigences réglementaires. Bon nombre de petits employeurs

ajouteront aussi un RPDB pour les cotisations patronales complémentaires afin de tirer profit de l'option de droits acquis. Ils exigeront, pour la plupart, que deux ans s'écoulent avant que les cotisations patronales soient acquises par les employés (c.-à-d. avant que les employés aient accès à l'argent au moment de quitter l'organisation). Cette façon de faire est particulièrement avantageuse sur le plan financier pour les employeurs qui ont un taux de roulement du personnel élevé.

FIG. 2.0 LES CINQ COMBINAISONS DE RÉGIMES LES PLUS COURANTES SELON LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

Nombre de participants	1	2	3	4	5
1 à 99	REER 57 %	RRCD 11 %	REER-RPDB 11 %	RVER 7 %	REER-CELI 4 %
100 à 199	REER 22 %	RRCD 13 %	RRCD-REER 11 %	REER-RPDB 11 %	-
200 à 499	RRCD-REER 14 %	REER 13 %	REER-RPDB 9 %	RRCD-REER-CELI-RENE 8 %	
500 à 999	RRCD-REER-CELI 14 %	RRCD-REER 12 %	RRCD-REER-CELI-RENE 10 %	REER 7 %	REER-RPDB 7 %
1000 et plus	RRCD-REER 15 %	RRCD-REER-CELI 14 %	RRCD-REER-CELI-RENE 13 %	RRCD 8 %	RRCD-REER-RENE 5 %

Note : Les chiffres sur les RRCD et les REER concernent les régimes qui comprennent ces produits exclusivement.

Parmi les régimes ayant de 2 à 5 millions de dollars d'actif, nous observons une augmentation du pourcentage de régimes n'offrant qu'un REER. Il s'établit à 29 %, une hausse de 5 points de pourcentage par rapport à notre rapport précédent. Nous avons aussi observé une augmentation importante du nombre de promoteurs de grande envergure (plus de 100 millions de dollars d'actif) qui offrent une combinaison RRCD, REER et CELI (soit de 12 % en 2018 à 18 % en 2020). Le CELI fait de plus en plus partie intégrante de nombreux régimes, particulièrement chez les employeurs de grande taille.

Il est impressionnant de voir jusqu'à quel point les Canadiens ont adopté le CELI depuis son lancement en 2009. Au 31 décembre 2018, on comptait près de 21 millions de CELI au Canada, détenus par près de 15 millions de titulaires uniques et totalisant presque 300 milliards de dollars en valeur de marché. En moyenne, les placements dans un CELI s'élevaient à un peu plus de 20 000 \$ en juste valeur marchande.

En 2021, il est possible de verser jusqu'à 6 000 \$ dans des comptes d'épargne libres d'impôt. Le plafond de cotisation cumulatif passe ainsi à 75 500 \$ pour une personne n'ayant toujours pas ouvert de CELI.

Alors que le portrait global est positif et que nous remarquons dans l'ensemble une forte tendance à la hausse, il est clair que le CELI est sous-utilisé dans les régimes collectifs. À mesure que nous sortons de la pandémie, on peut avancer que le CELI a été utilisé comme une source de fonds d'urgence.

Pour d'autres commentaires et observations sur les CELI, consultez les sections 7.6 à 7.9.

Environ les trois quarts des employeurs de petite taille (qui comptent moins de 100 participants) offrent un seul produit, la plupart du temps un REER collectif ou un RVER au Québec. Dix pour cent des employeurs comptant 1 000 participants et plus offrent un seul produit, habituellement un RRCD. Les employeurs comptant 500 participants ou plus ont tendance à offrir plusieurs produits pour donner le maximum de choix à leurs employés.

FIG. 2.1 TYPES DE RÉGIMES GÉNÉRALEMENT OFFERTS SELON L'IMPORTANCE DE L'ACTIF

Types de régimes	Moins de 2 M\$	2 M\$ à 5 M\$	5 M\$ à 10 M\$	10 M\$ à 25 M\$	25 M\$ à 50 M\$	50 M\$ à 100 M\$	Plus de 100 M\$
REER seulement	63 %	29 %	15 %	13 %	4 %	4 %	0 %
REER/PPDB	11 %	11 %	12 %	8 %	5 %	4 %	2 %
RRCD seulement	8 %	24 %	19 %	11 %	11 %	6 %	10 %
RRCD/REER	2 %	11 %	14 %	16 %	13 %	12 %	13 %
RENE ou RPEB	2 %	9 %	17 %	30 %	38 %	52 %	50 %
RRCD/REER/CELI	0 %	3 %	7 %	9 %	12 %	10 %	18 %
RRCD/CELI	0 %	2 %	1 %	1 %	3 %	1 %	0 %
REER/PPDB/CELI	1 %	2 %	4 %	4 %	5 %	4 %	2 %
REER/CELI	4 %	7 %	8 %	6 %	5 %	5 %	1 %

Parmi les différents secteurs, le type de régime le plus répandu est le REER. La majorité du temps, le RRCD ou le RPDB occupe la deuxième place. Viennent ensuite le CELI et une option non enregistrée (souvent utilisée pour verser les cotisations excédentaires par rapport aux plafonds annuels).

Certaines sociétés cotées en Bourse offrent leurs propres actions comme option de placement dans leurs régimes autres que de retraite. La section 7 fournit plus de renseignements sur l'offre d'actions de l'employeur dans le cadre de ces régimes.

FIG. 2.2 NOMBRE DE TYPES DE RÉGIMES SELON LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

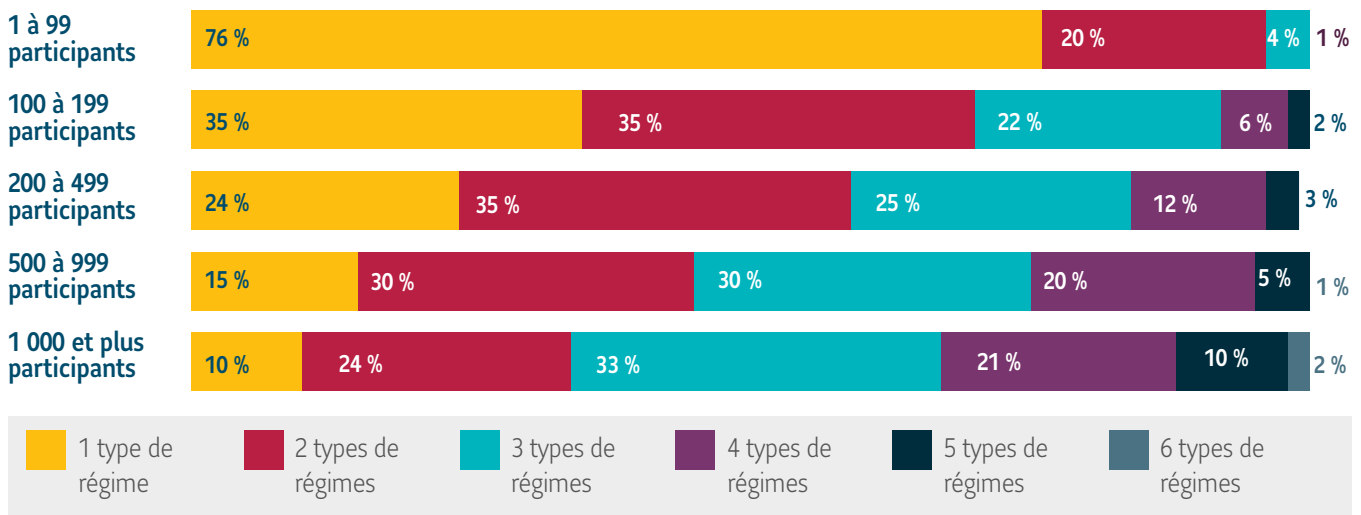
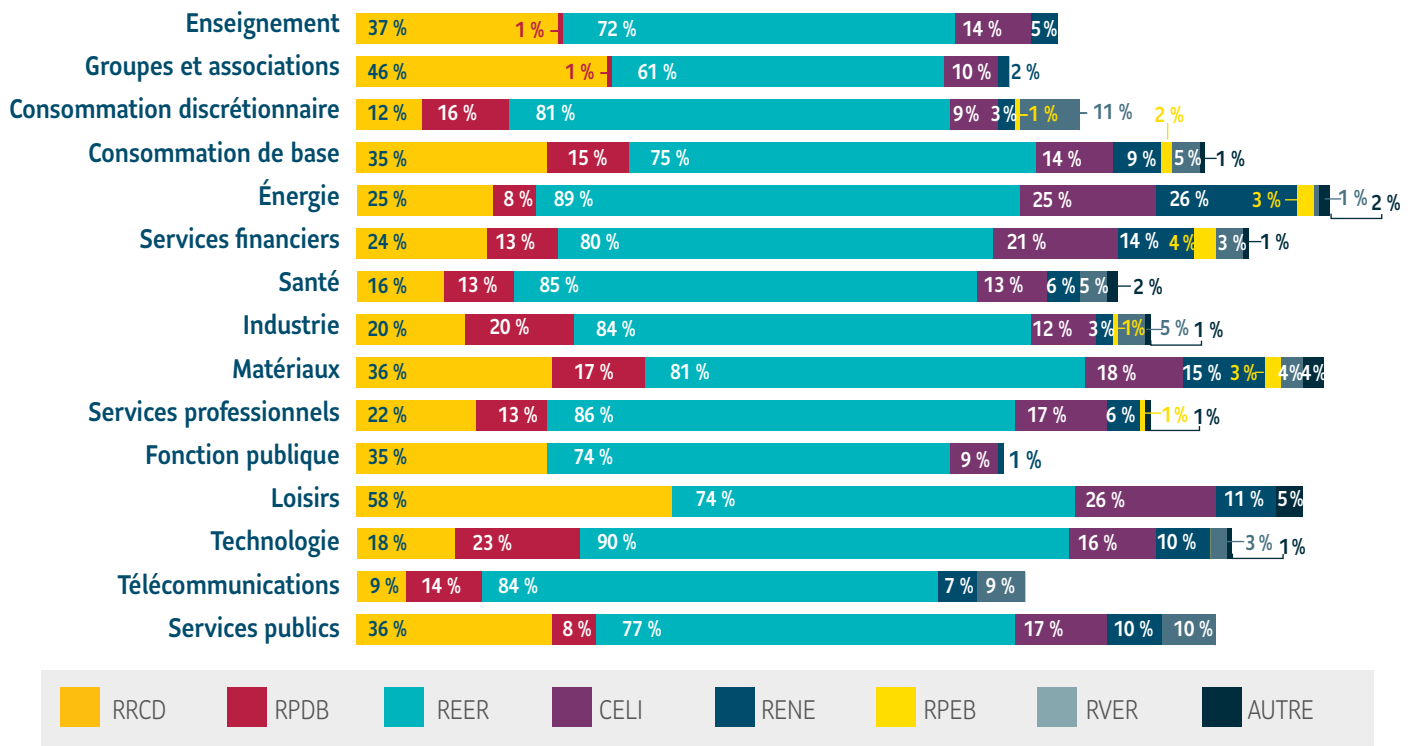


FIG. 2.3 TYPES DE RÉGIMES – PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Ce tableau indique le pourcentage de promoteurs de régime, dans chaque secteur, qui offrent ce type de régime. Par exemple, dans le secteur des services publics, 36 % des promoteurs de régime offrent un RRCD, 8 % offrent un RPDB, etc. Chaque rangée peut totaliser plus de 100 %, car de nombreux promoteurs de régime offrent plus d'un type de régime au travail.

03

Taux de participation des employés

La participation est facultative dans environ la moitié des RC, ce qui signifie que les employés doivent prendre eux-mêmes la décision d'adhérer au régime de leur employeur.





03 | Taux de participation des employés

La participation est facultative dans environ la moitié des RC, ce qui signifie que les employés doivent prendre eux-mêmes la décision d'adhérer au régime de leur employeur. Cette décision est présentée comme un choix positif : « Décidez si vous voulez adhérer au régime. »

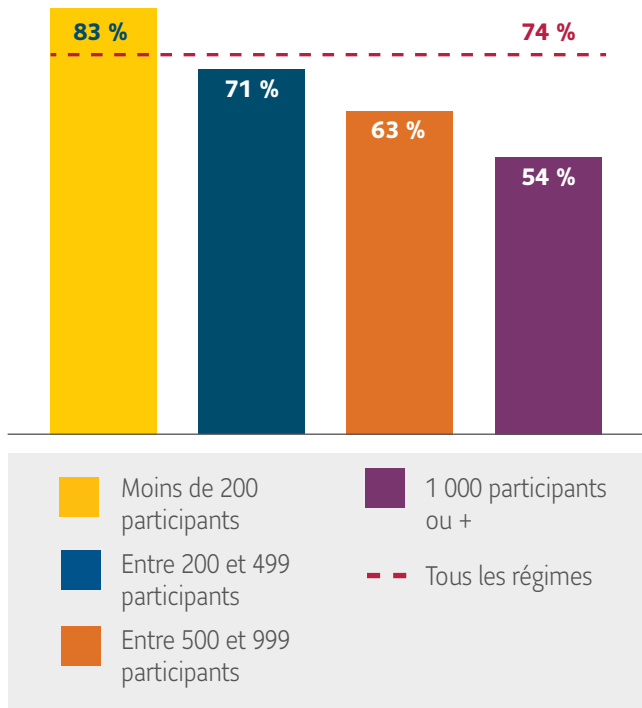
D'après des recherches sur la finance comportementale, plusieurs raisons expliquent pourquoi les employés ne profitent pas toujours du régime de retraite de leur employeur :

- Certains employés ont du mal à prendre aujourd'hui des décisions qui auront une incidence sur leur avenir lointain.
- Confrontés à des choix nombreux (et souvent complexes), et incertains de 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 n'adhèrent jamais au régime.

Lorsque l'adhésion est automatique (avec une option de renonciation), la décision de ne pas épargner est présentée de façon négative : « Quittez le régime si vous le souhaitez. » Dans ce cas, « ne rien faire » revient à participer au régime. Les résultats provenant de pays comme les États-Unis, l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont étonnants dans le sens positif du terme.

Comme on peut le voir dans le tableau à la page suivante, le taux de participation global se situe autour de 74 %. Les petits régimes sont associés aux taux les plus élevés.

FIG. 3.0 PARTICIPATION DES EMPLOYÉS



Au cours des dernières années, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont adopté des lois permettant l'adhésion automatique, tout en donnant aux employés la possibilité de renoncer à leur régime de retraite à participation facultative. Dans ces provinces, le consentement exprimé de l'employé pour la retenue salariale n'est pas requis dans le cas d'un RRCD.

Il existe aussi d'autres moyens de surmonter cet obstacle, en faisant par exemple de la participation au régime une condition d'emploi au moment de l'embauche. De plus en plus, les employeurs optent pour cette approche dans le but de générer de meilleurs résultats pour leurs nouveaux employés en attendant que d'autres provinces songent à adopter des lois similaires à celles de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

Des employés encouragés par les employeurs : quelques histoires de réussite

Certains Clients qui offrent des régimes à participation facultative optent pour l'adhésion automatique. Ils font de la participation au régime une condition d'emploi intégrée dans l'offre d'emploi des nouveaux employés. Ces employeurs ont obtenu des taux de participation supérieurs à 90 %. Les employés peuvent toujours faire passer leur taux de cotisation de départ à 0 % pour renoncer au régime, mais l'inertie est une force puissante et peu d'entre eux se prévalent de cette option. Voici certains exemples montrant le grand succès de l'adhésion automatique.

FIG. 3.1 PARTICIPATION DES EMPLOYÉS – ÉTUDES DE CAS

	Nouveaux employés – méthodes d'adhésion traditionnelles	Nouveaux employés – depuis l'intégration de l'adhésion automatique à l'offre d'emploi
Grande entreprise de construction	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 57 % Taux d'épargne moyen = 3 % 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 98 % Taux d'épargne moyen = 5 %
Grande société minière	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 62 % 44 % des participants n'ont pas tiré pleinement parti du complément de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 97 % Taux de cotisation par défaut maximisant le complément de l'employeur – seuls 7 % des employés ont réduit ce taux
Grande société pharmaceutique	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 60 % 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 97 %
Grande compagnie d'assurance IARD	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 89 % (avec beaucoup d'efforts personnalisés des RH) 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation = 98 %
Société logicielle moyenne	<ul style="list-style-type: none"> Nouveau régime – rien n'était en place 	<ul style="list-style-type: none"> Adhésion automatique pour tous avec taux de cotisation de 4 % (60 % l'ont augmenté) Taux de participation de 96 %

Examinez l'exemple de la Sun Life :



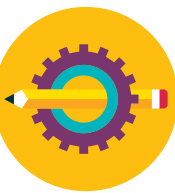
LE DÉFI

Comme de nombreux employeurs, la Sun Life a un sous-ensemble d'employés qui ne maximisent pas leurs cotisations facultatives. Avant la mise en place de l'adhésion automatique, environ 11 % des employés ne cotisaient pas assez pour profiter pleinement des cotisations patronales, et 20 % ne versaient aucune cotisation facultative.



OBJECTIF

Nous avons examiné les campagnes d'adhésion automatique qui ont connu du succès dans d'autres pays où la pratique est plus courante. Au Royaume-Uni, le taux moyen de renonciation pour l'option d'adhésion automatique est de 9 %. Aux États-Unis en moyenne, le taux de participation à un régime facultatif a presque doublé avec l'arrivée de l'adhésion automatique. Pour cette initiative, donc, nous nous sommes fixé l'objectif suivant : enregistrer un taux de renonciation de moins de 10 % pour les nouveaux employés au Canada soumis à l'adhésion automatique.



CONCEPTION DE LA SOLUTION

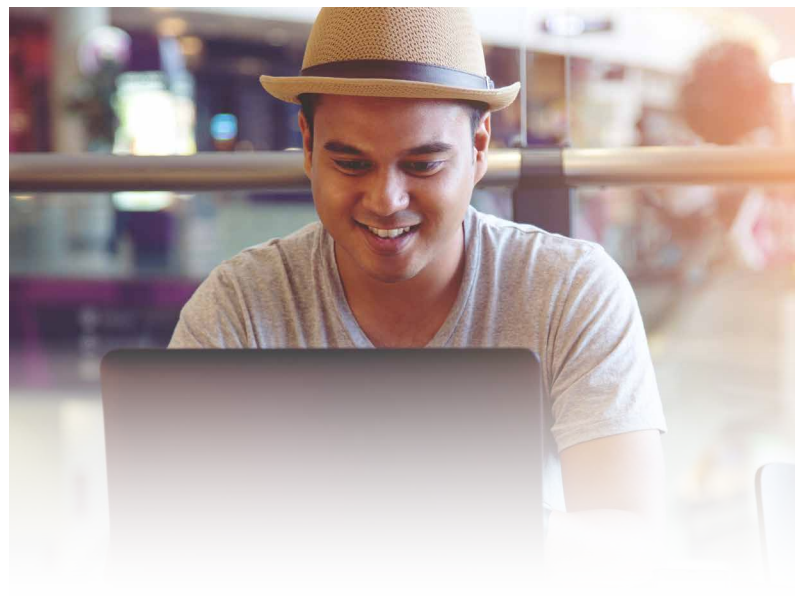
L'adoption du programme par les parties intéressées et l'appui de celles-ci étaient essentiels à la mise en œuvre de la solution. Les hauts dirigeants, les partenaires RH, les Affaires juridiques, le Recrutement et les TI ont tous joué un rôle important dans sa mise au point et son déploiement. Les lettres d'offre aux nouveaux employés ont été modifiées pour inclure un libellé sur l'adhésion automatique au régime, à un taux de cotisation maximisant la cotisation de l'employeur. En faisant de l'adhésion automatique une condition d'emploi, nous avons pu pallier les restrictions législatives actuelles. La transparence et le langage simple ont joué un rôle crucial, tout comme la présentation de l'adhésion comme un avantage pratique. Des messages mettant

de l'avant notre objectif d'appuyer la sécurité financière des employés visaient à assurer l'accueil favorable du programme et de l'adhésion automatique et à faire en sorte que les employés en voient la valeur. Aussi, nous voulions qu'en cas de difficultés financières, les participants puissent renoncer facilement au régime.



RÉSULTATS

À la suite de l'adoption de l'adhésion automatique, nous avons remarqué une augmentation du mieux-être financier des employés, les nouveaux employés commençant plus tôt à épargner et épargnant davantage qu'avec l'ancienne méthode d'adhésion. Dans le cadre de l'initiative, nous avons instauré l'adhésion automatique pour les nouveaux employés embauchés entre mai et décembre 2020. Au cours des premiers mois suivant la mise en œuvre, le taux d'adhésion est passé de 79 % à près de 95 % chez les nouveaux employés. Nous avons observé un taux de renonciation de seulement 4,6 % et seuls 5,7 % des employés soumis à l'adhésion automatique au taux de cotisation maximal ont rajusté leurs cotisations à la baisse. D'autres initiatives sont prévues pour souligner l'importance des cotisations facultatives supplémentaires.



04

Placements

En 2020, 4 grandes tendances ont émergé : les fonds d'actions étrangères et les fonds axés sur une date d'échéance ont gagné du terrain, tandis que les placements dans les catégories d'actif prudentes et en actions de l'entreprise ont reculé.





04 | Placements

Quatre principales tendances :

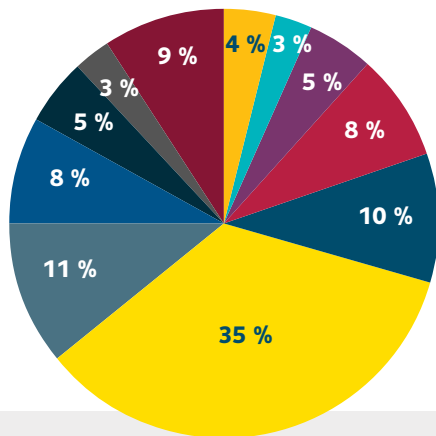
1 Les fonds d'actions étrangères (actions américaines, internationales et mondiales) permettent une diversification du portefeuille et offrent des possibilités de rendement différentes des fonds d'actions canadiennes. Les participants continuent d'investir de plus en plus dans les actions de l'extérieur du Canada. Dans l'ensemble, l'actif détenu dans des fonds d'actions canadiennes a diminué de plus de la moitié, passant de 23 % en 2010 à tout juste 11 % en 2020.

2 La part d'actif dans les fonds axés sur une date d'échéance a connu la croissance la plus importante en 2020, passant de 29 % en 2018 à 35 % en 2020. Il s'agit d'une hausse impressionnante si l'on considère que les fonds axés sur une date d'échéance ne représentaient que 7 % de l'actif du régime il y a 10 ans. Cette croissance a été contrebalancée par un recours plus faible à d'autres catégories d'actif de l'approche *Aidez-moi à choisir*, comme les fonds équilibrés, et de l'approche *C'est moi qui chois*, y compris les fonds garantis, les fonds du marché monétaire et les fonds d'actions canadiennes. Par ailleurs, les participants qui n'ont investi que dans les fonds axés sur une date d'échéance obtiennent un rendement supérieur à celui des participants qui ont établi leur propre portefeuille, année après année depuis 2014. Pour voir d'autres commentaires, consultez la page 27.

3 La part des placements des participants dans des catégories d'actif prudentes offrant un potentiel de rendement relativement faible (p. ex. fonds garantis, fonds du marché monétaire) a diminué de 50 % au cours de la dernière décennie, passant de 14 % à 7 %. Nous avons observé une tendance claire chez les promoteurs : ils privilégient, comme option par défaut, les fonds axés sur une date d'échéance au détriment des fonds du marché monétaire. La faiblesse soutenue des taux d'intérêt et de meilleures perspectives du côté des autres catégories d'actif en ce qui concerne le rendement ajusté au risque ont contribué à cette tendance.

4 La proportion de l'actif des régimes détenu dans des actions de l'entreprise continue de diminuer, passant de 13 % en 2010 à 9 % en 2020. Ce recul est possiblement attribuable à des changements réglementaires, y compris à des modifications apportées au *Règlement de 1985 sur les normes de prestation de pension* qui ont une incidence sur les RRCD offrant des actions de l'entreprise à titre d'option de placement. Ces changements sont entrés en vigueur en juillet 2016 et les participants touchés avaient jusqu'en juillet 2021 pour transférer leur actif dans une autre option de placement de leur RRCD. Par conséquent, nous nous attendons à ce que la proportion des actions de l'entreprise continue de diminuer.

FIG. 4.0 POURCENTAGE DES CATÉGORIES D'ACTIF DES FONDS DE PLACEMENT DANS L'ACTIF DU RÉGIME (2020 SEULEMENT)



L'actif détenu dans les fonds équilibrés est généralement en baisse, quelle que soit la taille du régime. Les petits régimes, particulièrement ceux dont l'actif s'élève à moins de 10 millions de dollars, continuent d'être plus susceptibles d'offrir des fonds équilibrés plus traditionnels.

Le recours aux fonds axés sur une date d'échéance a augmenté dans tous les régimes, peu importe leur taille; il atteint 95 % dans les régimes dont l'actif se situe entre 50 et 100 millions de dollars.

De même, nous avons observé, pour toutes les tailles de régimes, une hausse des fonds d'actions mondiales.

Nous avons aussi remarqué une hausse des placements immobiliers et alternatifs dans les régimes de grande taille. Puisque les placements alternatifs ne suivent habituellement pas les marchés boursiers, ils peuvent aider à atténuer l'effet de la volatilité des marchés et à générer des rendements plus élevés en périodes difficiles.

Le recul de l'utilisation des fonds du marché monétaire dans toutes les tailles de régimes est partiellement attribuable à l'introduction, par la Sun Life, du Compte à intérêt quotidien garanti comme option de rechange. La plupart des promoteurs continuent d'offrir un fonds à intérêt quotidien à leurs participants.

FIG. 4.1 POURCENTAGE DE RÉGIMES COMPORTANT LES CATÉGORIES D'ACTIF

Catégorie d'actif	Tranche d'actif													
	Moins de 2 M\$		De 2 M\$ à 5 M\$		De 5 M\$ à 10 M\$		De 10 M\$ à 25 M\$		De 25 M\$ à 50 M\$		De 50 M\$ à 100 M\$		100 M\$ et plus	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Fonds garantis	39 %	39 %	82 %	82 %	87 %	87 %	86 %	89 %	87 %	85 %	79 %	87 %	70 %	76 %
Fonds du marché monétaire	37 %	24 %	84 %	76 %	91 %	77 %	93 %	75 %	96 %	72 %	92 %	74 %	99 %	70 %
Fonds de titres à revenu fixe	40 %	34 %	92 %	91 %	96 %	95 %	98 %	99 %	98 %	98 %	96 %	100 %	99 %	98 %
Fonds équilibrés	49 %	39 %	77 %	78 %	74 %	68 %	67 %	64 %	60 %	56 %	62 %	60 %	52 %	48 %
Fonds axés sur le degré de risque	34 %	32 %	47 %	49 %	43 %	49 %	28 %	33 %	26 %	26 %	25 %	28 %	21 %	22 %
Fonds axés sur une date d'échéance	62 %	69 %	74 %	80 %	82 %	84 %	85 %	91 %	83 %	92 %	86 %	95 %	85 %	87 %
Fonds d'actions canadiennes	52 %	43 %	96 %	96 %	96 %	97 %	97 %	99 %	97 %	98 %	95 %	100 %	99 %	98 %
Fonds d'actions américaines	41 %	36 %	90 %	89 %	91 %	92 %	93 %	94 %	90 %	91 %	89 %	88 %	92 %	91 %
Fonds d'actions mondiales	36 %	29 %	80 %	83 %	79 %	81 %	80 %	82 %	83 %	86 %	72 %	79 %	83 %	84 %

Catégorie d'actif	Tranche d'actif													
	Moins de 2 M\$		De 2 M\$ à 5 M\$		De 5 M\$ à 10 M\$		De 10 M\$ à 25 M\$		De 25 M\$ à 50 M\$		De 50 M\$ à 100 M\$		100 M\$ et plus	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Fonds d'actions internationales	33 %	27 %	83 %	82 %	85 %	87 %	90 %	91 %	87 %	87 %	87 %	88 %	90 %	89 %
Actions – propres à chaque entreprise	0 %	0 %	2 %	1 %	3 %	2 %	5 %	2 %	7 %	5 %	19 %	15 %	29 %	24 %
Placements immobiliers/alternatifs	1 %	0 %	4 %	5 %	6 %	7 %	6 %	7 %	8 %	11 %	3 %	13 %	6 %	7 %

FIG. 4.2A GESTION ACTIVE ET GESTION PASSIVE (RÉGIMES APPUYÉS PAR UNE FIRME DE CONSULTANTS)

Catégorie d'actif	Pourcentage des régimes		
	Gestion active seulement	Gestion active et passive	Gestion passive seulement
Fonds garantis	100 %	0 %	0 %
Fonds du marché monétaire	100 %	0 %	0 %
Fonds de titres à revenu fixe	17 %	52 %	31 %
Fonds équilibrés	84 %	14 %	2 %
Fonds axés sur le degré de risque	47 %	6 %	47 %
Fonds axés sur une date d'échéance	32 %	13 %	55 %
Fonds d'actions canadiennes	48 %	49 %	2 %
Fonds d'actions américaines	8 %	46 %	46 %
Fonds d'actions mondiales	77 %	18 %	6 %
Fonds d'actions internationales	37 %	44 %	19 %
Actions – propres à chaque entreprise	100 %	0 %	0 %
Placements immobiliers/alternatifs	100 %	0 %	0 %

FIG. 4.2B GESTION ACTIVE ET GESTION PASSIVE (RÉGIMES APPUYÉS PAR UN CONSEILLER)

Catégorie d'actif	Pourcentage des régimes		
	Gestion active seulement	Gestion active et passive	Gestion passive seulement
Fonds garantis	100 %	0 %	0 %
Fonds du marché monétaire	100 %	0 %	0 %
Fonds de titres à revenu fixe	33 %	47 %	20 %
Fonds équilibrés	83 %	16 %	1 %
Fonds axés sur le degré de risque	92 %	4 %	4 %
Fonds axés sur une date d'échéance	88 %	3 %	9 %
Fonds d'actions canadiennes	67 %	31 %	2 %
Fonds d'actions américaines	31 %	53 %	16 %
Fonds d'actions mondiales	78 %	15 %	6 %
Fonds d'actions internationales	41 %	47 %	13 %
Actions – propres à chaque entreprise	100 %	0 %	0 %
Placements immobiliers/alternatifs	100 %	0 %	0 %

La plupart des régimes, peu importe leur taille, offrent des fonds d'actions américaines, internationales et mondiales.

Nous avons aussi remarqué que de moins en moins de régimes offrent des fonds axés uniquement sur les actions américaines ou les actions internationales (autres que nord-américaines) puisque les promoteurs ont ajouté des options de fonds d'actions mondiales. Les fonds d'actions mondiales offrent une vaste exposition aux actions étrangères sans que les participants aient à sélectionner des pondérations précises d'actions américaines et d'actions internationales.

FIG. 4.3 FONDS D' ACTIONS ÉTRANGÈRES OFFERTS SELON L'ACTIF DU RÉGIME

Catégorie d'actif	Tranche d'actif													
	Moins de 2 M\$		De 2 M\$ à 5 M\$		De 5 M\$ à 10 M\$		De 10 M\$ à 25 M\$		De 25 M\$ à 50 M\$		De 50 M\$ à 100 M\$		100 M\$ et plus	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Actions américaines seulement	5 %	6 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Actions internationales et mondiales	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %
Actions mondiales, internationales et américaines	21 %	17 %	68 %	69 %	67 %	71 %	71 %	74 %	72 %	76 %	60 %	66 %	74 %	75 %
Actions mondiales seulement	6 %	5 %	5 %	6 %	5 %	4 %	5 %	5 %	7 %	6 %	8 %	11 %	7 %	7 %
Actions américaines et mondiales	6 %	6 %	7 %	8 %	7 %	5 %	3 %	3 %	3 %	4 %	3 %	1 %	2 %	2 %
Actions internationales seulement	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Actions américaines et internationales	8 %	7 %	14 %	12 %	17 %	15 %	19 %	17 %	15 %	12 %	26 %	21 %	16 %	14 %
Aucun fonds d'actions étrangères	50 %	57 %	4 %	4 %	3 %	3 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	0 %	1 %	2 %

Les fonds axés sur une date d'échéance continuent leur forte croissance – au cours de la dernière décennie, les cotisations versées dans ces fonds ont augmenté de plus de 300 %. Cette hausse est largement attribuable au recours de plus en plus répandu à ces fonds comme option par défaut (passage de 34 % de l'actif total en 2018 à 49 % en 2020).

La méthodologie utilisée dans cette section a été améliorée dans le rapport de cette année pour mieux tenir compte des catégories d'actif des fonds mixtes particuliers des Clients.

FIG. 4.4 RÉPARTITION DES PLACEMENTS DES PARTICIPANTS (POUR LES COTISATIONS)

Catégorie d'actif	2010	2018	2020	Changement (en %) depuis 2010
Fonds garantis	6 %	3 %	8 %	33 %
Fonds du marché monétaire	10 %	6 %	3 %	-70 %
Fonds de titres à revenu fixe	8 %	5 %	1 %	-88 %
Fonds équilibrés	13 %	8 %	5 %	-62 %
Fonds axés sur le degré de risque	13 %	8 %	11 %	-15 %
Fonds axés sur une date d'échéance	12 %	34 %	49 %	308 %
Fonds d'actions canadiennes	18 %	10 %	3 %	-83 %
Fonds d'actions américaines	3 %	6 %	2 %	-33 %
Fonds d'actions mondiales	3 %	4 %	2 %	-33 %
Fonds d'actions internationales	3 %	3 %	1 %	-67 %
Actions	12 %	11 %	15 %	25 %

Les fonds axés sur une date d'échéance simplifient les décisions relatives aux placements; il s'agit là d'un des facteurs clés ayant contribué à l'utilisation croissante de ces fonds par les promoteurs de régime et les participants. Ces fonds investissent dans une répartition appropriée de l'actif en fonction de l'âge des investisseurs et tendent vers des placements de

plus en plus prudents à mesure que les investisseurs s'approchent du moment où ils auront besoin de leur argent. Bien que les fonds axés sur une date d'échéance constituent généralement en soi une solution « fonds unique » dans le portefeuille, nous avons remarqué que le portefeuille de certains participants comporte plusieurs placements, y compris des fonds axés sur une date d'échéance. Il est encore important de s'assurer que les participants comprennent comment leurs placements fonctionnent et les aideront à atteindre leurs objectifs d'épargne. Pour ce faire, ils peuvent utiliser des outils tels que l'outil Répartition de l'actif pour veiller à ce que leurs placements cadrent avec leur tolérance au risque.

FIG. 4.5 RÉPARTITION DE L'ACTIF DANS LES COMPTES DES PARTICIPANTS

Catégorie d'actif	2010	2018	2020	Changement (en %) depuis 2010
Fonds garantis	7 %	4 %	4 %	-43 %
Fonds du marché monétaire	7 %	5 %	3 %	-57 %
Fonds de titres à revenu fixe	7 %	6 %	5 %	-29 %
Fonds équilibrés	17 %	10 %	8 %	-53 %
Fonds axés sur le degré de risque	12 %	8 %	10 %	-17 %
Fonds axés sur une date d'échéance	7 %	29 %	35 %	400 %
Fonds d'actions canadiennes	23 %	13 %	11 %	-52 %
Fonds d'actions américaines	2 %	7 %	8 %	300 %
Fonds d'actions mondiales	2 %	5 %	5 %	150 %
Fonds d'actions internationales	2 %	3 %	3 %	50 %
Actions	13 %	11 %	9 %	-31 %

Nous observons de petites hausses dans la pondération en actions dans toutes les tranches d'âge, sauf chez les moins de 20 ans. Cette tendance peut s'expliquer par les mouvements du marché plutôt que par une sélection active.

Dans l'ensemble, nous remarquons qu'un nombre grandissant de participants investissent dans les actions. Ce phénomène peut être attribuable aux efforts d'information ainsi qu'à une hausse de l'utilisation des fonds axés sur une date d'échéance.

La proportion de placements en actions tend à diminuer chez les participants plus âgés. Toutefois, les participants de 60 ans ou plus conservent en majorité un portefeuille composé à 50 % ou plus d'actions. Cela indique que même s'ils réduisent leur exposition à mesure que la retraite approche, ils gardent une bonne part d'actions dans leur portefeuille. Cette situation pourrait être attribuable à des facteurs comme la faiblesse des taux d'intérêt, une épargne insuffisante et une propension à ne pas toucher à ses placements.

FIG. 4.6 PLACEMENTS EN ACTIONS SELON L'ÂGE DES PARTICIPANTS

% de placements en actions	Tranche d'âge																	
	Moins de 20 ans		20 à 29		30 à 39		40 à 49		50 à 54		55 à 59		60 à 64		65 +		Total	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Pas d'actions	6 %	5 %	11 %	8 %	12 %	10 %	12 %	11 %	14 %	12 %	15 %	14 %	19 %	19 %	26 %	25 %	14 %	12 %
1-25 %	2 %	1 %	2 %	2 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %	3 %	3 %
26-50 %	54 %	63 %	14 %	12 %	10 %	9 %	10 %	9 %	10 %	9 %	12 %	11 %	14 %	13 %	16 %	15 %	11 %	10 %
51-75 %	24 %	16 %	30 %	32 %	30 %	31 %	30 %	30 %	29 %	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %	27 %	28 %	30 %	30 %
76-99 %	6 %	6 %	17 %	18 %	19 %	21 %	21 %	22 %	20 %	22 %	18 %	20 %	15 %	17 %	11 %	12 %	19 %	20 %
100 %	9 %	9 %	26 %	28 %	25 %	28 %	24 %	26 %	23 %	25 %	21 %	23 %	18 %	19 %	15 %	16 %	23 %	25 %

Même si les fonds axés sur une date d'échéance continuent de gagner en popularité dans toutes les tranches d'âge, les jeunes participants sont plus susceptibles que les autres d'investir dans ces fonds. Cette tendance découle probablement du fait que les promoteurs et les participants se sont tournés de plus en plus vers les fonds axés sur une date d'échéance au cours de la dernière décennie et que ces fonds sont une option par défaut dans une proportion grandissante de régimes. Les participants plus âgés

sont plus susceptibles d'avoir adhéré au régime avant que l'utilisation des fonds axés sur une date d'échéance ne soit répandue. Selon nos données, les participants ne changent pas activement d'options de placement très souvent, à moins que les promoteurs ne les obligent à le faire. On pourrait voir là une occasion de favoriser encore plus l'engagement des participants et de mieux les informer sur les options qui leur sont offertes.

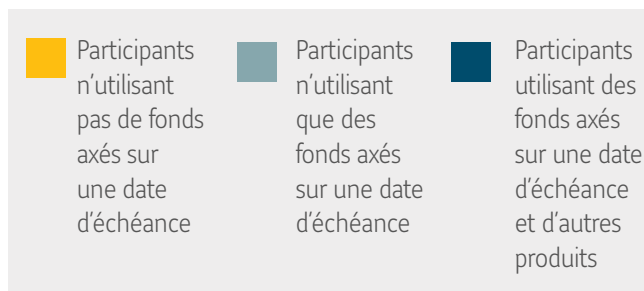
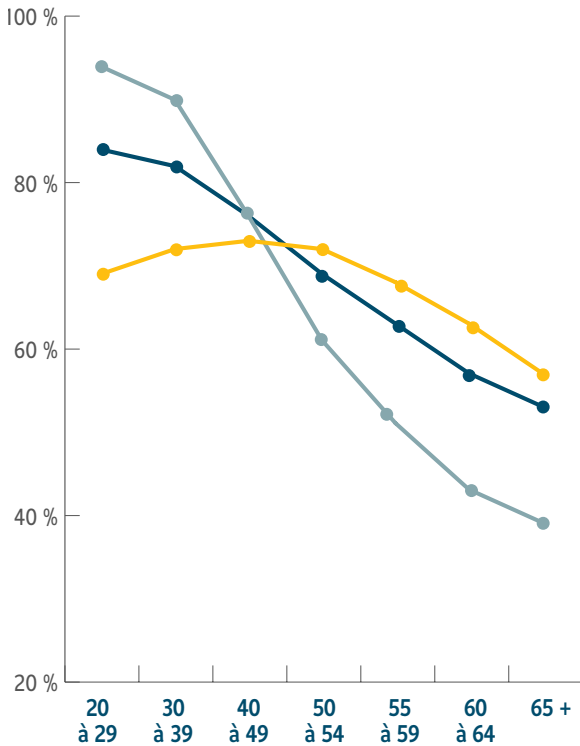
FIG. 4.7 RECOURS DES PARTICIPANTS AUX DIVERS TYPES DE FONDS – PAR CATÉGORIE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

Catégorie	Tranche d'âge															
	Moins de 20 ans		20 à 29		30 à 39		40 à 49		50 à 54		55 à 59		60 à 64		65 +	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Fonds équilibrés	1 %	0 %	3 %	2 %	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %	4 %	3 %	4 %	3 %	5 %	4 %
Combinaison	24 %	28 %	29 %	28 %	29 %	29 %	28 %	30 %	28 %	30 %	27 %	29 %	26 %	27 %	24 %	24 %
Fonds axés sur une seule catégorie d'actif	5 %	4 %	22 %	18 %	31 %	24 %	38 %	29 %	42 %	33 %	43 %	34 %	43 %	37 %	48 %	40 %
Fonds axés sur une date d'échéance	66 %	65 %	38 %	44 %	29 %	36 %	24 %	31 %	21 %	28 %	20 %	27 %	21 %	25 %	17 %	23 %
Fonds axés sur le degré de risque	5 %	3 %	8 %	8 %	7 %	8 %	6 %	8 %	6 %	7 %	5 %	7 %	6 %	7 %	6 %	9 %

Par rapport à la proportion d'actions des fonds axés sur une date d'échéance, les participants qui n'utilisent pas ces fonds ont tendance, dans la vingtaine et la trentaine, à investir moins dans les actions. On remarque également que dans la cinquantaine et la soixantaine, leur exposition aux actions est plus élevée que celle des fonds axés sur une date d'échéance. Ces observations se limitent aux placements détenus dans les RC. Il est important de noter que ces participants peuvent avoir d'autres placements en actions ailleurs.

Pour les jeunes participants, une sous-pondération d'actions peut limiter le potentiel de hausse, alors que pour les participants plus âgés, une surpondération peut augmenter les risques à l'approche de la retraite.

FIG. 4.8A RAPPORT ENTRE L'ÂGE ET LES PLACEMENTS EN ACTIONS



Les participants qui n'utilisent que des fonds axés sur une date d'échéance continuent d'obtenir de meilleurs rendements (après déduction des frais) que ceux qui bâtissent leur propre portefeuille. Les fonds axés sur une date d'échéance permettent de s'assurer que les participants tirent profit de la pondération appropriée en actions selon leur âge, ce qui les aidera à faire croître leur actif au fil du temps.

FIG. 4.8B RENDEMENT DES FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE (APRÈS DÉDUCTION DES FRAIS)

Stratégie de placement	1 an	2 ans	3 ans	5 ans
	Rendement moyen			
Participants n'utilisant que des fonds axés sur une date d'échéance	8,8 %	12,5 %	7,3 %	7,4 %
Participants n'utilisant pas de fonds axés sur une date d'échéance	7,2 %	10,1 %	5,4 %	6,7 %
Rendement supplémentaire des participants n'utilisant que des fonds axés sur une date d'échéance vs ceux n'en utilisant pas	1,6 %	2,4 %	2,0 %	0,7 %

Périodes annualisées prenant fin le 31 décembre 2020.

D'après nos analyses, les participants qui n'ont que des fonds axés sur une date d'échéance ont généré, chaque année civile depuis 2014, des rendements nets annualisés supérieurs à ceux qui ont bâti leur propre portefeuille.

Dans toutes les périodes examinées depuis 2014, la surperformance moyenne qu'ont obtenue les participants ayant uniquement des fonds axés sur une date d'échéance par rapport à ceux n'en ayant pas était d'environ 1 %, après déduction des frais*. Sur l'ensemble d'une carrière, cela peut influencer grandement sur l'épargne accumulée et, en fin de compte, sur le revenu à la retraite.

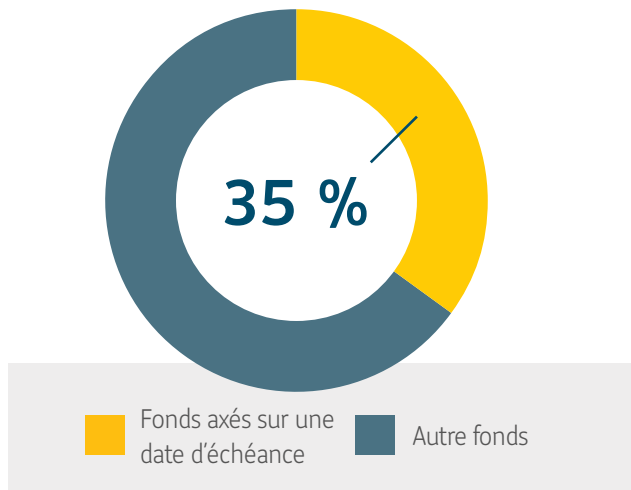
* Le rendement passé n'est pas garant du rendement futur.

Examinez cet exemple montrant l'incidence sur l'épargne (en supposant une différence de rendement de 1 %) :

Période de cotisation	Total des cotisations	Épargne à la fin de la période	
		Taux de rendement présumé de 4,5 %	Taux de rendement présumé de 5,5 %
30 ans	120 000 \$	212 050 \$	252 513 \$
		Différence de 40 463 \$	

Les calculs sont fondés sur un investissement annuel de 4 000 \$ et des frais de gestion des fonds de 1 %.

FIG. 4.9 CROISSANCE DES FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE

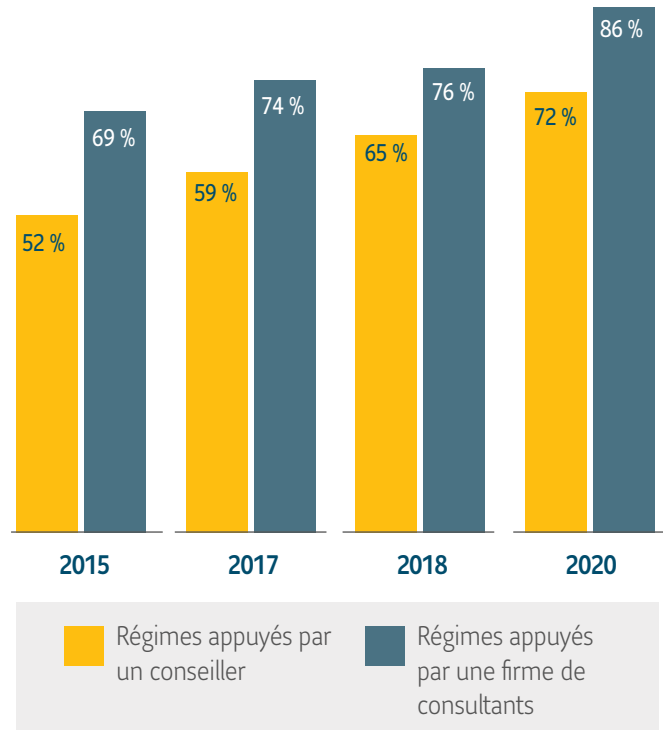


En général, les fonds axés sur une date d'échéance contribuent encore à la diversification des comptes des participants. Actuellement, les placements dans ces fonds constituent environ 35 % de l'actif total des RC. L'intérêt pour ces fonds continue de croître tout comme leur utilisation. Au cours des dernières années, plus de 80 % de l'ensemble des nouveaux Clients de la Sun Life ont ajouté des fonds axés sur une date d'échéance à leur gamme de placements.

Les fonds axés sur une date d'échéance sont de plus en plus utilisés comme fonds par défaut. La plupart des promoteurs laissent aux participants un certain

temps pour choisir leurs fonds. Nombreux sont les promoteurs de régime qui transfèrent ensuite l'actif des fonds équilibrés et des fonds axés sur le degré de risque fermés dans un fonds axé sur une date d'échéance si les participants ne prennent pas de décision.

FIG. 4.10 POURCENTAGE DE RÉGIMES OFFRANT DES FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE



Le nombre de participants ayant accès à des fonds axés sur une date d'échéance a augmenté de 4 % depuis 2018.

Dans les régimes appuyés par un conseiller et ceux appuyés par une firme de consultants, l'utilisation des fonds axés sur une date d'échéance continue d'augmenter. Les régimes appuyés par une firme de consultants affichent toutefois un pourcentage plus élevé. Bien que les régimes appuyés par un conseiller utilisent moins les fonds axés sur une date d'échéance, il est clair qu'ils s'y intéressent grandement et qu'ils les ont massivement adoptés. Dans l'ensemble, près des deux tiers des participants utilisaient un ou des fonds axés sur une date d'échéance en 2020.

FIG. 4.11 POURCENTAGE DE PARTICIPANTS AYANT ACCÈS À DES FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE

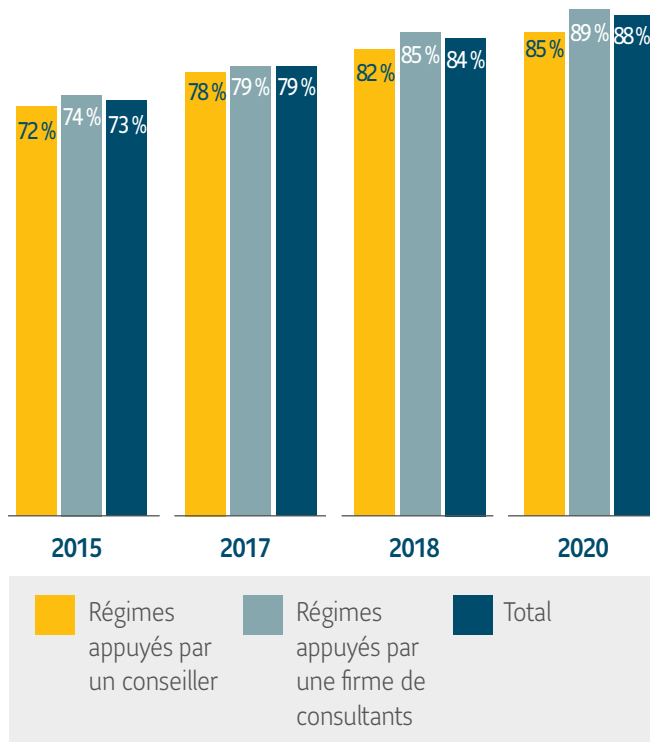
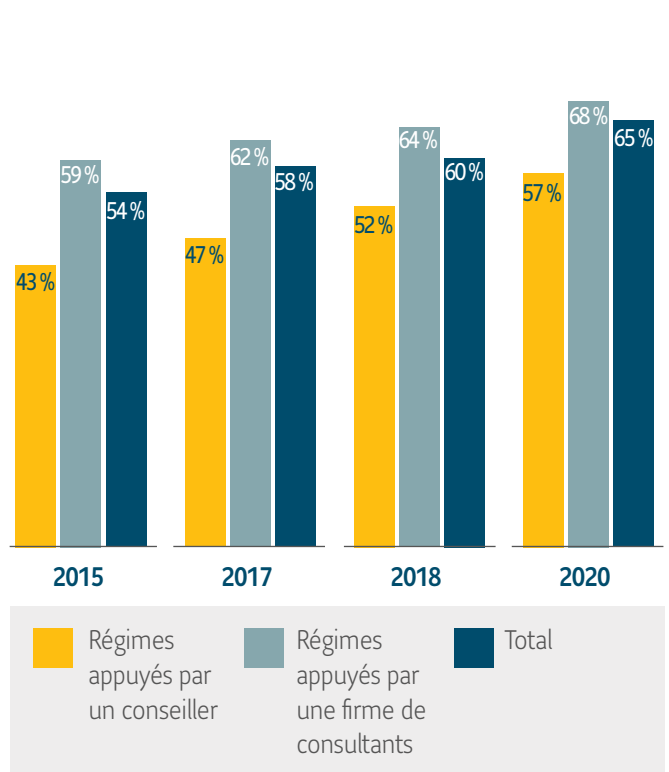


FIG. 4.12 POURCENTAGE DE PARTICIPANTS UTILISANT DES FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE

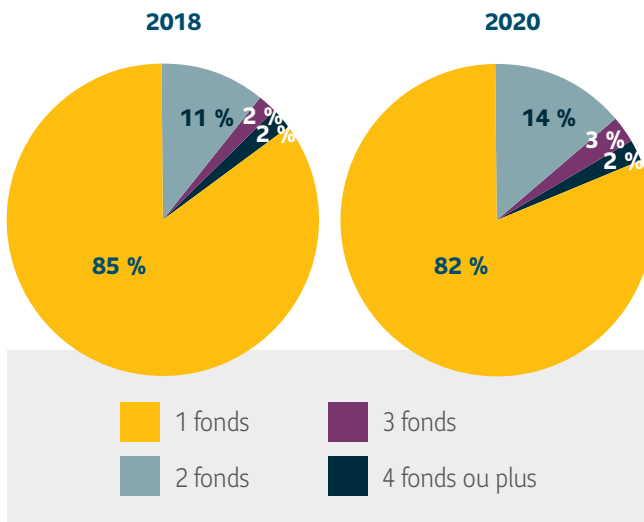


La plupart des participants semblent utiliser les fonds axés sur une date d'échéance comme il se doit (la date d'échéance s'aligne souvent sur le 65^e anniversaire du participant si les sommes sont destinées à être utilisées à la retraite). Les anomalies détectées sont, pour la plupart, des participants qui choisissent intentionnellement un fonds venant à échéance plus tôt – pour les aider, par exemple, à gérer le risque ou à atteindre des objectifs à plus court terme qui ne concernent pas la retraite.

FIG. 4.13 RÉPARTITION CIBLE DES PARTICIPANTS SELON LEUR ÂGE ET L'ÉCHÉANCE DU FONDS

Échéance du fonds	Moins de 30 ans		30 à 39		40 à 49		50 à 59		60 +		Total	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Fonds Retraite	1 %	0 %	2 %	1 %	2 %	1 %	5 %	2 %	6 %	7 %	16 %	13 %
2025	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	10 %	7 %	1 %	2 %	12 %	11 %
2030	0 %	0 %	1 %	1 %	4 %	2 %	9 %	10 %	0 %	0 %	14 %	13 %
2035	0 %	0 %	1 %	1 %	10 %	8 %	1 %	3 %	0 %	0 %	13 %	13 %
2040	0 %	0 %	4 %	2 %	9 %	11 %	1 %	1 %	0 %	0 %	14 %	14 %
2045	2 %	1 %	11 %	10 %	1 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	15 %	14 %
2050	4 %	2 %	6 %	9 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	11 %	12 %
2055	4 %	5 %	1 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5 %	8 %
2060	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %

FIG. 4.14 NOMBRE DE FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE DÉTENUS PAR LES PARTICIPANTS



Au total, 96 % des participants ont un ou deux fonds axés sur une date d'échéance, ce qui indique bien que ces fonds sont correctement utilisés. Une petite minorité de participants en détient plus de deux. Ces participants gagneraient peut-être à être mieux renseignés sur le fonctionnement de ces fonds et leur utilisation.

La hausse observée des participants utilisant deux fonds axés sur une date d'échéance et la diminution du nombre n'en détenant qu'un seul sont attribuables à la réaffectation des cotisations placées dans les fonds 2020 vers le fonds Retraite. Il ne s'agit pas d'une sélection active faite par les participants. Il est plutôt question d'un transfert effectué à l'échéance (2020). Nous nous attendons à voir une situation similaire lorsque les prochains fonds arriveront à échéance.

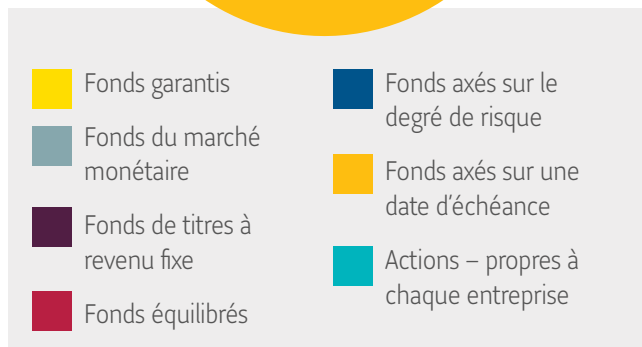
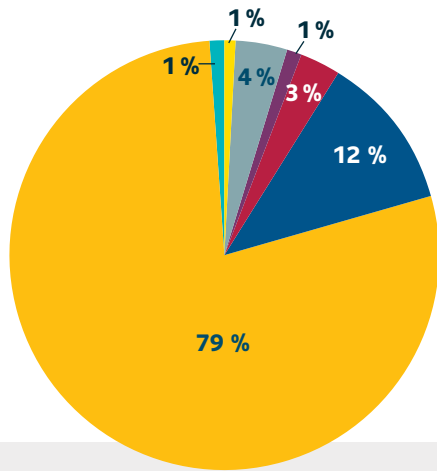
Comparativement à notre précédent rapport, moins de promoteurs utilisent les fonds du marché monétaire et les fonds garantis comme fonds par défaut (2 % et 7 % respectivement en 2018).

FIG. 4.15 NOMBRE DE FONDS AXÉS SUR UNE DATE D'ÉCHÉANCE SELON L'ÂGE

Tranche d'âge	Nombre de fonds							
	1		2		3		4	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
Moins de 20 ans	99 %	99 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
20 à 29	87 %	87 %	9 %	9 %	2 %	2 %	2 %	2 %
30 à 39	85 %	84 %	11 %	11 %	2 %	3 %	2 %	2 %
40 à 49	84 %	83 %	12 %	12 %	2 %	3 %	2 %	2 %
50 à 54	84 %	83 %	12 %	12 %	2 %	3 %	2 %	2 %
55 à 59	85 %	81 %	12 %	14 %	2 %	3 %	1 %	2 %
60 à 64	87 %	57 %	10 %	37 %	2 %	5 %	1 %	1 %
65 +	89 %	69 %	9 %	28 %	1 %	3 %	1 %	1 %
Ensemble des participants	87 %	80 %	10 %	15 %	2 %	3 %	1 %	2 %

Le recours aux fonds axés sur le degré de risque a augmenté modérément. Cette situation est attribuable à certains promoteurs qui utilisent ces fonds comme option par défaut pour remplacer les fonds du marché monétaire ou les fonds garantis. Il est possible que ces régimes ne comportent pas de fonds axés sur une date d'échéance pouvant être désignés comme l'option par défaut.

FIG. 4.16 OPTION PAR DÉFAUT DE L'EMPLOYEUR



Nota : Les données ci-dessus reflètent l'option par défaut des régimes comptant au moins 200 participants.

Bon nombre de promoteurs de RC choisissent des fonds axés sur une date d'échéance comme option par défaut. Depuis 2011, presque tous les nouveaux régimes auprès de la Sun Life ont ajouté des fonds axés sur une date d'échéance à leur gamme de placements, et quasiment tous en font leur option par défaut.

Notre dernière analyse montre que près de 80 % des régimes utilisent les fonds axés sur une date d'échéance, comparativement à 77 % en 2018.

Les fonds axés sur une date d'échéance sont particulièrement répandus dans les régimes de plus grande taille (85 % d'entre eux en font leur option par défaut).

Environ 35 % de l'actif des RC est détenu dans les fonds axés sur une date d'échéance. Alors que ce pourcentage peut sembler relativement faible, il reflète en réalité la décision que de nombreux promoteurs ont prise et qui consiste à ne pas transférer, au nom des participants, les placements accumulés dans un fonds axé sur une date d'échéance approprié selon l'âge des participants. Ces promoteurs ont laissé aux employés le soin de transférer ou non leurs placements et la majorité d'entre eux n'a pris aucune mesure à cet égard. Nous nous attendons à une croissance continue des placements dans les fonds axés sur une date d'échéance à mesure que le secteur évoluera.

La majorité des nouveaux régimes ainsi que les régimes qui apportent des changements à leurs fonds choisissent les fonds axés sur une date d'échéance comme option par défaut.

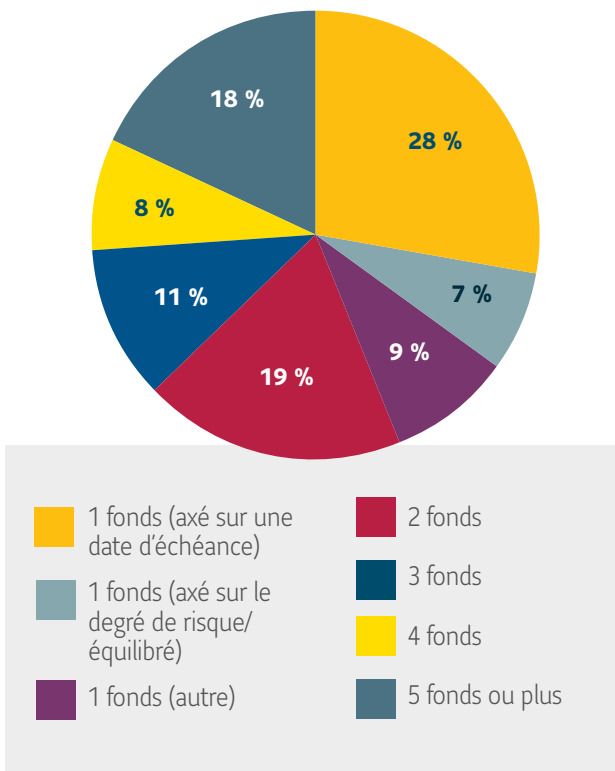
FIG. 4.17 FONDS DE PLACEMENT OFFERTS ET UTILISÉS

Actif du régime	N ^{bre} moyen de fonds offerts*	N ^{bre} moyen de fonds utilisés
Moins de 2 M\$	4,8	1,6
De 2 M\$ à 5 M\$	13,3	2,1
De 5 M\$ à 10 M\$	13,7	2,1
De 10 M\$ à 25 M\$	13,6	2,2
De 25 M\$ à 50 M\$	13,1	2,4
De 50 M\$ à 100 M\$	12,6	2,4
100 M\$ et plus	12,1	2,5

*Note : Dans cette comparaison, une gamme de fonds axés sur une date d'échéance compte pour un fonds.

Le nombre moyen de fonds offerts aux participants se situe entre 12 et 14. Cette moyenne est stable depuis de nombreuses années. Les promoteurs cherchent à donner aux participants des choix sans leur proposer un trop grand nombre d'options.

FIG. 4.18 NOMBRE DE FONDS UTILISÉS PAR LES PARTICIPANTS



Le nombre de fonds utilisés par les participants continue de diminuer légèrement alors qu'il était déjà faible. La hausse de l'utilisation des fonds axés sur une date d'échéance, lesquels permettent à la vaste majorité des participants de n'utiliser qu'un seul fonds approprié en fonction de leur âge, explique principalement cette situation.

Quelque 44 % des participants utilisent un seul fonds, probablement un fonds axé sur une date d'échéance. Le pourcentage de participants utilisant 5 fonds ou plus est graduellement en baisse.

Au total, 62 % des participants qui investissent dans un seul fonds optent pour un fonds équilibré, un fonds axé sur le degré de risque ou un fonds axé sur une date d'échéance.

Une minorité substantielle (22 %) des participants qui investissent dans un seul fonds continue d'opter pour un fonds très prudent comme un fonds garanti ou un fonds du marché monétaire.

FIG. 4.19 CATÉGORIE D'ACTIF UTILISÉE PAR LES PARTICIPANTS QUI INVESTISSENT DANS UN SEUL FONDS

Catégorie d'actif	Tranche d'âge							
	Moins de 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus
Fonds garantis	9 %	9 %	7 %	7 %	8 %	9 %	13 %	14 %
Fonds du marché monétaire	11 %	12 %	10 %	10 %	10 %	10 %	13 %	16 %
Fonds de titres à revenu fixe	7 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	3 %
Fonds équilibrés	18 %	8 %	9 %	9 %	8 %	8 %	9 %	9 %
Fonds axés sur le degré de risque	5 %	22 %	26 %	24 %	23 %	22 %	22 %	19 %
Fonds axés sur une date d'échéance	50 %	36 %	33 %	32 %	32 %	31 %	21 %	21 %
Fonds d'actions canadiennes	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Fonds d'actions américaines	0 %	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Fonds d'actions mondiales	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Fonds d'actions internationales	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Actions – propres à chaque entreprise	2 %	8 %	10 %	12 %	13 %	13 %	13 %	11 %

FIG. 4.20 RÉPARTITION DE L'ACTIF SELON L'ÂGE

Catégorie d'actif	Tranche d'âge							
	Moins de 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus
Fonds garantis	1 %	2 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	9 %
Fonds du marché monétaire	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	4 %	5 %
Fonds de titres à revenu fixe	1 %	3 %	4 %	5 %	5 %	5 %	6 %	7 %
Fonds équilibrés	0 %	4 %	5 %	7 %	8 %	9 %	10 %	12 %
Fonds axés sur le degré de risque	28 %	10 %	9 %	9 %	9 %	10 %	11 %	13 %
Fonds axés sur une date d'échéance	57 %	54 %	44 %	37 %	33 %	31 %	29 %	25 %
Fonds d'actions canadiennes	0 %	5 %	8 %	11 %	12 %	12 %	11 %	10 %
Fonds d'actions américaines	3 %	7 %	8 %	8 %	8 %	7 %	6 %	5 %
Fonds d'actions mondiales	0 %	3 %	5 %	5 %	6 %	5 %	5 %	4 %
Fonds d'actions internationales	0 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Actions – propres à chaque entreprise	7 %	8 %	8 %	9 %	11 %	10 %	9 %	8 %

Les participants plus âgés, en moyenne, investissent plus dans les fonds équilibrés et les fonds d'une seule catégorie d'actif, et moins dans les fonds axés sur une date d'échéance.

Le renouvellement de l'adhésion, lorsqu'il est offert, constitue le moment idéal d'encourager les participants à revoir leurs options de placement.

Comptes à intérêt garanti (CIG)

Malgré les taux d'intérêt au plancher, les placements garantis ont encore leur place. Ils peuvent être un excellent choix pour les participants qui désirent gérer la volatilité de leur portefeuille et le risque lié aux taux d'intérêt de manière prudente, surtout lorsqu'ils vieillissent. Au cours des dernières années, nous avons remarqué qu'une partie importante des promoteurs a remplacé les fonds du marché monétaire par le Compte à intérêt quotidien garanti (CIQG). Le CIQG offre de nombreux avantages importants par rapport aux fonds du marché monétaire : il générera toujours de l'intérêt

positif garanti; c'est une option prudente et sécuritaire; et il ne comporte pas de frais de gestion. De plus, tous les versements dans les fonds garantis de la Sun Life sont protégés par Assuris. Cette assurance protège les participants au cas (improbable) où l'institution financière ferait faillite.

Un petit pourcentage de régimes continue d'utiliser un compte à intérêt garanti (CIG) traditionnel à titre d'option de placement par défaut – et la majorité de ces régimes s'applique à des employés syndiqués. Si la

convention collective dicte l'option de placement par défaut, il pourrait être difficile pour l'employeur d'offrir une autre solution, par exemple des fonds axés sur une date d'échéance, à moins que le changement n'ait d'abord été négocié.

FIG. 4.21 LES CIG DEMEURENT UNE OPTION UTILE

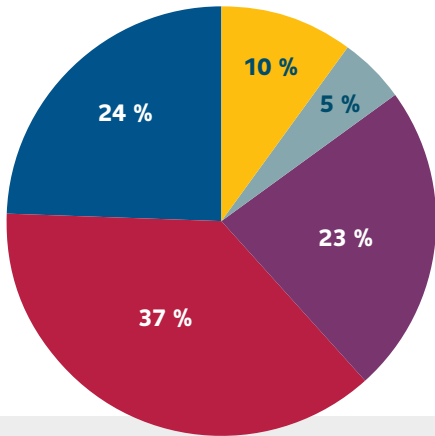


FIG. 4.22 L'UTILISATION DES CIG PAR LES PARTICIPANTS AUGMENTE AVEC L'ÂGE

Tranche d'âge	Fonds garantis et fonds axés sur le marché		Fonds garantis seulement	
	2018	2020	2018	2020
Moins de 20 ans	100 %	99 %	0 %	1 %
20 à 29 ans	99 %	99 %	1 %	1 %
30 à 39 ans	99 %	99 %	1 %	1 %
40 à 49 ans	98 %	98 %	2 %	2 %
50 à 54 ans	98 %	98 %	2 %	2 %
55 à 59 ans	97 %	97 %	3 %	3 %
60 à 64 ans	96 %	95 %	4 %	5 %
65 ans et plus	93 %	92 %	7 %	8 %

Dans toutes les tranches d'âge, la plupart des participants qui investissent dans les CIG le font aussi dans d'autres types de fonds. Un petit pourcentage investit seulement dans les CIG. Ce pourcentage est plus élevé à mesure que les participants plus âgés approchent de la retraite. Dans l'ensemble, il semble que ces placements soient utilisés de manière appropriée.



05

Cotisations

Des éléments comme le montant des cotisations obligatoires et le taux de la cotisation patronale complémentaire peuvent aussi avoir un effet important sur le revenu de retraite du participant.





05 | Cotisations

Nous avons observé un changement dans la définition du salaire; il n'est plus question de rémunération totale (qui peut inclure les commissions, les gratifications et autres formes de rémunération), mais bien de « salaire de base ». L'utilisation du salaire de base est un moyen efficace d'aider à gérer les coûts tout en évitant de changer radicalement les caractéristiques du régime dans l'entente au travail. Selon notre analyse, 65 % des promoteurs utilisent le salaire de base; il s'agit d'une hausse de presque 20 points de pourcentage depuis notre dernier rapport.

Les « rentrées de fonds » continuent donc de déterminer largement les « sorties de fonds » à la retraite.

Par ailleurs, des éléments comme le montant des cotisations obligatoires et le taux de la cotisation patronale complémentaire peuvent avoir un effet important sur le revenu de retraite du participant.

FIG. 5.0 DÉFINITION DU SALAIRE

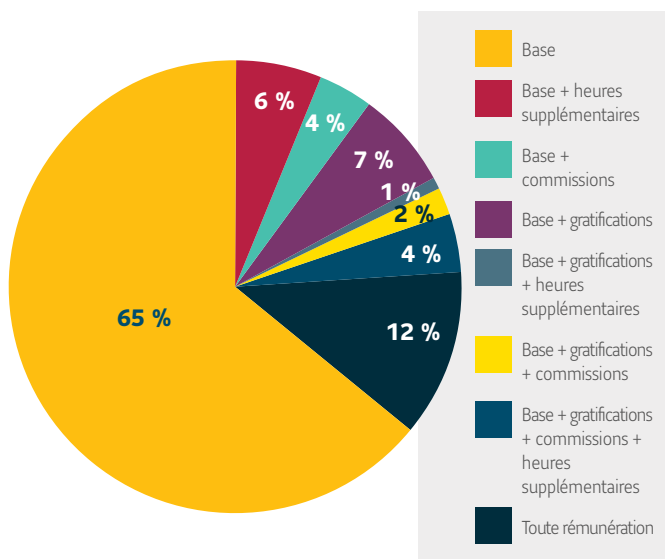
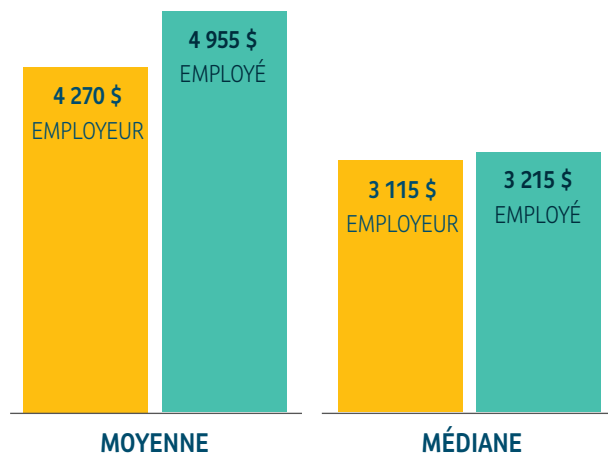


FIG. 5.1 COTISATIONS ANNUELLES MOYENNES ET MÉDIANES



La moyenne des cotisations des employés et des employeurs continue d'augmenter modérément depuis que nous avons commencé à en faire le suivi.

Il est intéressant de noter que depuis 2018, les cotisations moyennes et médianes des employés ont toutes deux augmenté de plus de 5 %. Ce taux est supérieur au taux habituel de croissance des salaires, lequel se situe généralement autour de 1,5 à 2 % par année.

FIG. 5.2 COTISATIONS SELON L'ACTIF DU RÉGIME

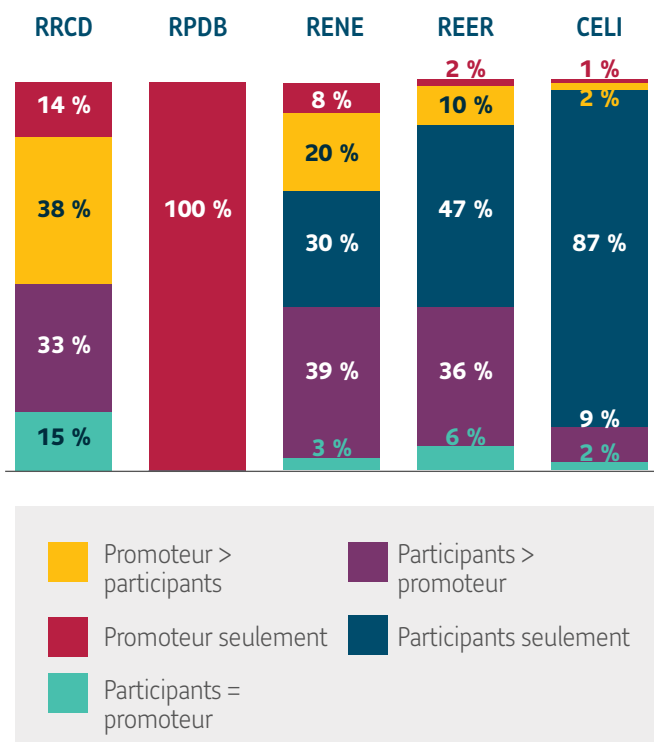
Actif du régime	Cotisations moyennes – employés	Cotisations médianes – employés	Cotisations moyennes – employeurs	Cotisations médianes – employeurs
Moins de 2 M\$	2 650 \$	1 660 \$	1 995 \$	1 250 \$
De 2 M\$ à 5 M\$	3 560 \$	2 415 \$	3 130 \$	2 225 \$
De 5 M\$ à 10 M\$	3 680 \$	2 520 \$	3 190 \$	2 255 \$
De 10 M\$ à 25 M\$	4 360 \$	2 995 \$	3 900 \$	2 860 \$
De 25 M\$ à 50 M\$	5 030 \$	3 545 \$	4 205 \$	3 215 \$
De 50 M\$ à 100 M\$	5 145 \$	3 640 \$	4 565 \$	3 295 \$
100 M\$ et plus	5 505 \$	3 550 \$	4 735 \$	3 575 \$

Les cotisations des employés et des employeurs dans le cadre des régimes ayant un actif de 50 à 100 millions de dollars ont augmenté de manière significative depuis notre dernier rapport. Les cotisations médianes des participants, en particulier, ont augmenté de plus de 20 %. Cette situation peut s'expliquer de nombreuses façons, y compris par des changements dans les caractéristiques du régime, une meilleure adoption des outils et des capacités numériques, et les efforts d'information des participants.

FIG. 5.3 COTISATIONS SELON LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

Nombre de participants	Cotisations moyennes – employés	Cotisations médianes – employés	Cotisations moyennes – employeurs	Cotisations médianes – employeurs
1 à 99	3 620 \$	2 360 \$	3 135 \$	2 025 \$
100 à 199	4 065 \$	2 795 \$	3 825 \$	2 745 \$
200 à 499	4 675 \$	3 160 \$	4 315 \$	3 110 \$
500 à 999	5 030 \$	3 555 \$	4 590 \$	3 220 \$
1 000 et plus	5 325 \$	3 400 \$	4 435 \$	3 345 \$

FIG. 5.4 COTISATIONS SELON LE TYPE DE RÉGIME



Au cours des dernières années, nous avons observé à faible échelle que les promoteurs de RRCD ont délaissé les régimes où ils sont les seuls à verser des cotisations en faveur de ceux qui offrent des cotisations complémentaires. L'inverse s'observe pour les REER collectifs : le nombre de régimes qui exigent uniquement des cotisations de la part des participants a diminué et celui des régimes auxquels les employeurs versent des cotisations complémentaires a augmenté.

Alors que les baby-boomers quittent le marché du travail et que la transition vers des groupes plus jeunes s'effectue, de nombreux employeurs profitent de l'occasion pour revoir les caractéristiques de leur régime, particulièrement si leur régime existe depuis plusieurs années.

Ce qui est en place aujourd'hui pourrait ne pas convenir aux employés de demain. Une tendance émergente qui gagne en popularité consiste à verser une cotisation de base de l'employeur dans un RRCD, avec cotisations facultatives de l'employé qui donneront lieu au versement de cotisations patronales complémentaires. Alors que l'employé peut déterminer à quel type de régime (ou de produit) il souhaite cotiser, les cotisations patronales complémentaires sont habituellement versées dans le RRCD.

FIG. 5.5 COTISATIONS PATRONALES SELON LE TYPE DE RÉGIME

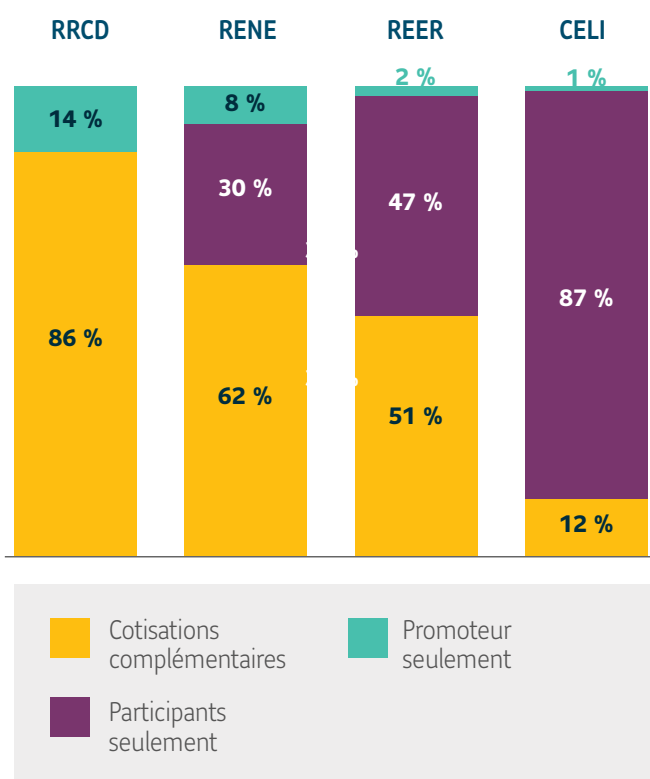


FIG. 5.6 COTISATIONS PATRONALES SELON LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

Régimes comptant de 1 à 99 participants



Régimes comptant de 100 à 199 participants



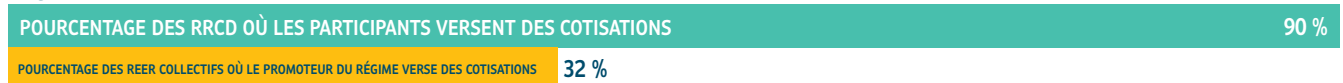
Régimes comptant de 200 à 499 participants



Régimes comptant de 500 à 999 participants



Régimes comptant plus de 1000 participants



Pourcentage total



Nous n'avons observé aucun changement significatif dans les caractéristiques des cotisations complémentaires pour les RRCD et les REER selon le nombre de participants depuis notre dernier rapport.

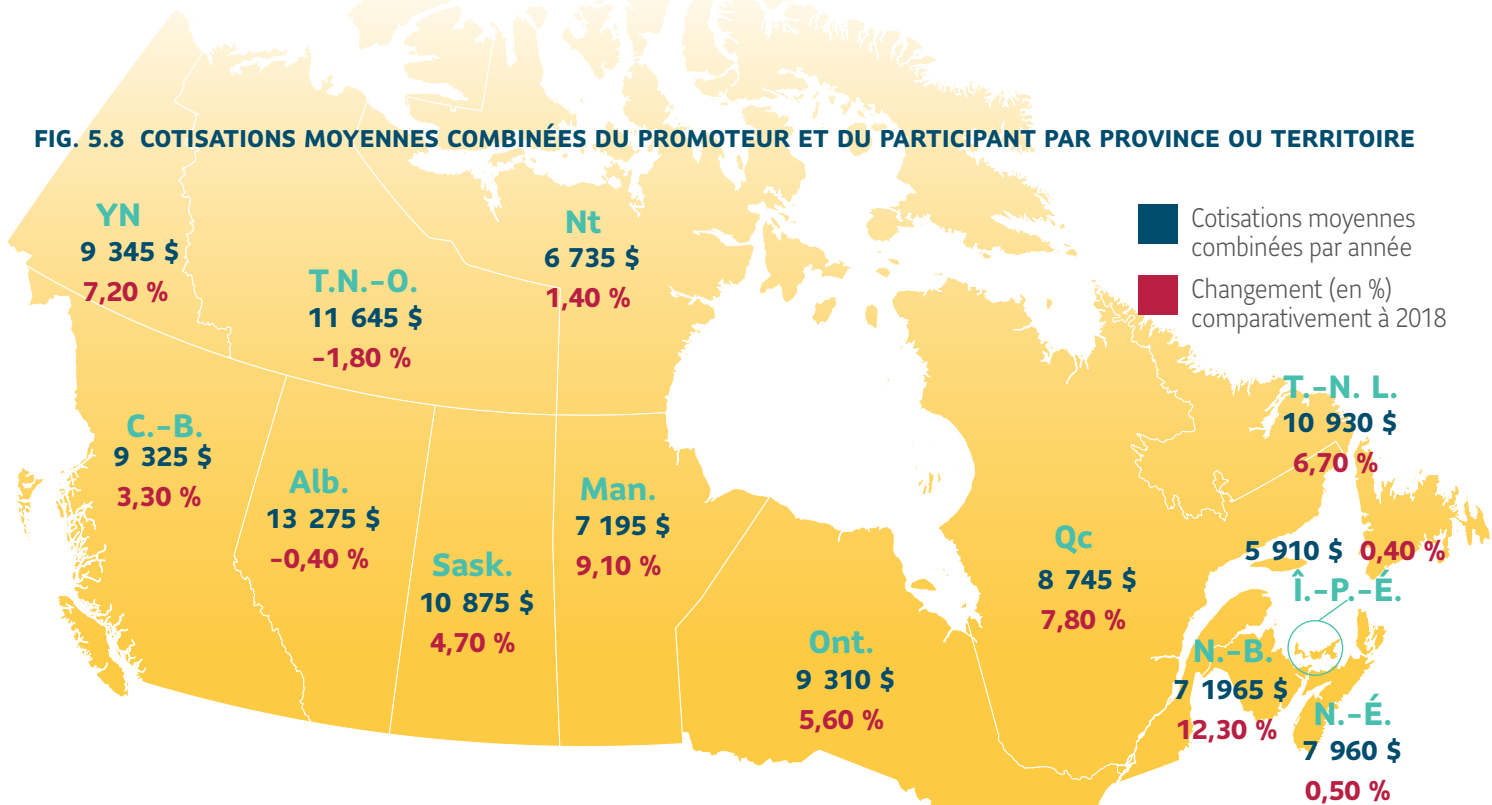


FIG. 5.7 COTISATIONS PATRONALES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité	Pourcentage des régimes où des cotisations sont versées par l'employeur et l'employé		Pourcentage des régimes où le promoteur est le seul à verser des cotisations		Pourcentage des régimes où le promoteur ne verse aucune cotisation	
	RRCD	REER	RRCD	REER	RRCD	REER
Enseignement	95 %	40 %	5 %	1 %	1 %	58 %
Groupes et associations	90 %	65 %	9 %	4 %	1 %	31 %
Consommation discrétionnaire	88 %	50 %	10 %	2 %	1 %	49 %
Consommation de base	85 %	40 %	14 %	2 %	1 %	58 %
Énergie	63 %	71 %	37 %	3 %	0 %	26 %
Services financiers	86 %	50 %	14 %	3 %	0 %	46 %
Santé	90 %	47 %	10 %	3 %	0 %	49 %
Industrie	87 %	49 %	12 %	2 %	0 %	49 %
Matériaux	84 %	43 %	15 %	1 %	1 %	55 %
Services professionnels	97 %	50 %	3 %	1 %	0 %	47 %
Fonction publique	100 %	46 %	0 %	1 %	0 %	50 %
Loisirs	67 %	43 %	33 %	0 %	0 %	43 %
Technologie	76 %	50 %	24 %	1 %	0 %	50 %
Télécommunications	75 %	59 %	25 %	0 %	0 %	41 %
Services publics	97 %	49 %	3 %	1 %	0 %	47 %
Autre	94 %	50 %	6 %	0 %	0 %	38 %

Les données affichées à la colonne *Pourcentage des régimes où le promoteur ne verse aucune cotisation* reflètent les régimes de retraite PD à cotisations accessoires, pour lesquels les employés sont les seuls à verser des cotisations.

FIG. 5.8 COTISATIONS MOYENNES COMBINÉES DU PROMOTEUR ET DU PARTICIPANT PAR PROVINCE OU TERRITOIRE



Dans l'ensemble, dans pratiquement tous les territoires et provinces, les cotisations totales ont augmenté comparativement à notre rapport précédent. Le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et le Québec mènent à ce chapitre. Comme la plupart des cotisations des participants reposent sur un pourcentage du salaire, il est raisonnable de s'attendre à ce que les régions du pays où les salaires sont les plus élevés affichent aussi les taux de cotisation les plus élevés, donnant ainsi lieu à des cotisations plus élevées de la part des promoteurs de régime.

Alors que l'Alberta reste au sommet en ce qui a trait aux cotisations combinées, le montant n'a presque pas changé depuis 2018. Les Territoires du Nord-Ouest connaissent un léger déclin des cotisations globales, soit une baisse de 1,8 % comparativement à 2018.

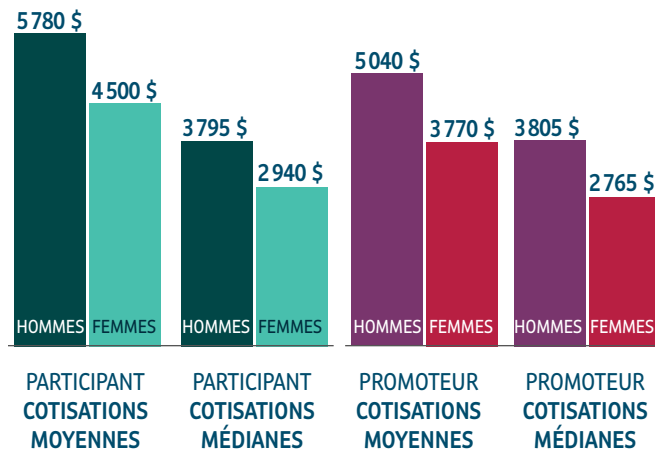
Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 281-0027

FIG. 5.9 COTISATION ANNUELLE SELON LE GROUPE D'ÂGE

Tranche d'âge	Cotisations combinées par retenues salariales – promoteur et participant		Changement des cotisations moyennes (en %) depuis 2018
	Moyenne	Médiane	
Moins de 20 ans	1 285 \$	755 \$	-21,20 %
20 à 29 ans	6 445 \$	5 010 \$	0,70 %
30 à 39 ans	9 335 \$	7 120 \$	4,00 %
40 à 49 ans	10 825 \$	8 095 \$	4,90 %
50 à 54 ans	10 785 \$	7 830 \$	5,90 %
55 à 59 ans	10 200 \$	7 235 \$	2,90 %
60 à 64 ans	9 220 \$	6 360 \$	1,90 %
65 ans et plus	8 525 \$	5 530 \$	3,40 %

Nous avons observé que les employés de 30 à 54 ans ont connu les hausses de cotisations moyennes les plus importantes (entre 4 et 6 %) depuis notre dernier rapport. Ce phénomène est cohérent avec ce que nous avons déjà remarqué, soit le fait que les participants commencent, à ces âges, à planifier plus sérieusement leur retraite et à toucher des salaires plus importants. En revanche, nous avons constaté une diminution de la croissance des soldes des participants plus jeunes. Cela laisse entendre que ce groupe se concentre sur d'autres priorités financières, telles que le remboursement d'une dette ou des frais de logement.

FIG. 5.10 COTISATION ANNUELLE SELON LE SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE



Les femmes (selon le sexe assigné à la naissance) ont versé 6 à 8 % plus de cotisations dans leur compte au cours des deux dernières années comparativement aux données dans notre dernier rapport. Nous avons aussi remarqué une hausse correspondante des cotisations patronales complémentaires. Les hommes (selon le sexe assigné à la naissance) ont versé 6 % plus de cotisations dans leur compte depuis le dernier rapport. Cette hausse est généralement supérieure à la croissance des salaires au cours des deux dernières années.

Nous commençons maintenant à voir les résultats des initiatives visant à encourager les employés à ne pas laisser sur la table l'argent donné par l'employeur, et de l'augmentation du nombre de promoteurs qui ont mis en place un taux de cotisation de départ pour les nouveaux employés (au taux qui permet habituellement de recevoir les cotisations complémentaires maximales de l'employeur).

Les participants continuent de profiter des cotisations patronales, qu'elles soient versées dans des régimes à l'abri de l'impôt ou des régimes d'épargne après impôt.

FIG. 5.11 COTISATIONS SALARIALES MÉDIANES SELON LE TYPE DE RÉGIME ET L'ACTIF DU RÉGIME

Médiane	RRCD	REER	RENE	RPEB
Moins de 2 M\$	1 880 \$	1 850 \$	2 735 \$	5 055 \$
De 2 M\$ à 5 M\$	2 365 \$	2 700 \$	4 045 \$	2 985 \$
De 5 M\$ à 10 M\$	2 295 \$	2 885 \$	4 160 \$	4 050 \$
De 10 M\$ à 25 M\$	2 905 \$	3 125 \$	4 200 \$	5 215 \$
De 25 M\$ à 50 M\$	3 070 \$	4 050 \$	4 755 \$	3 890 \$
De 50 M\$ à 100 M\$	3 345 \$	3 960 \$	3 715 \$	3 345 \$
100 M\$ et plus	3 105 \$	3 340 \$	5 190 \$	5 025 \$

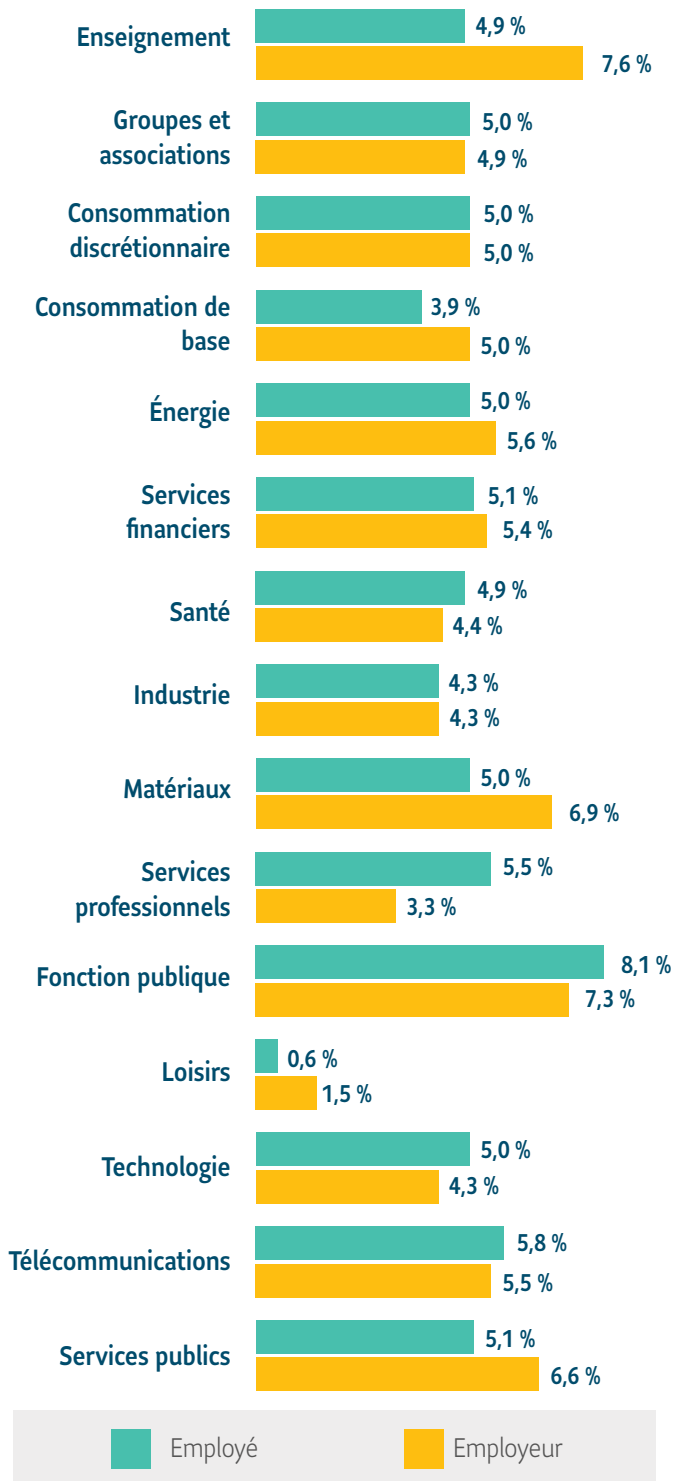
Bien que les produits à l'abri de l'impôt, comme les RRCD et les REER collectifs, demeurent les éléments clés de l'épargne-retraite, de nombreux employeurs incluent maintenant des régimes après impôt (comme les CELI, les régimes non enregistrés et, dans une moindre mesure, les RPEB) dans leur programme de rémunération flexible et multidimensionnel. Comme nous l'avons mentionné précédemment, il y a place à utiliser davantage les CELI dans les RC.

FIG. 5.12 COTISATIONS PATRONALES MÉDIANES SELON LE TYPE DE RÉGIME ET L'ACTIF DU RÉGIME

Médiane	RRCD	REER	RPDB	RENE	RPEB
Moins de 2 M\$	1 935 \$	1 555 \$	1 275 \$	2 930 \$	2 200 \$
De 2 M\$ à 5 M\$	2 485 \$	2 275 \$	1 940 \$	4 500 \$	585 \$
De 5 M\$ à 10 M\$	2 515 \$	2 520 \$	2 160 \$	2 405 \$	2 100 \$
De 10 M\$ à 25 M\$	3 420 \$	2 290 \$	2 510 \$	2 425 \$	2 180 \$
De 25 M\$ à 50 M\$	3 770 \$	2 835 \$	2 825 \$	2 665 \$	1 750 \$
De 50 M\$ à 100 M\$	3 590 \$	3 430 \$	2 720 \$	2 945 \$	5 190 \$
100 M\$ et plus	4 045 \$	1 545 \$	2 740 \$	3 000 \$	1 970 \$

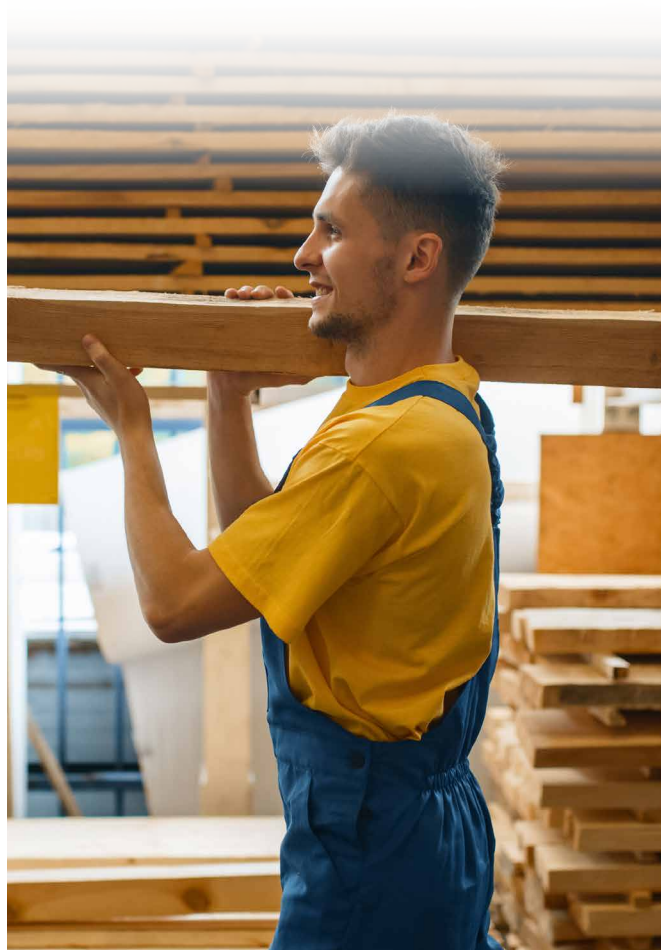
Les employeurs de toute taille sont disposés à verser des cotisations à un régime après impôt pour le compte des employés – peu importe s'il s'agit de cotisations patronales à un régime d'achat d'actions des employés ou de cotisations périodiques de la société pour les personnes à revenu élevé qui ont atteint les plafonds de cotisation.

FIG. 5.13 TAUX MÉDIAN DE COTISATION AU RRCD SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Nous avons remarqué à faible échelle au cours des dernières années que les promoteurs de RRCD ont délaissé les régimes où ils sont les seuls à verser des cotisations en faveur de ceux qui offrent des cotisations complémentaires.

Les secteurs de l'enseignement, de la consommation de base, des matériaux, des loisirs et des services publics sont tous des exceptions puisqu'ils ont connu une hausse modérée des cotisations patronales médianes versées dans le RRCD depuis 2018.



06

Soldes des comptes

Divers facteurs, comme le revenu du ménage, l'âge et le sexe*, influent sur les soldes des comptes.





06 | Soldes des comptes

Divers facteurs, comme le revenu du ménage, l'âge et le sexe*, influent sur les soldes des comptes. Les promoteurs tout comme les participants ont un rôle à jouer pour aider à optimiser les résultats des participants.

Les promoteurs peuvent contribuer en concevant un régime efficace. Il est aussi important de prendre en considération d'autres facteurs, comme l'ancienneté au sein du régime, les taux d'épargne, les habitudes de retraits, la maximisation des cotisations patronales complémentaires et le rendement des placements. Les participants peuvent sans doute avoir une influence sur ces facteurs afin d'augmenter leur épargne.

Par ailleurs, plus l'employé compte d'années de service dans l'entreprise, plus il sera susceptible d'avoir un salaire supérieur, de participer au régime et de verser des cotisations plus importantes. Les soldes des comptes de ces participants sont en outre plus élevés parce qu'ils versent des cotisations à leur régime au travail depuis un plus grand nombre d'années.

Le revenu a tendance à augmenter à mesure qu'une personne progresse dans sa carrière et les participants âgés épargnent habituellement davantage.

* Le sexe assigné à la naissance dans cette analyse est celui qui figure dans notre système de tenue des registres. Il peut être différent du genre auquel les personnes s'identifient actuellement.

En particulier, il se peut que les participants qui ont au moins 50 ans aient droit à une rente différée, dans le cadre de leur ancien régime PD.

La variance considérable entre les soldes de comptes moyens et les soldes de comptes médians suggère que les participants qui ont beaucoup de temps avant la retraite pourraient grandement profiter de niveaux de cotisation supérieurs.

Les employés peuvent transférer les soldes de leurs comptes de retraite à des régimes immobilisés personnels quand ils changent d'emploi. Cela signifie que les soldes présentés dans cette section ne reflètent probablement pas le montant total de l'épargne accumulée dans le cadre d'autres régimes d'épargne au travail.

Pour certains employeurs, le régime d'épargne au travail n'est qu'une partie du portefeuille d'épargne-retraite des participants. Il n'en constitue peut-être même pas l'élément central, mais plutôt un outil parmi tant d'autres dont les participants peuvent se servir pour épargner pour la retraite ou pour atteindre d'autres objectifs.

Les promoteurs et les fournisseurs de RC ont un rôle à jouer. Ils doivent renseigner les employés et les participants et les encourager à épargner en leur offrant des produits d'épargne, des placements et des capacités numériques afin d'augmenter leur engagement et leur participation au régime.

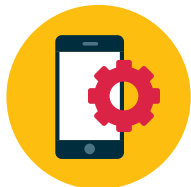
FIG. 6.0 SOLDE DE COMPTE MOYEN ET MÉDIAN SELON L'ÂGE

Tranche d'âge	Solde moyen	Cotisation moyenne par retenues salariales	Solde médian	Cotisation médiane par retenues salariales
Moins de 20 ans	1 682 \$	1 285 \$	867 \$	753 \$
20 à 29 ans	17 851 \$	6 446 \$	10 838 \$	5 009 \$
30 à 39 ans	48 998 \$	9 334 \$	26 765 \$	7 120 \$
40 à 49 ans	91 147 \$	10 825 \$	49 899 \$	8 096 \$
50 à 54 ans	118 101 \$	10 786 \$	64 014 \$	7 832 \$
55 à 59 ans	130 840 \$	10 198 \$	70 193 \$	7 234 \$
60 à 64 ans	130 363 \$	9 221 \$	66 950 \$	6 362 \$
65 ans et plus	118 499 \$	8 527 \$	52 494 \$	5 529 \$

Les participants de la première tranche de 20 % pour les soldes moyens les plus élevés ont plusieurs caractéristiques en commun, y compris un accès à des produits supplémentaires comme un RPDB, un RPEB, un RENE et un CELI. Au-delà des caractéristiques du régime, ces participants sont plus engagés à l'égard de leur régime et sont plus susceptibles d'investir dans un fonds axé sur une date d'échéance.

Les participants qui connaissent la croissance à long terme la plus importante dans leurs comptes sont aussi ceux qui, au-delà des caractéristiques de leur régime, sont le plus engagés à l'égard de celui-ci.

Quatre facteurs clés :



1 La numérisation des outils et des services – les personnes qui utilisent nos plateformes mobiles et Web sont plus engagées à l'égard de leur régime d'épargne-retraite au travail. Elles y versent des cotisations plus élevées, ont des soldes plus importants et ont une plus grande propension à regrouper leur actif.



3 Les initiatives d'accueil qui offrent du soutien et des ressources sur-le-champ aux nouveaux participants.



2 L'utilisation de solutions de placement préétablies comme les fonds axés sur une date d'échéance (et les autres fonds préétablis, faisant collectivement partie de l'approche *Aidez-moi à choisir*).



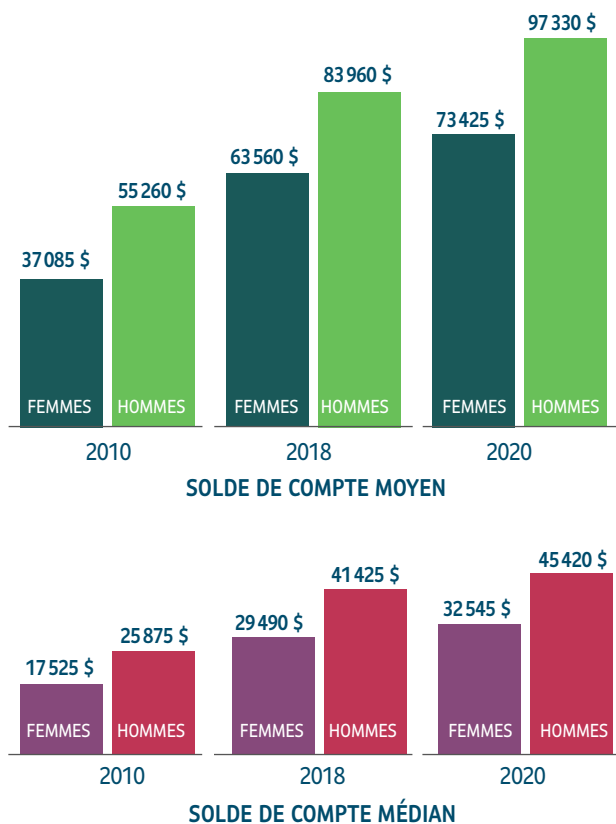
4 Des campagnes proactives d'engagement des participants qui encouragent les interactions continues avec le régime.

Il ne fait aucun doute que le secteur des RC fait bien les choses. Lorsque nous comparons les données actuelles et celles d'il y a cinq ans pour une même tranche d'âge, nous voyons que la situation s'est améliorée pour la majorité des tranches d'âge.

Malgré le message globalement positif qu’envoient ces données, il est encore possible d’ouvrir la discussion avec les travailleurs plus jeunes afin de réellement comprendre pourquoi ils n’arrivent pas à épargner et de les aider à le faire.

Est-ce une question de dettes? Peut-être ne croient-ils pas rester longtemps auprès de leur employeur et se demandent-ils si participer au régime en vaut la peine? Ces renseignements pourraient aider les employeurs à préparer leurs employés à connaître le succès financier, et leur permettre d’atteindre leurs importants objectifs de mobilisation et de fidélisation des employés. Un régime d’épargne-retraite au travail devrait être présenté comme un avantage précieux dans le cadre du programme de rémunération de l’entreprise.

FIG. 6.1 SOLDE DE COMPTE MOYEN ET MÉDIAN SELON LE SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE ET LA CROISSANCE DU COMPTE



Les RC continuent d’évoluer au Canada, et nous nous attendons à ce que les employés et les employeurs prennent davantage part aux discussions sur le revenu de retraite et à ce que les RC changent pour tenir compte des priorités financières des différents travailleurs ayant des besoins variés. Malgré la hausse globale des soldes des comptes, nous observons encore un écart de près de 30 % entre les hommes et les femmes (selon le sexe assigné à la naissance). Même si l’écart salarial est passé de 37 % en 2015 à 32 % en 2020, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir.

D’autres analyses devront être effectuées pour comprendre à quoi ces différences sont attribuables. Il peut s’agir, par exemple, de différences concernant les taux d’épargne, les classes d’emploi et les salaires, le profil de risque et le rendement des placements ou les absences au travail en raison d’un congé de maternité.

Comme il est indiqué dans la section sur la méthodologie à la page 76, le sexe assigné à la naissance dans cette analyse est celui qui figure dans notre système de tenue des registres. Il peut être différent du genre auquel les personnes s’identifient actuellement.



FIG. 6.2 SOLDE DE COMPTE MOYEN ET MÉDIAN SELON LE SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité	Solde de compte moyen		Solde de compte médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignement	139 235 \$	213 830 \$	73 680 \$	131 390 \$
Groupes et associations	46 700 \$	61 540 \$	21 910 \$	25 695 \$
Consommation discrétionnaire	53 610 \$	73 715 \$	21 910 \$	30 070 \$
Consommation de base	50 595 \$	8 295 \$	21 390 \$	31 780 \$
Énergie	120 320 \$	142 520 \$	72 585 \$	88 275 \$
Services financiers	80 450 \$	100 780 \$	36 780 \$	43 170 \$
Santé	66 080 \$	84 630 \$	28 430 \$	37 640 \$
Industrie	63 270 \$	86 230 \$	28 855 \$	38 720 \$
Technologie	87 860 \$	107 050 \$	44 390 \$	56 070 \$
Matériaux	82 930 \$	107 300 \$	41 365 \$	59 040 \$
Services professionnels	86 260 \$	90 675 \$	35 180 \$	32 650 \$
Fonction publique	58 445 \$	76 055 \$	22 325 \$	29 740 \$
Loisirs	82 310 \$	137 530 \$	65 725 \$	88 345 \$
Télécommunications	69 205 \$	84 620 \$	26 010 \$	42 735 \$
Services publics	89 650 \$	118 835 \$	60 560 \$	81 135 \$

La différence dans les soldes des comptes entre les hommes et les femmes (selon le sexe assigné à la naissance qui figure dans nos dossiers) dépend probablement du fait que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. En 2018, les femmes âgées de 25 à 54 ans gagnaient, pour chaque dollar gagné par un homme, 0,87 \$ selon un taux horaire*.

On remarque que dans le secteur des services professionnels (avocats, comptables, conseillers financiers, ingénieurs, consultants, etc.), il est

pratiquement question d'équité entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux soldes des comptes.

De nombreuses entreprises ont intégré des principes de durabilité dans leurs pratiques. Pour cela, la diversité, l'équité et l'inclusion sont essentielles. Alors que l'adoption de pratiques durables gagne en popularité, nous croyons que l'écart se rétrécira encore plus à l'avenir.

* Source : L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018, Statistique Canada, octobre 2019.

FIG. 6.3 SOLDE DE COMPTE ET COTISATIONS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité	Solde de compte		Cotisation totale	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignement	171 195 \$	92 370 \$	13 145 \$	11 880 \$
Groupes et associations	52 560 \$	23 090 \$	7 025 \$	5 755 \$
Consommation discrétionnaire	64 460 \$	25 640 \$	8 205 \$	5 645 \$
Consommation de base	60 950 \$	26 980 \$	8 225 \$	6 430 \$
Énergie	136 040 \$	83 230 \$	22 735 \$	20 995 \$
Services financiers	88 910 \$	39 175 \$	12 150 \$	9 765 \$
Santé	72 355 \$	31 440 \$	11 395 \$	7 525 \$
Industrie	79 255 \$	35 530 \$	9 930 \$	7 990 \$
Technologie	101 050 \$	52 080 \$	12 895 \$	10 930 \$
Matériaux	101 670 \$	54 520 \$	13 825 \$	11 845 \$
Services professionnels	87 635 \$	34 135 \$	11 050 \$	8 425 \$
Fonction publique	68 695 \$	25 885 \$	9 555 \$	7 750 \$
Loisirs	117 745 \$	79 240 \$	6 190 \$	3 125 \$
Télécommunications	76 445 \$	32 960 \$	13 515 \$	12 650 \$
Services publics	109 000 \$	72 350 \$	13 350 \$	12 235 \$

Dans l'ensemble, les cotisations des employés et des employeurs ont continué d'augmenter au cours de la dernière décennie en partie en raison des salaires plus élevés et du vieillissement de la population.

Les cotisations des employés aux RC ont ainsi augmenté de 32 % alors que les cotisations des employeurs sont en hausse de 35 %. Les régimes offrant plusieurs produits, comme un RRCD, un REER et un CELI, peuvent donner aux employés davantage d'occasions d'épargner au travail.

Il existe des différences considérables dans les soldes des comptes selon les secteurs d'activité, ce qui reflète une gamme complexe de facteurs (qui ont une influence sur les cotisations versées par les promoteurs de régime) et les données démographiques de la main-d'œuvre (qui ont une incidence sur les taux d'épargne des participants).

07

Régimes facultatifs

Environ 17 % des employeurs dans le secteur privé offrent un régime d'achat d'actions des employés (RAAE) au moyen de retenues salariales ou incluent les actions de leur société à titre d'option de placement dans leur régime d'épargne.





07 | Régimes facultatifs

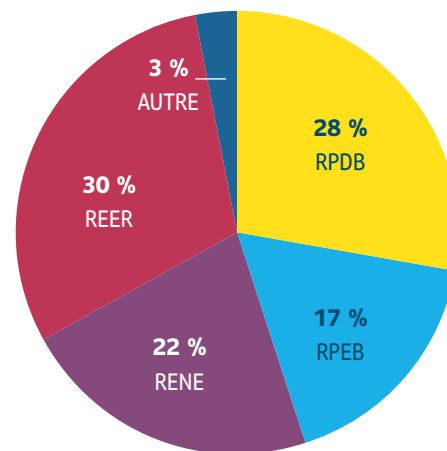
Régime d'achat d'actions des employés

Environ 17 % des employeurs dans le secteur privé offrent un régime d'achat d'actions des employés (RAAE) au moyen de retenues salariales ou incluent les actions de leur société à titre d'option de placement dans leur régime d'épargne.

Les possibilités de plus en plus vastes de participer à l'actionnariat d'une entreprise visent à aligner les intérêts des employés à ceux des actionnaires de la société, ce qui incite les employés à penser et à agir davantage comme des propriétaires. De plus, la participation des employés à l'actionnariat – dès leur premier jour de travail dans de nombreux régimes – peut contribuer à la résilience de l'entreprise et au maintien des effectifs.

L'actionnariat peut accroître l'engagement et la loyauté envers l'employeur, ce qui réduit le roulement de personnel. C'est un avantage particulièrement important au moment où l'économie commence à se redresser.

FIG. 7.0 POURCENTAGE DES ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ SELON LE PRODUIT



Lorsque les employeurs offrent des actions de leur société, celles-ci font généralement partie des options de placement de leur REER collectif ou de leur programme REER/RPDB. Les participants ont également la possibilité de continuer à verser des cotisations dans un instrument d'épargne après impôt. Dans de nombreux cas, les cotisations versées par la société sont limitées à un montant défini – généralement entre 3 500 \$ et 5 000 \$.

La proportion de l'actif des régimes détenue dans les actions de la société continue de diminuer. Comme nous en avons discuté à la section 4, ce phénomène est possiblement attribuable aux changements réglementaires, y compris à des modifications apportées au *Règlement de 1985 sur les normes de prestation de pension* qui ont une incidence sur les RRCD offrant des actions de la société à titre d'option de placement. Ces changements sont entrés en vigueur en juillet 2016 et les participants touchés avaient jusqu'en juillet 2021 pour transférer leur actif dans une autre option de placement de leur RRCD. Par conséquent, nous nous attendons à ce que la proportion des placements en actions de la société continue de diminuer alors que quelques régimes encore ont passé à l'action à l'approche de l'échéance.

FIG. 7.1 ACTIF DES PARTICIPANTS DANS LES ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ

Année	Participants qui ont des actions de la société	Part du total de l'actif dans des actions de la société
2017	21 %	11 %
2018	19 %	10 %
2020	20 %	9 %

Depuis 2013, année où nous avons analysé ces données pour notre premier rapport, le pourcentage de participants qui détiennent des actions de la société a diminué légèrement, passant de 24 % en 2013 à 21 % en 2017 et à 20 % en 2020. La part du total de l'actif investie en actions de la société a aussi légèrement diminué, passant de 15 % en 2013 à 11 % en 2017 et à 9 % en 2020. Ces chiffres sont influencés par la valeur – et la volatilité – des actions de chaque société.

FIG. 7.2 SOLDES DES COMPTES RAAE

Année	Solde moyen	Solde médian
2017	42 795 \$	13 970 \$
2018	39 300 \$	12 375 \$
2020	40 880 \$	12 880 \$

Depuis 2013, année où nous avons analysé ces données pour notre premier rapport, les soldes des comptes des employés qui détiennent des actions de la société sont restés relativement stables, ce qui témoigne des retraits qui sont généralement effectués dans les régimes d'achat d'actions des employés. Le solde moyen était de 39 355 \$ en 2013, donnée très similaire à celle de 2020, soit 40 880 \$.

FIG. 7.3 SOLDES DES COMPTES RAAE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

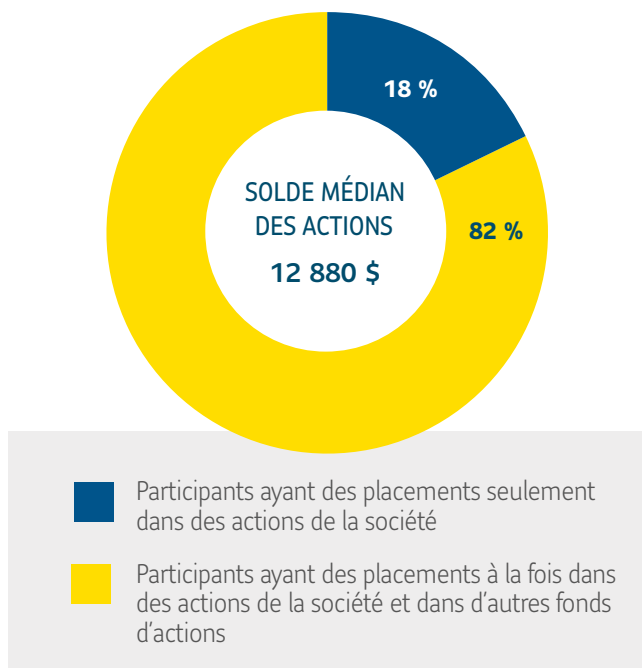
Secteur d'activité	Moyenne	Médiane
Consommation de base	23 540 \$	7 520 \$
Consommation discrétionnaire	35 035 \$	8 420 \$
Énergie	27 475 \$	13 555 \$
Industrie	27 375 \$	11 145 \$
Matériaux	25 360 \$	12 545 \$
Pétrole et gaz	28 535 \$	13 535 \$
Santé	22 255 \$	9 525 \$
Services financiers	54 080 \$	17 970 \$
Technologie	33 450 \$	6 970 \$

La plupart des secteurs d'activité ont connu une hausse modeste des soldes des comptes RAAE, à l'exception des secteurs du pétrole et du gaz, et de l'énergie.

FIG. 7.4 PARTICIPATION AU RAAE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité	Selon le nombre de participants	Selon l'actif total du RAAE
Consommation de base	1 %	0 %
Consommation discrétionnaire	34 %	30 %
Industrie	11 %	7 %
Matériaux	1 %	1 %
Pétrole et gaz + énergie	12 %	9 %
Santé	1 %	1 %
Services financiers	38 %	52 %
Technologie	1 %	0 %

FIG. 7.5 PLACEMENTS – COMPORTEMENT DES PARTICIPANTS D'UN RAAE



Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)

Depuis son lancement en 2009, le CELI a donné aux Canadiens un nouveau moyen d'épargner.

Parmi les participants de RC ayant accès à un CELI, seuls 7 % en moyenne y investissent des fonds. La majorité d'entre eux (55 %) ont versé moins de 5 000 \$ dans ce produit. Lorsqu'on compare ce montant à la moyenne nationale qui est de 20 000 \$, on voit bien que le CELI au travail est une occasion que les promoteurs peuvent saisir pour aider les participants qui ont des besoins d'épargne plus variés. Généralement, les participants versent de toutes nouvelles cotisations à leur CELI (voir la figure 7.7) et investissent dans des fonds axés sur le marché afin de profiter de la croissance des placements à l'abri de l'impôt.

Fait intéressant : les participants qui investissent dans un CELI et d'autres produits d'épargne ont tendance à avoir, de manière générale, des soldes moyens plus élevés – 97 110 \$ contre 74 095 \$. Cela laisse croire que ces participants sont plus engagés et ont des taux d'épargne plus élevés.

Pour lire d'autres commentaires sur le CELI, consultez la section 2.1.

FIG. 7.6 SOLDES DES COMPTES CELI DES PARTICIPANTS

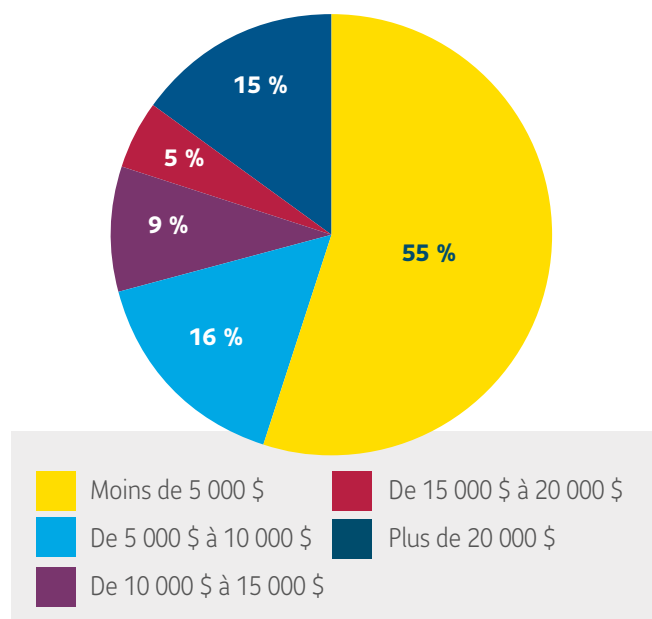
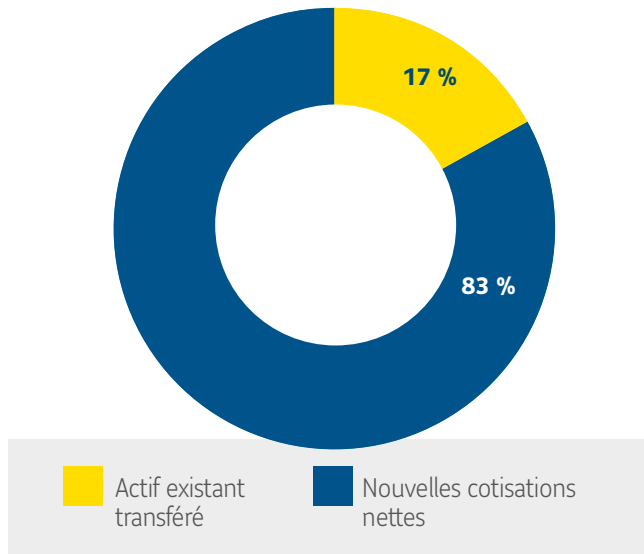


FIG. 7.7 SOURCES DES COTISATIONS AU CELI



On s'inquiétait initialement du fait que les participants transfèraient leur épargne à long terme dans un CELI afin d'obtenir une plus grande flexibilité en matière de retrait, mais ce n'est pas ce qui s'est produit. Seuls 17 % des participants ont profité des avantages fiscaux du CELI en y transférant des actifs existants provenant d'autres produits non enregistrés. En revanche, 83 % des cotisations au CELI proviennent de **nouvelles** rentrées d'argent **nettes**. Cela signifie que les participants ayant accès à un CELI au travail épargnent encore davantage.

Retraits des CELI

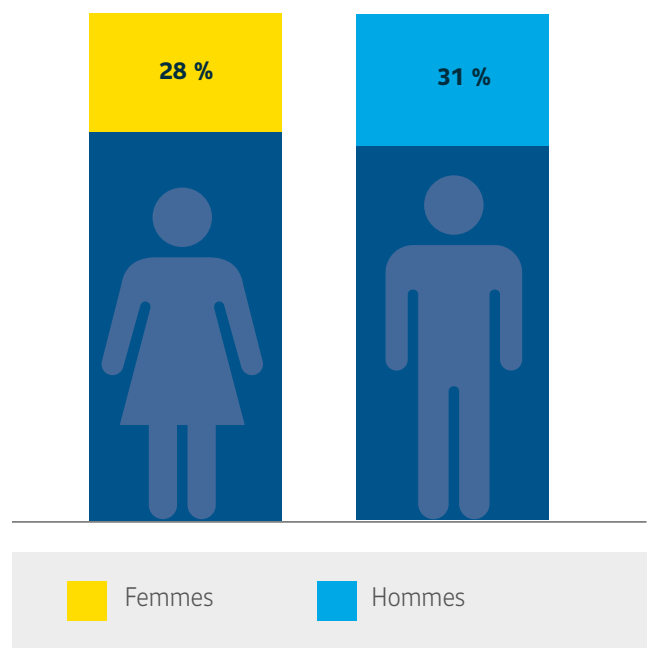
Les CELI qui font partie d'un régime au travail permettent les retraits, car il s'agit d'un instrument d'épargne à court terme flexible. Toutefois, la vaste majorité des employés qui cotisent à un CELI au travail le font pour épargner à moyen ou à long terme. Même si les hommes sont encore plus nombreux à retirer des sommes de leur CELI, nous observons, depuis notre dernier rapport, une diminution des retraits effectués par les deux sexes dans toutes les tranches d'âge.

Les participants de 30 à 49 ans sont ceux qui effectuent le plus de retraits de leur CELI – près d'un tiers des participants de ces tranches d'âge en font.

FIG. 7.8 RETRAITS DES CELI SELON LE GROUPE D'ÂGE

Âge	Participants ayant fait des retraits
Moins de 20 ans	0 %
20 à 29 ans	26 %
30 à 39 ans	31 %
40 à 49 ans	32 %
50 à 54 ans	29 %
55 à 59 ans	27 %
60 à 64 ans	25 %
65 ans et plus	20 %

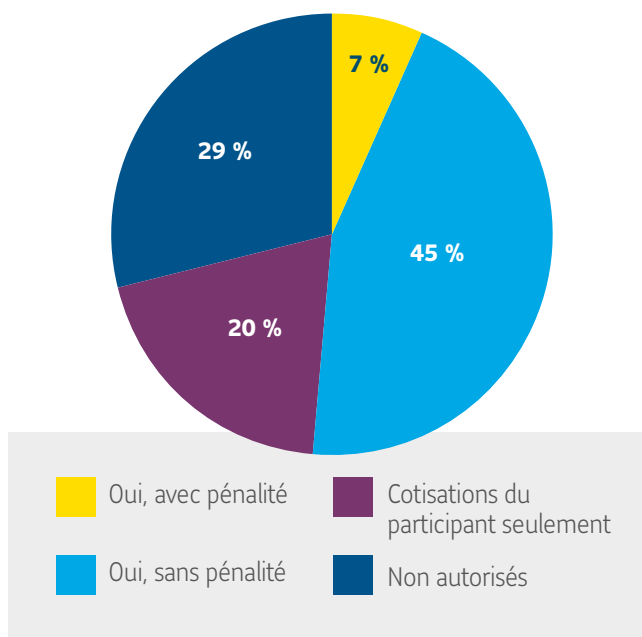
FIG. 7.9 RETRAITS DES CELI SELON LE SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE



Retraits des REER collectifs

Des employeurs qui offrent un REER collectif, environ trois quarts (72 %) permettent aux participants de faire des retraits en cours d'emploi. Quelque 7 % des régimes imposent alors une pénalité. Les employeurs cherchent de plus en plus à restreindre les retraits de cotisations patronales versées à un REER collectif et de cotisations salariales donnant droit à un complément. La suspension de la participation au régime ou du versement du complément de l'employeur ne s'est pas avérée efficace en ce qui concerne les retraits. Interdire les retraits est ce qui permet de conserver plus d'argent dans le régime au travail.

FIG. 7.10 REER QUI AUTORISENT LES RETRAITS



De plus en plus de promoteurs de régime sont préoccupés par les retraits de leur REER collectif et ont mis en place certaines restrictions ou envisagent de le faire.

Comme complément à un REER collectif, le CELI est un excellent choix et est beaucoup plus efficace sur le plan fiscal au moment d'effectuer des retraits.

FIG. 7.11 RETRAITS DES REER SELON LE GROUPE D'ÂGE

Âge	Participants ayant fait des retraits
Moins de 20 ans	2,8 %
20 à 29 ans	8,9 %
30 à 39 ans	9,7 %
40 à 49 ans	9,4 %
50 à 54 ans	8,5 %
55 à 59 ans	7,8 %
60 à 64 ans	7,3 %
65 ans et plus	8,4 %

Tout comme c'est le cas avec le CELI, nous avons observé une diminution des retraits du REER pour toutes les tranches d'âge.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation. D'abord, les participants peuvent avoir ressenti de l'insécurité durant la pandémie en raison de la volatilité du marché et préféré conserver leur épargne. Ensuite, les efforts de communication et d'information, y compris les messages incitatifs numériques, sont devenus plus pertinents et efficaces grâce à leur touche personnelle. Voilà autant d'observations positives qui aideront à optimiser les résultats à long terme pour les participants.

08

Décaissement

Cette décennie, 5 millions de Canadiens auront 65 ans. En même temps, les gens vivent plus longtemps et retardent leur départ à la retraite. Ils sont aussi moins nombreux à participer à un régime traditionnel. Tous ces facteurs ont intensifié l'accent mis sur le décaissement ces dernières années.





08 | Décaissement

Cette décennie, 5 millions de Canadiens auront 65 ans. En même temps, les gens vivent plus longtemps et retardent leur départ à la retraite. Ils sont aussi moins nombreux à participer à un régime traditionnel. Tous ces facteurs ont intensifié l'accent mis sur le décaissement ces dernières années.

Les tendances en matière de retraite – comme les départs à la retraite reportés, le décalage persistant entre les sexes en matière d'épargne, la faiblesse soutenue des taux d'intérêt, le sentiment d'insécurité financière qui découle des replis économiques et, plus récemment, les obstacles créés par la COVID-19 – font de la période actuelle un moment particulièrement bien choisi pour examiner les enjeux du décaissement pour ceux qui prendront bientôt leur retraite.

Se préparer en vue de la retraite est une étape difficile. De nombreux participants commencent tout juste à évaluer leurs options et ne savent pas par où commencer. Cette phase est un exercice d'équilibre – entre les demandes actuelles et les objectifs futurs; entre tenir compte de ses propres buts et combler les besoins et les désirs de ses enfants¹.

Lors d'une récente table ronde sur le décaissement, plusieurs promoteurs nous ont parlé de leur fort désir de favoriser le plus tôt possible l'engagement des participants à l'égard de leur retraite. Il est essentiel que les participants comprennent ce pour quoi ils épargnent. Les promoteurs les encouragent aussi fortement à utiliser des outils de planification pour déterminer quel revenu leur épargne générera et s'ils doivent épargner davantage pour atteindre leurs objectifs de retraite.

Franchir la première étape en établissant un objectif de retraite peut aussi porter fruit. Selon une récente analyse de la Sun Life, les participants qui se sont fixé un objectif de retraite ont un solde 25 % plus élevé par rapport à ceux qui ne l'ont pas fait.

¹ Research Strategy Group et Sun Life, *An ethnographic exploration of planning for retirement*, avril 2021 (document non publié).



Le simple fait d'avoir un objectif de retraite en tête peut constituer une puissante source de motivation – cela incite à verser des cotisations plus élevées, à se renseigner et à s'engager davantage, et à regrouper son actif. Le Planificateur de retraite, que nous avons relancé récemment, jumelé aux messages incitatifs d'Ella, notre coach numérique, facilite comme jamais le premier pas dans la démarche de planification. Les outils numériques se sont avérés très efficaces pour améliorer le revenu de retraite. Comme l'indique l'image ci-dessous, une récente analyse a établi qu'un engagement numérique supérieur donnait lieu à des soldes supérieurs, à des cotisations plus élevées et à une plus grande propension à regrouper son actif.

Alors que les régimes au travail sont un excellent moyen d'épargner, certains participants ont besoin de plus de soutien pour comprendre leur régime, tirer profit de tout ce qui s'offre à eux et prendre des décisions de placement. Pour ces participants, l'accès à des conseils peut être très avantageux lorsqu'il est question d'épargne et de placement. Selon le dernier rapport sur la retraite de la Sun Life, 62 % des Canadiens retraités faisant affaire avec un conseiller étaient satisfaits du montant qu'ils avaient mis de côté pour la retraite, comparativement à 38 % de ceux qui n'avaient pas de conseiller.

Pour aider les promoteurs, les conseillers et les consultants à comprendre les comportements en matière de décaissement des Canadiens, nous avons ajouté la présente section. Elle contient des renseignements sur les tendances relatives au décaissement dans les régimes au travail et sur les comportements des participants retraités.

Engagement numérique supérieur

Un plus grand nombre d'interactions numériques avec la Sun Life donne lieu à :



DES SOLDES SUPÉRIEURS

Les participants qui interagissent par voie numérique ont un solde moyen **177 %** plus élevé que celui des autres participants.



DES COTISATIONS PLUS ÉLEVÉES

Les participants qui interagissent par voie numérique versent des cotisations **plus de deux fois** supérieures à celles des autres participants.



UNE PLUS GRANDE PROPENSION À REGROUPER L'ACTIF

Les participants qui accèdent à [masunlife.ca](https://www.masunlife.ca) cinq fois ou plus par année sont **quatre fois plus susceptibles** de regrouper leur actif pour profiter de frais plus avantageux.



Grâce à...



PLUS DE MESSAGES INCITATIFS

Les messages incitatifs personnalisés sont alimentés par l'intelligence artificielle et visent à inciter les participants à utiliser différents outils ou à désigner un bénéficiaire.



DE MEILLEURS OUTILS ET DU SOUTIEN

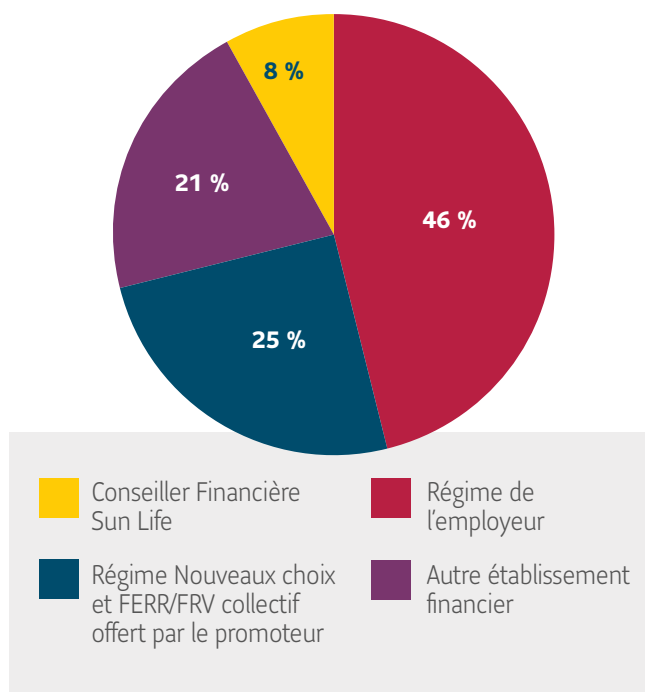
Les nouveaux outils numériques aident les participants à prendre des décisions au moment de modifier leurs placements ou leurs retenues sur salaire.



DES OPÉRATIONS PLUS RAPIDES

Les participants peuvent apporter rapidement des changements en utilisant le site Web. Leurs opérations sont alors immédiatement envoyées à la Sun Life pour être traitées.

FIG. 8.1 COMMENT LES RETRAITÉS RETIRENT-ILS LEUR ÉPARGNE?



Parmi les participants qui ont pris leur retraite (y compris ceux dont l'emploi a pris fin alors qu'ils avaient plus de 55 ans), plus de la moitié (54 %) a conservé ses soldes à la Sun Life. De ces participants, 25 % ont transféré leur épargne dans la solution de continuité offerte par la Sun Life aux participants retraités ou dont l'emploi a pris fin (le régime Nouveaux choix). Pour leur part, 21 % ont choisi de laisser leur épargne dans un régime parrainé par leur employeur après la fin de leur emploi (quand cela était permis). Enfin, 8 % ont choisi de transférer leurs soldes à leur conseiller Financière Sun Life afin de regrouper leur actif.

Les autres (46 %) ont transféré leurs soldes à d'autres établissements financiers. Cela souligne la solide relation que les établissements financiers entretiennent avec les Canadiens et notamment le lien à long terme que les Canadiens peuvent avoir avec leur principal établissement bancaire, qu'ils connaissent bien.

Fait à noter, la différence entre les frais facturés par les régimes collectifs et ceux facturés par un établissement financier ou une société de fonds communs de placement pour des fonds gérés de manière similaire peut être significative et avoir une incidence sur le revenu de retraite et sa durée.

Vous trouverez dans les sections ci-dessous des renseignements sur les retraités qui choisissent de rester dans un FERR/FRV collectif parrainé par le promoteur et ceux qui optent pour le régime collectif Nouveaux choix de la Sun Life.

FIG. 8.2 ÂGE DE LA RETRAITE



La retraite obligatoire à 65 ans a caractérisé le marché de l'emploi au Canada pendant des décennies. Au début des années 1980, certaines provinces ont adopté des lois pour bannir cette pratique et au début des années 2000, toutes les autres provinces ont emboîté le pas et aboli la retraite obligatoire.

Depuis, la tendance est à la hausse en ce qui a trait à l'âge de la retraite au Canada. Ce constat est valable autant dans le secteur public que dans le secteur privé et le marché des travailleurs autonomes. L'âge moyen du départ à la retraite était de 64,5 ans en 2020 comparativement à 63,6 ans en 2017 (Statistique Canada, *Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur*).

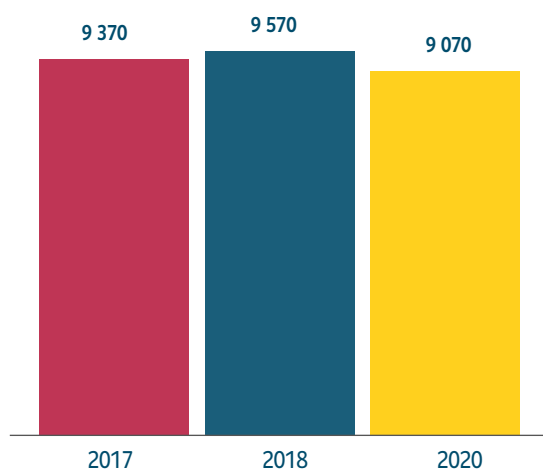
Plusieurs facteurs convergents peuvent expliquer cette tendance : le déclin des régimes de retraite à prestations déterminées, des régimes de retraite moins généreux dans l'ensemble et le sentiment d'insécurité financière qui découle de la crise financière de 2008 et, plus récemment, de la pandémie.

En plus de ces facteurs, la définition de la retraite elle-même a aussi contribué à la tendance de report de la retraite. De nombreux employeurs acceptent l'idée de conserver leurs employés plus âgés et les encouragent même à rester.

Les employés sont souvent prêts à être réembauchés pour faire partie de l'équipe des travailleurs d'appoint au sein de leur entreprise. Les aptitudes, l'expérience et le capital intellectuel de ces employés sont valorisés, particulièrement en raison des pénuries de travailleurs qualifiés et de l'intensification de la guerre des talents. Parmi les participants actifs (c.-à-d. les participants qui travaillent toujours) dans notre système de tenue des registres, près de 6,2 % ont 65 ans ou plus.

Tout comme la tendance nationale, l'âge médian du départ à la retraite de nos participants a augmenté, passant de 62 à 63 ans depuis 2017.

FIG. 8.3 NOMBRE DE PARTICIPANTS AYANT PRIS LEUR RETRAITE – PAR ANNÉE



Conformément à la tendance à la hausse concernant l'âge du départ à la retraite, nous avons remarqué un déclin du nombre de retraités en 2020. Alors que nous avons observé une augmentation modérée en 2018, la tendance s'est renversée en 2020. Cela laisse entendre que les participants ont reporté leur départ à la retraite en raison de la volatilité des marchés ou de l'incertitude économique attribuable à la pandémie, ou en raison de conditions de travail plus souples obtenues grâce à la pandémie.

Le recul du nombre de retraités peut être aussi attribuable aux personnes qui ont choisi de continuer de travailler d'une façon ou d'une autre, comme nous en avons discuté dans la section précédente. Nous verrons si cette tendance se poursuivra ou si elle découle des changements apportés par la pandémie.

FIG. 8.4 SOLDE MOYEN PAR GROUPE D'ÂGE

Âge	Solde moyen		
	2017	2018	2020
Moins de 50 ans	66 770 \$	69 595 \$	60 570 \$
50 à 54 ans	112 235 \$	91 655 \$	62 170 \$
55 à 59 ans	142 985 \$	115 960 \$	101 910 \$
60 à 64 ans	187 710 \$	161 105 \$	138 315 \$
65 à 69 ans	212 570 \$	187 940 \$	170 740 \$
70 à 74 ans	276 040 \$	231 190 \$	213 420 \$
75 à 79 ans	287 095 \$	280 275 \$	286 625 \$
80 à 84 ans	187 410 \$	205 320 \$	256 370 \$
85 à 89 ans	81 115 \$	79 910 \$	107 330 \$
90 à 94 ans	43 600 \$	38 760 \$	102 860 \$
95 ans et plus	36 390 \$	30 930 \$	30 510 \$

En 2020, les retraités avaient, dans presque tous les groupes d'âge, particulièrement jusqu'à l'âge de 74 ans, des soldes moyens beaucoup plus faibles qu'en 2017, et ce, malgré des gains réalisés sur les marchés des actions au cours de cette période.

Le solde moyen des retraités a augmenté pour chaque groupe d'âge, jusqu'au groupe des 80 à 84 ans. Par la suite, on remarque une forte baisse. Cette situation peut être attribuable aux dépenses supplémentaires en soins de longue durée ou aux autres coûts liés à la santé. Cette tranche d'âge correspond aussi à l'espérance de vie moyenne des Canadiens.

Cette tendance souligne l'importance d'aider les participants à planifier adéquatement leur retraite et à créer une stratégie de placement efficace à leur retraite. Pour voir d'autres commentaires, consultez la section 8.16.

FIG. 8.5 POURCENTAGE DES PARTICIPANTS PAR GROUPE D'ÂGE

Âge	2017	2018	2020
Moins de 50 ans	0 %	0 %	0 %
50 à 54 ans	2 %	1 %	1 %
55 à 59 ans	7 %	6 %	5 %
60 à 64 ans	16 %	14 %	12 %
65 à 69 ans	27 %	25 %	22 %
70 à 74 ans	27 %	29 %	32 %
75 à 79 ans	13 %	15 %	18 %
80 à 84 ans	5 %	6 %	7 %
85 à 89 ans	3 %	2 %	3 %
90 à 94 ans	1 %	1 %	1 %
95 ans et plus	0 %	0 %	0 %

Nos données indiquent aussi que la proportion de participants qui détiennent des produits de revenu est vieillissante. En 2017, la répartition entre les retraités de 65 à 69 ans et ceux de 70 à 74 ans était égale, comme le montre le tableau ci-dessus. Toutefois, en 2020, le groupe des 70 à 74 ans est devenu le groupe le plus important en termes d'actif (34 % de l'actif total) et de participants (ce groupe compte pour 32 % des retraités). Une fois de plus, cela semble indiquer que les participants prennent leur retraite plus tard et reportent le moment où ils commenceront à toucher

leur revenu de retraite à un âge plus avancé que les autres générations de retraités. Il est aussi possible que certains retraités aient choisi de regrouper leur actif à l'extérieur du régime, à la banque ou dans un autre établissement financier, par exemple.

FIG. 8.6A POURCENTAGE DE L'ACTIF TOTAL PAR GROUPE D'ÂGE

Âge	2017	2018	2020
Moins de 50 ans	0 %	0 %	0 %
50 à 54 ans	1 %	1 %	0 %
55 à 59 ans	4 %	4 %	3 %
60 à 64 ans	13 %	12 %	9 %
65 à 69 ans	26 %	24 %	20 %
70 à 74 ans	33 %	33 %	34 %
75 à 79 ans	17 %	20 %	25 %
80 à 84 ans	4 %	6 %	8 %
85 à 89 ans	1 %	1 %	1 %
90 à 94 ans	0 %	0 %	0 %
95 ans et plus	0 %	0 %	0 %



FIG. 8.6B POURCENTAGE DES PARTICIPANTS SELON LE GROUPE D'ÂGE – PAR PRODUIT

	Moins de 50 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 à 89 ans	90 à 94 ans	95 ans et plus
RRCD	0 %	0 %	5 %	11 %	67 %	16 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
FRV	0 %	1 %	7 %	16 %	27 %	28 %	13 %	5 %	2 %	0 %	0 %
CRI	3 %	3 %	17 %	32 %	40 %	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
FRRI	0 %	0 %	1 %	1 %	3 %	19 %	21 %	38 %	9 %	4 %	3 %
RENE	0 %	1 %	4 %	10 %	16 %	38 %	24 %	5 %	1 %	0 %	0 %
FERR	0 %	0 %	2 %	9 %	21 %	38 %	20 %	7 %	3 %	1 %	0 %
REER	1 %	3 %	14 %	32 %	45 %	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CELI	0 %	1 %	4 %	14 %	26 %	33 %	16 %	3 %	1 %	0 %	0 %

Alors que le REER est utilisé pour épargner en vue de la retraite, le FERR constitue l'instrument correspondant dans lequel les sommes sont transférées afin de constituer un revenu de retraite. Avant la fin de l'année où un participant atteint l'âge de 71 ans, il doit soit transférer à un FERR ou à une rente tous les fonds de son REER, soit demander qu'on lui remette la somme globale sous la forme d'un versement forfaitaire. Les paiements de revenu devront commencer au plus tard l'année civile suivante. Une fois qu'un REER est converti en FERR, les cotisations ne sont plus autorisées et un montant minimal doit être retiré chaque année. Les mêmes règles s'appliquent aux RRCD et aux CRI, comme le montre le tableau ci-dessus; le taux de participation dans les REER, les RRCD et les CRI tombe à 0 % à partir du groupe d'âge des 75 à 79 ans. Le tableau ci-dessous présente un résumé des principaux produits d'épargne au Canada et des produits correspondants dont les participants peuvent se servir pour retirer leur revenu de retraite.



FIG. 8.7 RÉGIMES D'ÉPARGNE POUVANT SERVIR À PROCURER UN REVENU DE RETRAITE

RÉGIME D'ÉPARGNE	RÉGIME DE REVENU
<p>Compte de retraite immobilisé (CRI)</p> <p>Régime de retraite à cotisations déterminées (RRCD)</p>	<p>Fonds de revenu viager (FRV)</p> <p>Un FRV est un prolongement du régime de retraite à cotisations déterminées (RRCD), du compte de retraite immobilisé (CRI) et de tout actif immobilisé. Cependant, il ne sert pas à accumuler de l'argent, mais plutôt à verser un revenu de retraite.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les sommes accumulées dans le compte sont à l'abri de l'impôt jusqu'à leur retrait. • Un FRV peut contenir des placements comme des fonds communs. • Il faut retirer un certain montant chaque année. De plus, un minimum et un maximum s'appliquent à ce retrait en fonction de l'âge, mais on peut choisir le montant du retrait. <p>Prestations variables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les prestations variables sont des paiements de revenu de retraite versés à partir du RRCD. Les sommes accumulées dans le compte sont à l'abri de l'impôt jusqu'à leur retrait. • Les options de placement peuvent être identiques ou semblables à celles des régimes de retraite à cotisations déterminées. • À partir de l'âge de 72 ans, il faut retirer un montant minimal chaque année en fonction de l'âge. • Avant l'âge de 72 ans, on peut demander que les versements commencent ou cessent en tout temps.
<p>Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)</p>	<p>Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)</p> <p>Un FERR est un prolongement du REER. Cependant, il ne sert pas à accumuler de l'argent, mais plutôt à verser un revenu de retraite.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les sommes accumulées dans le compte sont à l'abri de l'impôt jusqu'à leur retrait. • Les titulaires de compte prennent toutes les décisions de placement. • Il faut retirer un montant minimal chaque année en fonction de l'âge. Il n'y a toutefois aucun maximum pour les retraits.
<p>Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)</p> <p>Régime de retraite à cotisations déterminées (RRCD)</p> <p>Compte de retraite immobilisé (CRI)</p> <p>Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)</p> <p>Compte non enregistré</p>	<p>Rente</p> <p>Une rente est un contrat souscrit auprès d'une compagnie d'assurance-vie. En échange d'une somme forfaitaire versée à l'avance, les titulaires de la rente reçoivent des paiements fixes pendant une période précise ou pour le reste de leur vie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moyennant un supplément, il est possible de souscrire diverses options facultatives pour pallier notamment les effets de l'inflation, bénéficier d'une période de paiement garantie et prévoir le versement de prestations de survivant. • La compagnie d'assurance-vie prend toutes les décisions de placement. • Toute rente souscrite en utilisant des fonds immobilisés doit respecter la loi sur les régimes de retraite de la province dans laquelle le titulaire habite.
<p>Régime de retraite à prestations déterminées (RRPD)</p>	<p>Prestations de retraite mensuelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un régime de retraite à prestations déterminées (RRPD) prévoit le versement de prestations mensuelles d'un montant déterminé selon une formule préétablie, définie par le régime.
<p>Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)</p> <p>Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)</p> <p>Compte non enregistré</p>	<p>Espèces</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nombreux produits d'épargne permettent les retraits en espèces sans exigence de transformer l'épargne en revenu. Dans certains cas, ce type d'opération a des incidences fiscales.

Il est à noter que cette analyse ne tient compte que du revenu tiré d'un ancien régime de retraite d'employeur. Les retraités ont aussi accès à des prestations de l'État (comme celles du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et, dans certains cas, du Supplément de revenu garanti).

FIG. 8.8 PAIEMENT DE REVENU MOYEN SELON L'ÂGE – PRODUIT IMMOBILISÉ

Âge	Paiement annuel moyen*
Moins de 50 ans	3 605 \$
50 à 54 ans	6 190 \$
55 à 59 ans	6 505 \$
60 à 64 ans	7 665 \$
65 à 69 ans	9 100 \$
70 à 74 ans	10 470 \$
75 à 79 ans	13 765 \$
80 à 84 ans	11 255 \$
85 à 89 ans	9 140 \$
90 à 94 ans	10 490 \$
95 ans et plus	1 400 \$

Les retraités n'ont pas tous les mêmes priorités et les revenus de retraite doivent être ajustés en fonction des besoins. Comme nous l'avons déjà signalé, outre leur régime de retraite au travail, de nombreux retraités

ont d'autres sources de revenu de retraite. Il y a peut-être lieu de mieux les renseigner et de favoriser davantage leur engagement afin qu'ils puissent gérer adéquatement le risque d'épuiser leur épargne-retraite de leur vivant.

Les participants ont tendance à avoir des soldes plus élevés dans des produits de revenu non immobilisés plutôt que dans des produits de revenu immobilisés. Ils font aussi généralement des retraits plus élevés dans leurs produits non immobilisés. Toutefois, le paiement de revenu annuel moyen pour les produits immobilisés, en termes de pourcentage du solde, est comparable à celui obtenu pour les produits non immobilisés – 7,5 % et 7,4 % respectivement.

Selon nos données, les participants retirent davantage d'argent au cours des premières années de leur retraite et réduisent le montant des retraits plus tard alors qu'ils ont besoin de moins de revenus.

Nous voyons aussi qu'après l'âge de 75 ans, la portion des soldes investis dans les RENE augmente, alors que les soldes dans les FERR et les FRV diminuent grandement. Cela suggère que les participants retirent peut-être plus de revenus qu'ils n'en ont besoin, possiblement en raison des exigences liées au 71^e anniversaire décrites ci-dessus, et qu'ils réinvestissent l'excédent dans un compte non enregistré ou un CELI.

Il est intéressant de constater que ce taux de retrait est presque le double du taux général de 4 % établi pour les retraités. Le taux général de 4 % est fondé sur une recherche effectuée au début des années 1990 indiquant que les retraités ayant un portefeuille équilibré pouvaient retirer l'équivalent de 4 % (ajusté en fonction de l'inflation) de leur épargne chaque année pendant 30 ans ou, possiblement, plus longtemps encore. Actuellement, le taux de retrait minimum du FERR/FRV est supérieur à 4 % à partir de l'âge de 66 ans, mais il est intéressant de voir qu'en moyenne, les participants retirent plus que les minimums requis et que l'équivalent de ce taux général de 4 %.



Pour ce qui est du nombre de produits par âge, les données montrent que dans tous les groupes d'âge, 71 % des retraités ne détiennent qu'un seul produit de revenu. Quelque 28 % détiennent deux produits de revenu de retraite.

Retraits effectués dans les FERR (minimum et montant supérieur au minimum)

La figure 8.9 détaille les retraits effectués dans les FERR. Les participants de 65 à 74 ans sont plus susceptibles de retirer davantage que le minimum prescrit. Fait intéressant : le groupe des 70 à 74 ans est aussi celui qui retire dans une plus grande proportion le minimum prescrit.

FIG. 8.9 RETRAITS DU FERR SELON L'ÂGE

Âge	Montant supérieur au minimum	Minimum
Moins de 50 ans	0 %	0 %
50 à 54 ans	0 %	0 %
55 à 59 ans	4 %	1 %
60 à 64 ans	14 %	2 %
65 à 69 ans	33 %	8 %
70 à 74 ans	32 %	42 %
75 à 79 ans	12 %	29 %
80 à 84 ans	4 %	12 %
85 à 89 ans	1 %	4 %
90 à 94 ans	0 %	2 %
95 ans et plus	0 %	0 %

Nos données indiquent aussi que dans le cas d'une retraite anticipée, de nombreux retraités ayant des sommes dans un FRV ou un FRRRI retirent le montant maximum permis. Cela indique qu'ils retirent peut-être des montants supérieurs aux rendements générés. Une tendance similaire se dessine pour les retraités ayant des fonds dans un FERR – des retraits plus élevés (supérieurs au minimum prescrit par la loi) au cours des premières années et des retraits plus près du minimum prescrit à mesure que les participants vieillissent.

Rentes



L'espérance de vie augmente, ce qui signifie que la retraite peut durer aussi longtemps que la carrière.

La façon de retirer l'argent épargné pour la retraite est donc un élément important à considérer. Pour beaucoup d'options de revenu de retraite, il y a un risque qu'une personne épuise son épargne-retraite de son vivant.

Une façon d'avoir un revenu garanti pour la vie consiste à souscrire une rente auprès d'un assureur. En échange d'un paiement, l'assureur s'engage à verser un montant mensuel déterminé pour la vie.

Plusieurs facteurs ont une influence sur le niveau de revenu offert par une rente :

- taux d'intérêt à long terme;
- hypothèses d'espérance de vie en vigueur;
- durée de la période de paiement garanti.

Il existe plusieurs types de rentes – par exemple, rentes réversibles, rentes à terme fixe, rentes indexées, rentes différées.

Une fois qu'une rente est souscrite, il n'est plus possible d'en changer les conditions. De plus, une rente ne prévoit aucun paiement en liquide additionnel ni versement de prestation à la succession au décès du rentier, à l'exception des versements garantis restants. Malgré ces contraintes, une rente peut être une option possible dans le cadre d'une stratégie intégrée de revenu de retraite.

En 2020, environ 5 % des retraités ont souscrit une rente dans le cadre de leur stratégie de revenu de retraite. En outre, environ 4 % de l'actif détenu par les participants âgés de 71 ans a été transformé en rente par défaut. Ces participants n'avaient pas fourni de directives à la date limite établie pour commencer à tirer un revenu de leurs comptes d'épargne enregistrés*.

* Selon les données sur les rentes souscrites par l'intermédiaire du Centre Solution Clients de la Sun Life et sur l'épargne des participants de 71 ans transformée par défaut en rente en 2020.

FIG. 8.10 SOURCES DE REVENU DE L'ÉTAT

RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA OU RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est une source importante de revenu de retraite pour la plupart des Canadiens et, par conséquent, un des aspects les plus importants de la planification de leur retraite. Les participants qui travaillent (ou ont travaillé) au Québec sont admissibles au Régime de rentes du Québec (RRQ).

Différents facteurs ont une incidence sur les prestations du RRQ/RPC, notamment :

- l'âge au départ à la retraite;
- les cotisations versées au régime en question;
- l'admissibilité à des dispositions supplémentaires.

Les prestations du RRQ/RPC sont indexées annuellement en fonction de l'inflation et du coût de la vie. En 2020, la prestation mensuelle maximale du RRQ/RPC s'élevait à 1 175,83 \$. Toutefois, la prestation moyenne est beaucoup plus faible (679,16 \$) si le participant choisit de commencer à recevoir ses paiements à 65 ans. Il n'y a aucun incitatif financier à reporter le versement des prestations du RRQ/RPC après l'âge de 70 ans. Les conjoints et les conjoints de fait survivants peuvent recevoir des prestations de survivant au titre du régime. Les prestations du RRQ/RPC sont imposables.



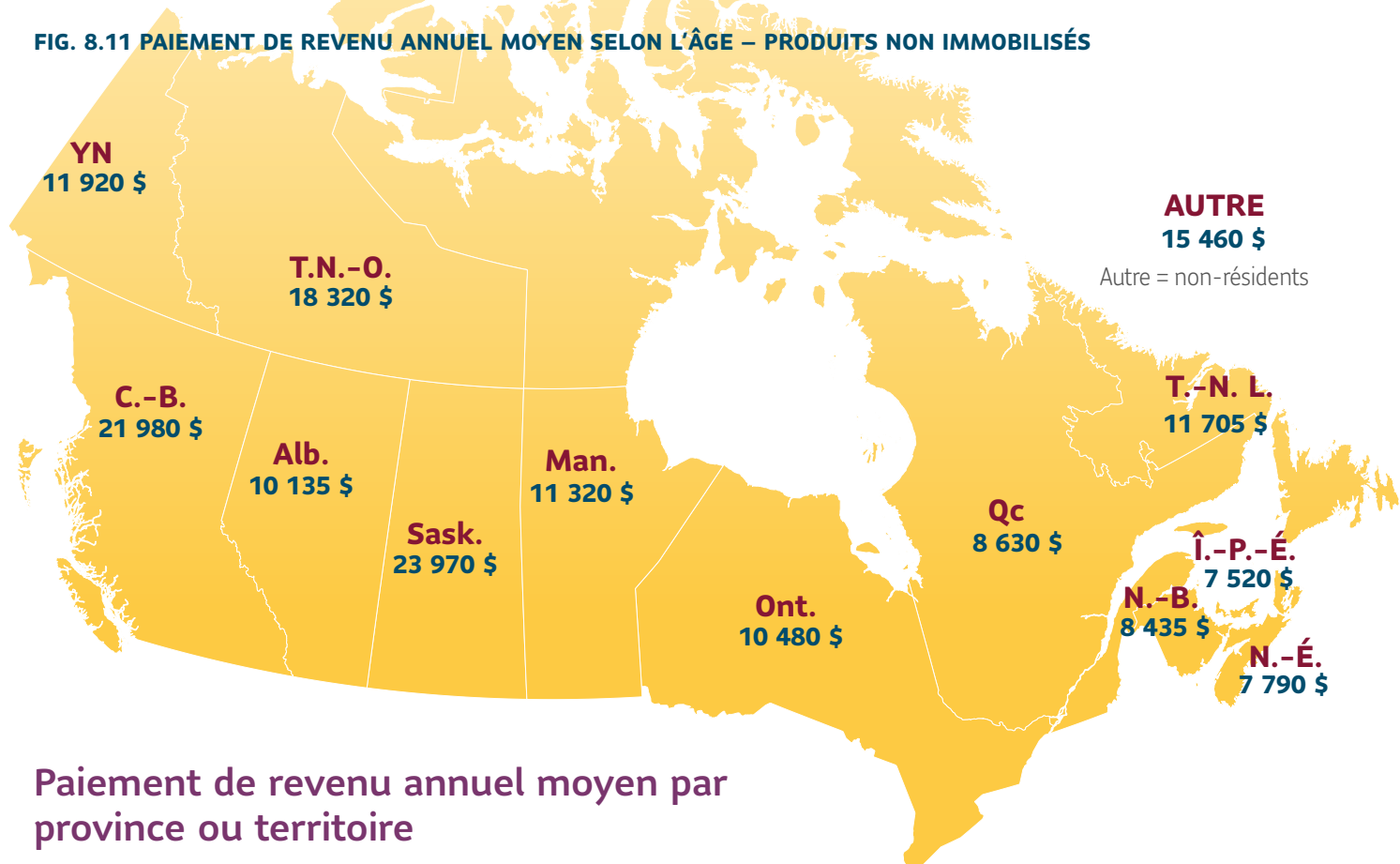
SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

La Sécurité de la vieillesse (SV) est un régime de retraite distinct du RRQ/RPC et destiné aux résidents canadiens de longue date et à certains anciens résidents. Contrairement au RRQ/RPC, il ne s'agit pas d'un régime contributif. Les prestations versées au titre de la SV sont ajustées chaque trimestre en fonction de l'indice des prix à la consommation. Elles sont considérées comme un revenu imposable et sont assujetties à un impôt de récupération des prestations si le revenu annuel net d'une personne est supérieur au seuil établi (79 054 \$ en 2020).

SUPLÉMENT DE REVENU GARANTI

Le Supplément de revenu garanti (SRG) est offert à tous les prestataires de la SV admissibles qui ont peu de sources de revenu ou n'en ont pas. Le SRG n'est pas imposable. Les prestataires de la SV qui respectent les critères applicables liés au revenu sont automatiquement inscrits au SRG.

FIG. 8.11 PAIEMENT DE REVENU ANNUEL MOYEN SELON L'ÂGE – PRODUITS NON IMMOBILISÉS



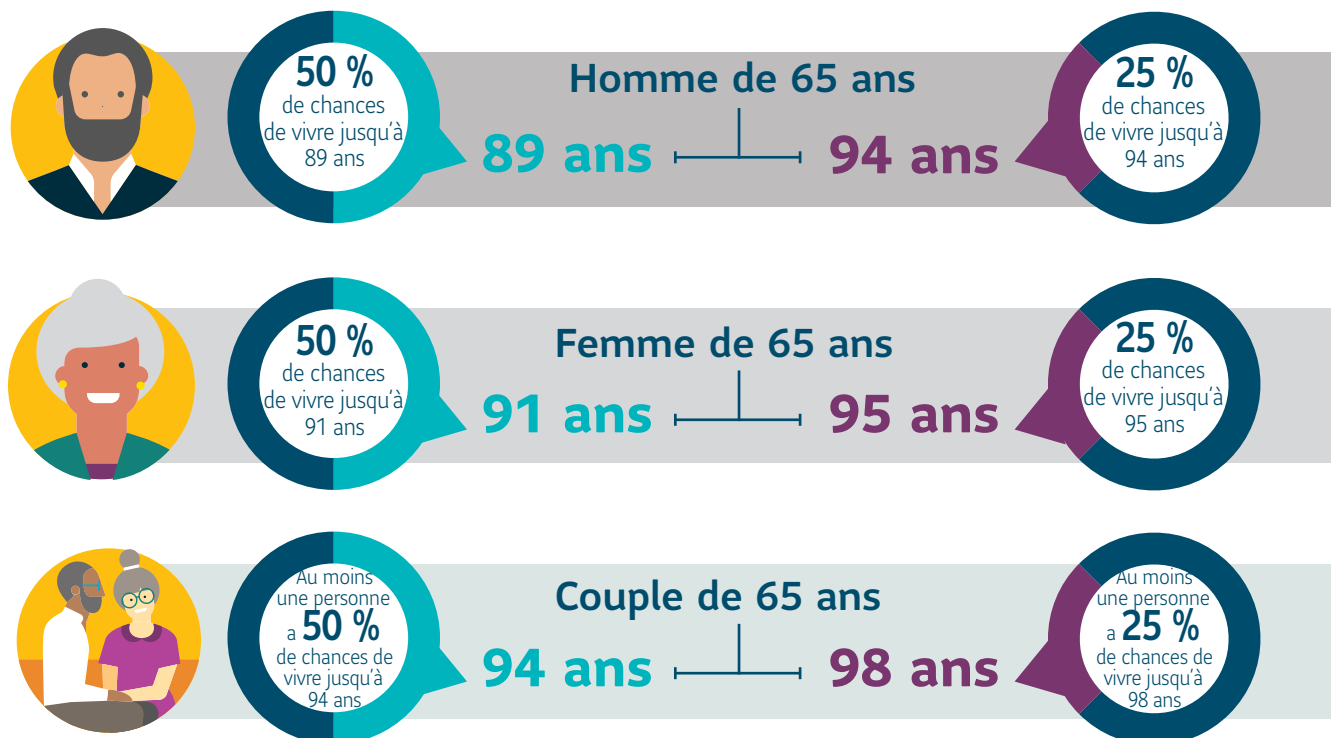
Païement de revenu annuel moyen par province ou territoire

La carte ci-dessus indique le revenu annuel moyen provenant des régimes non immobilisés par province ou territoire. Il est important de noter que ces montants ne représentent qu'une seule source de revenu de retraite. Bon nombre de retraités possèdent aussi des placements personnels et bénéficient de programmes de l'État et, possiblement, d'un régime de retraite à prestations déterminées.

Les participants qui planifient pour la retraite ou qui arrivent à la retraite devraient manifestement évaluer leurs besoins de revenu à la retraite pour s'assurer que leur épargne dure. Ils peuvent gérer le risque d'épuiser leur épargne de leur vivant en adoptant un taux de retrait viable. On peut les aider à cet égard en les renseignant sur toutes les sources possibles de revenu de retraite et en leur offrant des outils en libre-service et des conseils globaux pendant le processus de planification de la retraite.



FIG. 8.12 RETRAITE ET SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE



Source : Normes d'hypothèses de projection présumant l'atteinte de l'âge de 65 ans établies par le Conseil des normes en planification financière (fondées sur la Table de mortalité des retraités canadiens publiée par l'Institut canadien des actuaires en 2014).

Comme c'est aussi le cas pendant la phase d'épargne, nos données (selon le sexe assigné à la naissance) nous indiquent que les femmes ont des soldes moyens beaucoup plus faibles à la retraite que les hommes.

Il s'agit du prolongement d'une tendance que nous avons remarquée durant les années de vie active : les femmes versent des cotisations plus faibles et affichent donc des soldes plus bas au cours de la phase d'accumulation. Il s'agit d'une observation importante puisque les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes. Par conséquent, elles devront envisager la possibilité d'opter pour une protection contre le risque de longévité au moment d'établir un plan financier et un plan pour la retraite. Ce peut aussi être une occasion d'examiner plus en détail la meilleure façon de combler l'écart entre l'épargne des hommes et celle des femmes au cours des années de vie active afin d'obtenir de meilleurs résultats à la retraite.

FIG. 8.13 SOLDE MOYEN À LA RETRAITE EN FONCTION DU SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE

Sexe assigné à la naissance	2017	2018	2020
Femmes	128 780 \$	152 030 \$	155 630 \$
Hommes	199 330 \$	216 560 \$	215 360 \$

FIG. 8.14 FRÉQUENCE DE PAIEMENT

Fréquence de paiement	2020
Retraits spéciaux/non programmés	9 %
Paievements annuels	17 %
Paievements mensuels	67 %
Paievements trimestriels	4 %
Paievements semestriels	2 %

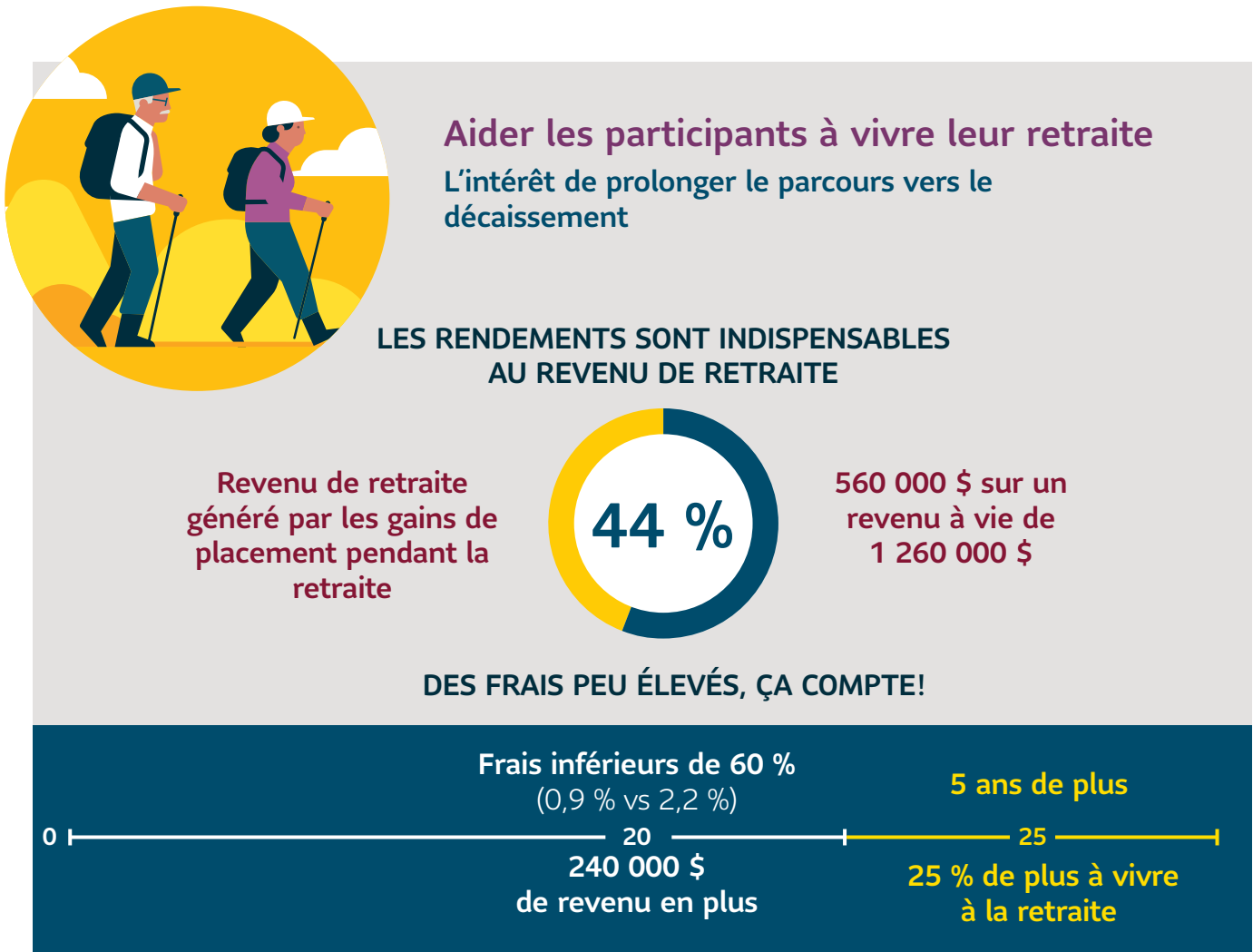
Les retraités sont plus nombreux à toucher des paiements de revenu mensuels, quel que soit le type de produit.

FIG. 8.15 PLACEMENTS AU COURS DE LA RETRAITE

Même si la préservation du capital gagne en importance au cours de la retraite et afin de protéger le portefeuille contre l'inflation, il est important de s'assurer que le portefeuille de retraite continue de générer, sur une période de 30 ans ou plus (presque aussi longue que la carrière des participants), des rendements constants tout en maintenant un niveau de risque approprié. C'est particulièrement crucial dans le contexte actuel de faiblesse soutenue des taux d'intérêt.

Examinons l'image ci-dessous. Dans cette analyse, nous avons découvert que 44 % du revenu de retraite était généré par les placements au cours de la retraite. Une étude similaire menée par Investissements Russell² conclut même qu'un pourcentage plus élevé du revenu de retraite (50 %) pouvait provenir de la croissance des placements durant la retraite. Il est dès lors important pour les retraités de conserver des placements favorisant la croissance et de maintenir l'équilibre en ayant aussi des placements garantis. La présente section explore la façon dont les retraités investissent leur argent.

² Règle 15/35/50 pour le style de vie à la retraite, Investissements Russell, juin 2019.



Montant initial de 700 000 \$. Revenu de 50 000 \$ retiré chaque année, rendement brut réel de 6,0 %, frais de 0,9 % vs frais de 2,2 %

En examinant le nombre de placements détenus, on remarque qu'un tiers (32 %) des retraités ont un seul fonds, alors que 41 % ont en moyenne 4 fonds ou plus dans leur compte.

FIG. 8.16 POURCENTAGE DE RETRAITÉS PAR NOMBRE DE FONDS

Nombre de fonds	2017	2018	2020
1	23 %	26 %	32 %
2	19 %	19 %	19 %
3	16 %	15 %	13 %
4+	45 %	44 %	41 %

En ce qui concerne la façon dont les retraités investissent leur argent, on constate que les fonds

équilibrés et les fonds axés sur le degré de risque constituent les options les plus courantes. Les fonds axés sur une date d'échéance sont aussi fortement utilisés jusqu'à l'âge de 70 ans. Par la suite, leur popularité diminue grandement. Cette situation peut être attribuable à la courbe d'ajustement progressif qui se termine, pour la plupart des fonds axés sur une date d'échéance, 5 ans après la retraite. La majorité de ces fonds ne se poursuivent pas à la retraite.

Sans surprise, les fonds garantis sont populaires auprès des retraités et sont même de plus en plus recherchés par les 85 ans ou plus. Il n'y a aucune différence significative dans les types de fonds de placement utilisés par les hommes et les femmes.

FIG. 8.17 POURCENTAGE DU SOLDE PAR CATÉGORIE D'ACTIF SELON LE GROUPE D'ÂGE

	Moins de 50 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 et plus
Fonds garantis	6 %	12 %	11 %	12 %	10 %	9 %	7 %	8 %	18 %
Fonds du marché monétaire	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Fonds de titres à revenu fixe	6 %	4 %	7 %	6 %	8 %	7 %	8 %	11 %	7 %
Fonds équilibrés	7 %	7 %	13 %	11 %	19 %	32 %	44 %	41 %	25 %
Fonds axés sur le degré de risque	38 %	30 %	36 %	34 %	31 %	24 %	15 %	13 %	6 %
Fonds axés sur une date d'échéance	26 %	24 %	14 %	15 %	13 %	7 %	3 %	1 %	1 %
Fonds d'actions canadiennes	9 %	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	7 %	8 %	12 %
Fonds d'actions américaines	3 %	10 %	7 %	7 %	5 %	4 %	4 %	5 %	18 %
Fonds d'actions mondiales	4 %	3 %	3 %	6 %	7 %	7 %	10 %	11 %	7 %
Fonds d'actions internationales	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	6 %

FIG. 8.18 SOLDE EN FONCTION DU POURCENTAGE D' ACTIONS

	2017	2018	2020
Pas d'actions	20 %	21 %	22 %
1 à 25 %	1 %	1 %	2 %
26 à 50 %	12 %	14 %	3 %
51 à 75 %	46 %	46 %	55 %
76 à 99 %	1 %	1 %	1 %
100 %	19 %	17 %	17 %

Nos données indiquent une hausse modérée des avoirs en actions en 2020 comparativement à 2017. Cette hausse peut être attribuable à une combinaison de sélection active et de changements causés par un rendement relatif des catégories d'actif au cours de cette période. En 2020, 22 % des retraités ne détenaient aucun placement en actions. Cette tendance est relativement stable depuis 2017. À l'autre extrême, 17 % des retraités en 2020 ne détenaient que des placements en actions. Dans certains cas, nous savons que ces retraités bénéficient d'un revenu à vie découlant d'un régime de retraite à prestations déterminées; ils peuvent donc se permettre de prendre plus de risques avec leur épargne provenant d'un régime de retraite à cotisations déterminées.

Alors que la gestion des risques liés à la retraite comme la volatilité des marchés, la longévité et la séquence des rendements est importante, il est aussi essentiel de gérer les frais, de considérer l'ordre de retrait et de maximiser l'efficacité fiscale à la retraite. Les retraités devraient aussi examiner tous les placements qu'ils détiennent et trouver le juste équilibre entre leur besoin de croissance et la nécessité de conserver leur revenu au cours de leur retraite.

Environ 15 % des retraités conservent leur REER jusqu'à ce que la loi les oblige à convertir les fonds en revenu avant la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 71 ans.

Comme indiqué précédemment, les retraités plus âgés détiennent aussi une portion importante de leur actif dans des comptes après impôt. Cela suggère qu'à mesure qu'ils avancent en âge, leurs besoins de revenu diminuent. Il est alors possible qu'ils aient plus de revenus que ce dont ils ont besoin. Cela tranche avec ce qui se passe au début de leur retraite, moment où ils sont en meilleure santé, plus actifs et libres de profiter de leurs loisirs. Une étude de l'Institut C.D. Howe de 2019 a révélé que c'est auprès des Canadiens plus âgés que le CELI est le plus populaire : 57 % des plus de 65 ans avaient un CELI, contre 50 % seulement des 25 à 34 ans.

Il existe de nombreuses propositions et différentes manières de mieux soutenir les participants durant leurs années de vie active, de les encourager à épargner et d'optimiser leur revenu de retraite. Si les RRCD (et les autres RC) doivent jouer le même rôle à la retraite que celui que les RRPD jouaient pour les générations précédentes de travailleurs, nous devons élargir et adapter les critères traditionnels d'évaluation des régimes pour inclure des mesures axées sur le revenu. Les responsables de la tenue des registres et les organismes de réglementation doivent continuer de collaborer pour faciliter l'épargne durant la vie active des participants et les renseigner davantage sur les placements appropriés afin d'améliorer leur revenu global de retraite et de les aider, ultimement, à atteindre une sécurité financière durable.

09

Comportement des participants durant la pandémie

Au printemps 2020, les gouvernements de partout dans le monde ont confiné des économies entières et l'OMS a déclaré l'état de pandémie mondiale. Pendant ce temps, nous avons commencé à faire étroitement le suivi de certaines opérations pour comprendre quels étaient les effets de la pandémie sur le comportement des participants à l'égard de leurs placements.





09 | Comportement des participants durant la pandémie

Au cours des mois de février et mars 2020, le marché – très volatil – était marqué par des chutes précipitées des principaux marchés mondiaux. Au printemps 2020, les gouvernements de partout dans le monde ont confiné des économies entières et l’OMS a déclaré l’état de pandémie mondiale. Pendant ce temps, nous avons commencé à faire étroitement le suivi de certaines opérations pour comprendre quels étaient les effets de la pandémie sur le comportement des participants à l’égard de leurs placements.

Les efforts soutenus de communication et d’information faits par les responsables de la tenue des registres et les promoteurs, ainsi que les messages incitatifs personnalisés et opportuns ont porté fruit.

Nous étions heureux de constater que les participants gardaient généralement le cap et qu’ils conservaient une vision à long terme en ce qui concerne leur épargne et leurs placements.

FIG. 9.1 TRANSFERTS ENTRE FONDS



■ Participants qui ont fait des transferts entre mars 2020 et avril 2021

De mars 2020 à avril 2021, environ 5,5 % des participants ont fait des transferts entre fonds – autrement dit, ils ont déplacé de l’argent d’une option de placement à une autre. En fait, ce pourcentage est inférieur à celui observé avant la pandémie, qui tournait autour des 8 %. Fait intéressant : les participants qui investissaient dans des fonds axés sur une date d’échéance étaient beaucoup moins susceptibles

d'effectuer des transferts. Parmi ceux qui utilisaient des fonds axés sur une date d'échéance à la fin de 2019, seuls 2 % avaient fait des transferts entre fonds à la fin de 2020.

Nous avons examiné les transferts pour déterminer si les participants cherchaient ainsi à réduire leurs risques, particulièrement durant la période d'extrême volatilité. Or, nous avons découvert qu'environ 30 % seulement des participants déplaçaient leur argent vers des options de placement plus prudentes. À l'inverse, près de 40 % des participants ont augmenté leur exposition aux actions au cours de la dernière année, voyant cette période de volatilité comme une occasion d'acheter.

FIG. 9.2 COTISATIONS

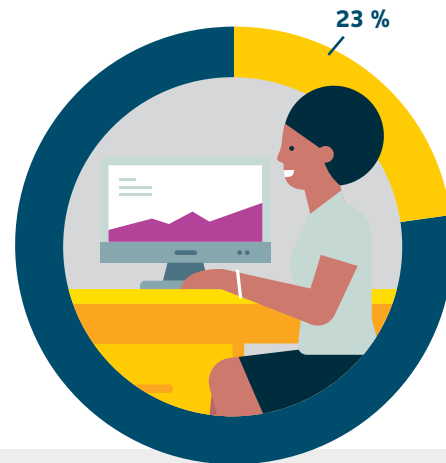


■ Participants qui ont modifié leurs cotisations durant la pandémie

Au cours de la dernière année, nous avons aussi observé qu'environ 13 % des participants ont modifié leurs cotisations. Autour de 5 % des participants les ont augmentées durant la pandémie, alors qu'environ 7 % ont réduit leur taux d'épargne. Certains ont apporté des changements compensatoires à leurs cotisations – c'est-à-dire qu'ils ont réduit leurs cotisations dans un produit, mais les ont augmentées dans un autre produit. Il s'agit de changements modestes et nous avons noté une stabilisation dans l'ensemble.

De même, très peu d'employeurs ont suspendu le versement des cotisations durant la pandémie. Ils sont même plusieurs à avoir recommencé depuis à verser les cotisations complémentaires d'avant la pandémie.

FIG. 9.3 RETRAITS



■ Participants qui ont fait des retraits durant la pandémie

Finalement, nous avons examiné les retraits et avons observé qu'environ 23 % des participants avaient fait un retrait volontaire au cours de cette période de 12 mois. Même si le volume de retraits est d'environ 13 % inférieur à celui de l'année dernière, le montant moyen des retraits est près de 11 % plus élevé que celui de la dernière année.

La majorité des retraits volontaires ont été faits par des participants de 30 à 49 ans, pour la plupart au titre de RENE ou de REER. Quelques retraits REER ont été effectués dans le cadre du régime d'accession à la propriété et du régime d'encouragement à l'éducation permanente.

Un facteur important à considérer est le rôle des faibles taux d'intérêt, qui incitent les participants à emprunter – une option relativement peu dispendieuse – plutôt qu'à retirer des placements. Les programmes gouvernementaux de soutien du revenu ont, eux aussi, probablement contribué au taux de retrait plutôt faible observé.

10

Méthodologie

Les données comprises dans ce rapport sont tirées de la base de données exclusive de la Sun Life sur les RC.





10 | Méthodologie

Les données comprises dans ce rapport sont tirées de la base de données exclusive de la Sun Life sur les RC. Notre analyse est également fondée sur ce qui suit :



Les données portent sur les participants actifs dont le solde était supérieur à 0 \$ à la fin de chaque année applicable.



Les moyennes et les médianes sont calculées en fonction des participants actifs qui se trouvaient dans le régime pendant toute l'année. Les participants qui étaient actifs une partie de l'année ont été exclus.

Sauf indication contraire, les données sont en date du 31 décembre de chaque année civile. Les pourcentages ne totalisent pas nécessairement 100 % dans tous les tableaux en raison de l'arrondissement.



Le sexe assigné à la naissance dans cette analyse est celui qui apparaît dans notre système de tenue des registres. Il peut être différent du genre auquel les personnes s'identifient actuellement.



ENSEIGNEMENT

118 RÉGIMES / 41 099 PARTICIPANTS

Commissions/conseils scolaires
Universités
Collèges
Autres



GROUPES ET ASSOCIATIONS

360 RÉGIMES / 27 752 PARTICIPANTS

Bandes autochtones
Premières Nations
Organismes sans but lucratif
Groupes religieux
Autres



CONSOMMATION DISCRÉTIONNAIRE

1 568 RÉGIMES / 204 918 PARTICIPANTS

Pièces automobiles
Distributeurs automobiles
Hôtels, restaurants et loisirs
Médias
Commerce de détail spécialisé
Autres



CONSOMMATION DE BASE

420 RÉGIMES / 84 259 PARTICIPANTS

Boissons
Commerce de détail – Produits alimentaires et produits de première nécessité
Produits alimentaires
Produits ménagers
Produits de soins personnels
Autres



ÉNERGIE

285 RÉGIMES / 91 558 PARTICIPANTS

Équipement et services énergétiques
Pétrole, gaz et combustibles
Autres



SERVICES FINANCIERS

410 RÉGIMES / 228 028 PARTICIPANTS

Services bancaires
Services financiers diversifiés
Assurance
Gestion et promotion immobilières
Autres



SANTÉ

611 RÉGIMES / 79 219 PARTICIPANTS

Biotechnologie
Cannabis et entreprises connexes
Fournisseurs et services de soins de santé
Matériel et articles de soins de santé
Produits pharmaceutiques
Autres



INDUSTRIE

1 842 RÉGIMES / 252 679 PARTICIPANTS

Aérospatiale et défense
Fret aérien et logistique
Compagnies aériennes
Produits de construction
Services et fournitures aux entreprises
Construction et ingénierie
Matériel électrique
Conglomérats industriels
Machines
Industrie navale
Transport routier et ferroviaire
Sociétés commerciales et distributeurs
Infrastructure des transports
Autres



TECHNOLOGIE

449 RÉGIMES / 81 311 PARTICIPANTS

Équipement de communication
Ordinateurs et périphériques
Matériel et instruments électriques
Logiciels et services Internet
Services de TI
Logiciel
Autres



MATÉRIAUX

641 RÉGIMES / 138 941 PARTICIPANTS

Produits chimiques
Matériaux de construction
Contenants et emballages
Mines et métaux
Papier et produits forestiers
Autres



SERVICES PROFESSIONNELS

137 RÉGIMES / 18 001 PARTICIPANTS

Services financiers (consultation/comptabilité)
Services juridiques
Services médicaux
Autres



FONCTION PUBLIQUE

113 RÉGIMES / 4 609 PARTICIPANTS

Fédérale
Municipale
Provinciale
Autres



LOISIRS

19 RÉGIMES / 8 348 PARTICIPANTS

Divertissements
Sports professionnels
Autres



TÉLÉCOMMUNICATIONS

446 RÉGIMES / 2 166 PARTICIPANTS

Services de télécommunications diversifiés
Services de télécommunications sans fil
Autres



SERVICES PUBLICS

85 RÉGIMES / 16 524 PARTICIPANTS

Électricité
Gaz
Services publics diversifiés
Eau
Autres

La Sun Life est une organisation de services financiers internationale de premier plan qui offre aux particuliers et aux entreprises des solutions dans les domaines de l'assurance et de la gestion d'actifs et de patrimoine. Elle 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 2021, l'actif total géré de la Sun Life s'élevait à 1 360 milliards de dollars. 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 Sun Life sont le principal fournisseur de services liés aux régimes de capitalisation au Canada depuis plus de 19 ans¹ :

- Actif géré de plus de 100 milliards de dollars¹
- Plus de 11 200 régimes collectifs de retraite en vigueur¹
- Plus de 2,1 millions de participants¹

¹ Source : Pension Universe Report (Group Retirement), Fraser Group, juillet 2021

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

sunlife.ca

La vie est plus radieuse sous le soleil

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

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



© Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, 2021. 10-21 si-ns-an