

LE DÉFI DU DÉCAISSEMENT DANS LA RÉALITÉ D'AUJOURD'HUI :

aider les participants à avoir de *l'argent pour la vie*



Situation actuelle

Dans la prochaine décennie, 5 millions de Canadiens, dont 1,1 million de Québécois auront 65 ans¹. 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 poussé les promoteurs de régime et les acteurs du secteur à mettre davantage l'accent sur le décaissement ces dernières années.

La pandémie de COVID-19 n'a pas changé les obligations fiduciaires des promoteurs. En revanche, elle engendre des conditions qui mettront à l'épreuve la manière dont les promoteurs s'en acquitteront. Ils doivent jongler avec des priorités changeantes tout en cherchant à préserver la santé organisationnelle. Ils veulent également qu'on les aide à bien soutenir les employés dans leur parcours vers la retraite et au-delà.

La pandémie a créé des facteurs défavorables et forcé les promoteurs à se pencher encore plus sur les défis liés au décaissement. En décembre 2020, le taux de chômage était de

8,6 % au Canada. Avant la pandémie, il était de 5,6 %. En mai 2020, dans la foulée du premier confinement, il avait atteint un sommet de 13,7 %. Une partie de ces chômeurs avaient plus de 50 ans et certains ont alors pris « de force » une retraite anticipée. D'autres ont retardé leur départ à la retraite, se sentant financièrement inquiets en raison de la pandémie.

Dans l'ensemble, les régimes de capitalisation ont réussi à encourager les participants à épargner pour la retraite. Cependant, le système n'offre pas assez de soutien aux participants qui passent à la phase de décaissement. Cela en dépit des efforts qu'ont déployés les fournisseurs et promoteurs de régimes, les organismes de réglementation et les sociétés de placement pour créer un cadre complet. Ce cadre comprend des conseils, des outils, des produits, des stratégies de placement et des solutions numériques évolutives. Le secteur n'est pas encore arrivé à un consensus quant au cadre idéal de décaissement, en supposant qu'il en existe un.

Aider les participants au moment où ils commencent à tirer un revenu

Pour les participants, la création d'un flux de revenu adéquat peut être complexe. Ils doivent d'abord décider du style de vie qu'ils veulent avoir durant la retraite. Ils doivent aussi tenir compte des changements de mode de vie prévus et imprévus qui peuvent survenir au cours de la retraite – qui peut s'échelonner sur 30 ans, voire plus. Au début, les retraités peuvent vouloir réaliser des projets qui leur tiennent à cœur, comme voyager. Plus tard, les soins de santé ou le soutien lié à la perte d'autonomie peuvent devenir des dépenses importantes.

Chez les 18 à 34 ans, **54 %** n'ont pas de conseiller, mais aimeraient en avoir un.

Le style de vie souhaité déterminera le revenu dont les retraités auront besoin. Il est important qu'ils comprennent les prestations des programmes gouvernementaux et le moment opportun d'en tirer un revenu. De plus, ils doivent définir combien retirer de leurs comptes d'épargne enregistrés et non enregistrés et de leurs investissements – et dans quel ordre le faire de la façon la plus fiscalement avantageuse.

Une stratégie de décaissement efficace aide également à réduire en partie les risques liés à la retraite, comme l'inflation, le risque de marché et la longévité. Enfin, les retraités doivent penser aux dépenses qu'ils pourraient engager, particulièrement en soins de santé, et aux liquidités dont ils auront besoin. Complexe? Oui, d'où l'importance d'être bien conseillé.

De bons conseils aideront les retraités à prendre des décisions éclairées concernant leur revenu de retraite.

Pour plusieurs retraités, une combinaison de produits de décaissement peut être plus efficace qu'une seule source de revenu de retraite. Chaque produit peut répondre à différents besoins.

Les marchés et les bas taux d'intérêt actuels peuvent créer un écart entre les rendements d'un portefeuille et le revenu de retraite souhaité. La réalité d'aujourd'hui est très différente de celle d'il y a plusieurs années. À cette époque, les retraités pouvaient compter sur des rendements de certificat de placement garanti (CPG) un peu en dessous de 10 %. De nos jours, la plupart devront puiser dans leur capital pour subvenir à leurs besoins.

Ce qui est clair, c'est que les perceptions traditionnelles de la retraite sont en train de changer. Avant, on se retirait du marché du travail. Aujourd'hui, la retraite est un concept beaucoup plus nuancé et proche de l'idée d'une nouvelle étape de la vie. Un plan de retraite doit évoluer à mesure que cette nouvelle étape prend forme.

Nous vous présentons ci-dessous cinq thèmes sur lesquels les fournisseurs et les promoteurs peuvent travailler ensemble. Ce sont des exemples de ce que la Sun Life propose à travers ses solutions, soit des moyens de favoriser un décaissement sûr et durable – tout en soutenant les participants *jusqu'à* la retraite et *pendant* la retraite.

¹Estimation de la population du Québec (Canada) en 2020, selon l'âge et le sexe, Statista

²Tiré de l'Enquête sur la population active, décembre 2020, Statistique Canada (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210108/dq210108a-fra.htm>)

1. OFFRIR AUX PARTICIPANTS UN VASTE ÉVENTAIL DE SERVICES DE SOUTIEN, DE CONSEILS ET D'OUTILS

La planification de la retraite peut être simple ou compliquée, et peut se faire en ligne ou en personne. Plusieurs employeurs offrent des services de préparation à la retraite par l'entremise de leur équipe des ressources humaines. À l'approche de la retraite, les participants peuvent vouloir faire des projections de leur revenu, ce que des consultants-retraite peuvent leur fournir. Pour des conseils de planification successorale ou fiscale ou en assurance, un conseiller financier répondra mieux à leurs besoins. L'éventail de conseils couvre les différents besoins de ceux qui approchent de la retraite.

Une étude récente de la Sun Life a confirmé que les participants des Régimes collectifs de retraite (RCR) cherchent du soutien personnalisé pour planifier leur revenu de retraite. Il est dès lors important de se familiariser tôt avec les priorités et les besoins de chaque participant. Il est aussi important de faire le point régulièrement pour surveiller les progrès et rectifier le tir au besoin.

La même étude a révélé que les séances d'information en ligne et en personne sont de bonnes occasions pour les fournisseurs de démontrer leurs connaissances, leur expertise et leur intégrité. L'an dernier, les promoteurs des RCR étaient particulièrement à la recherche de séances clé en main afin de pouvoir se concentrer sur leurs affaires courantes et les défis engendrés par la pandémie. Nous avons constaté que le nombre de participants aux séances a doublé. Nous avons aussi observé une

Les participants qui suivent notre approche guidée **Mon argent pour la vie** ont signalé que leur niveau de confiance à l'égard de la retraite a augmenté de **94 %**.

augmentation de 43 % du nombre moyen de participants par séance.

Les participants cherchent également à obtenir des conseils lorsque leurs besoins de revenu changent au cours de leur retraite. Par exemple, ils veulent s'assurer de ne pas épuiser trop vite leur capital et d'avoir une stratégie fiscale leur permettant d'optimiser leur revenu durant la retraite. Les questions d'héritage, d'assurance-vie et de couverture des soins de santé à la retraite ainsi que les conseils sur les biens immobiliers sont aussi importants pour eux.

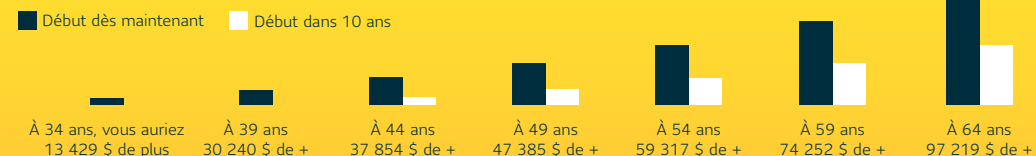
Les participants plus âgés cherchent à obtenir des conseils environ 10 ans avant la retraite. Or, les conseils transcendent les générations. **Fait à noter, notre étude a révélé que la génération Y démontre le plus grand intérêt à faire affaire avec un conseiller. En effet, 54 % des 18 à 34 ans n'ont pas de conseiller, mais aimeraient en avoir un.** Ce constat est positif : on ne peut trop souligner les bienfaits de commencer tôt à planifier et à épargner. L'exemple ci-dessous est fondé sur l'hypothèse d'une retraite à 65 ans, mais il montre bien comment il est avantageux de commencer tôt. Et c'est vrai peu importe l'âge auquel on envisage de prendre sa retraite.

En plus des séances d'information et des conseils, un accès à des outils libre-service peut être profitable aux participants. À la Sun Life, les participants peuvent par exemple se fixer des objectifs d'épargne et surveiller leurs progrès dans notre Planificateur de retraite. Nous offrons aussi divers outils de planification financière. Les innovations à ce chapitre continueront d'évoluer à mesure que les besoins changent.



Rien ne vaut le temps pour faire fructifier votre argent.

« Commencez tôt à épargner ». C'est le principal conseil que les retraités d'aujourd'hui ont pour vous, et nous sommes du même avis. Voyez comment une personne de 29 ans qui commence à épargner 200 \$ par mois à partir de **maintenant** et non dans **10 ans** pourra accumuler plus d'argent en vue de sa retraite (97 219 \$ de plus, pour être exact) :



Ces données sont tirées du calculateur **Épargner aujourd'hui, avoir plus demain** sur [masunlife.ca](https://www.masunlife.ca).

2. FOURNIR DES COMMUNICATIONS ET DES INTERACTIONS PERTINENTES AU BON MOMENT

Le principal objectif de revenu de retraite à tout âge est de s'assurer de ne pas manquer d'argent. Des communications simples et ciblées peuvent aider les participants à ne pas perdre de vue cet objectif.

Des communications et interactions fréquentes via de multiples canaux peuvent être un gage de succès. Il peut s'agir de contacts en ligne, par téléphone et en personne – dont la fréquence augmente lorsque les participants approchent de la retraite.

Ella, la coach numérique de la Sun Life, envoie des messages personnalisés et pertinents grâce au pouvoir de l'intelligence artificielle. **En période de forte volatilité, nous avons conçu des messages visant à encourager les participants à voir à long terme. Cette stratégie s'est avérée efficace : 97 % des participants des RCR n'ont pas changé leurs placements.** De même, 94 % n'ont pas modifié leur taux de cotisation, et 91 % n'ont pas fait de retraits. Les participants en récolteront les fruits sur le long terme, y compris au cours de la retraite.

Les participants qui sont près de la retraite bénéficient de nos communications standards – très efficaces – et des mesures que nous prenons pour susciter l'engagement. Nous pouvons aussi aider les promoteurs à analyser des défis spécifiques à leur régime. Nous concevons ensuite des campagnes ciblées visant à optimiser le revenu de retraite des participants.

Étude de cas :

NOUS AVONS AIDÉ LES EMPLOYÉS D'UN IMPORTANT PROMOTEUR DE RÉGIME À PRENDRE LEUR RETRAITE À TEMPS

CONTEXTE

Un important promoteur faisait face depuis longtemps à des départs à la retraite tardifs et à des retraits élevés. L'âge moyen de la retraite dans le régime était de 68 ans. Le promoteur souhaitait que les employés prennent leur retraite à 65 ans.

ANALYSE

Nous avons développé un modèle d'analyse prédictive examinant différents scénarios. Et si on modifiait le régime? Et si les retraits étaient plus bas? Et si tous les employés tiraient le maximum de leur régime? Les caractéristiques du régime permettent-elles au promoteur d'atteindre son objectif? L'analyse était fondée sur des employés aux profils différents répartis dans plus de 20 emplacements. Nous avons également analysé le revenu des ménages et l'épargne détenue ailleurs. Cela nous a donné une perspective de l'épargne des participants plus large que la question de l'épargne au travail.

SOLUTION

Nous avons pris des mesures pour remédier au problème de retraits élevés. La modélisation de l'impact sur le revenu de retraite est devenue obligatoire pour les employés souhaitant retirer de l'argent. Cela a permis de voir à ce que les participants prennent des décisions éclairées. La résolution du problème de retraits élevés a aussi permis de réduire l'âge de la retraite d'un an environ. Cependant, notre analyse a par ailleurs révélé un problème avec les cotisations. Près du quart des employés n'épargnaient pas du tout, ou ne profitaient pas de la généreuse cotisation de l'employeur.

RÉSULTATS

L'analyse a démontré qu'en moyenne, les participants avaient suffisamment d'épargne pour prendre leur retraite à temps. Ce constat et la solution au problème de retraits élevés nous ont amenés à lancer des campagnes d'information ciblées. Nous avons aidé le promoteur à atteindre son objectif, soit d'aider les participants à prendre leur retraite à temps, et à gérer son personnel et les coûts connexes.



3. S'ASSURER QUE LES CARACTÉRISTIQUES DES RÉGIMES AIDENT LES PARTICIPANTS À ATTEINDRE LEURS OBJECTIFS

Presque toutes les caractéristiques des régimes ont un impact sur le revenu de retraite des participants. Les produits et placements offerts ainsi que le niveau de cotisation de l'employeur sont des éléments qui permettront aux participants de partir du bon pied.

Depuis quelques années, la question du départ à la retraite des participants en temps opportun revêt encore plus d'importance. C'est d'autant plus vrai dans la conjoncture actuelle et compte tenu du sentiment d'insécurité financière dont souffrent certains employés. D'autres choisissent de continuer de travailler pour conserver leur couverture des soins de santé (d'où la pertinence d'offrir des programmes de mieux-être). Les stratégies qui aident les employés à vivre plus sainement augmentent la probabilité qu'ils prennent leur retraite à temps.

Pour les promoteurs, aider les employés à prendre leur retraite à temps est un volet important de la gestion des effectifs. Bien que beaucoup soient conscients des coûts liés aux départs à la retraite tardifs, la plupart n'en ont pas entièrement quantifié l'impact.

L'écart moyen annuel entre les coûts liés aux nouveaux employés et ceux liés aux employés approchant de la retraite peut varier en fonction du secteur. La quantification du coût des départs à la retraite tardifs doit tenir compte de l'écart salarial entre les employés plus âgés et plus jeunes. Cette analyse doit aussi tenir compte des couvertures plus élevées et de leur utilisation accrue chez les plus âgés. Pensons à un employeur de moyenne taille dont les employés avancent en âge. On peut facilement imaginer la hausse des coûts si ses employés retardaient leur retraite de deux ans. Par ailleurs, le fait que les jeunes travailleurs ne puissent gravir les échelons comme ils le souhaiteraient peut aussi poser un problème de gestion des effectifs.

70 %
des promoteurs
veulent que la Sun
Life aide les participants
à comprendre
les produits de
décaissement.

Nous offrons aux promoteurs un Rapport sur la préparation à la retraite personnalisé qui permet d'évaluer la conception du régime et donne des pistes afin de résoudre certains problèmes. Les solutions mises en œuvre peuvent aider les participants à prendre leur retraite à temps. Elles améliorent aussi la santé organisationnelle.

4. OFFRIR UNE GAMME DE PRODUITS ET DE L'INFORMATION SUR LEUR PERTINENCE DANS UNE STRATÉGIE DE DÉCAISSEMENT EFFICACE

Malgré les nombreux produits de revenu de retraite déjà sur le marché, les solutions de décaissement dans le secteur des régimes de capitalisation continuent d'évoluer. Deux nouvelles solutions sont en attente de l'approbation des organismes de réglementation : la rente viagère différée à un âge avancé et la rente viagère à paiements variables. D'autres encore pourraient être offertes à l'avenir grâce aux actions de sensibilisation menées en ce sens.

Les prestations variables sont permises dans la plupart des provinces et territoires, mais leur usage n'est pas encore répandu. Cela s'explique entre autres par des divergences dans les dispositions législatives et par la variabilité de la demande pour ce genre de produit. **La Sun Life offre actuellement une solution de prestations variables au Québec. Cette solution offre des caractéristiques et avantages distincts par rapport aux FERR/FRV. En général, elle convient mieux aux employés qui prennent leur retraite hâtivement. On remarque aussi un intérêt plus spécifique dans les secteurs et industries où la retraite progressive est plus courante.** Par exemple, comme aucun paiement minimum annuel n'est prescrit, un retraité peut choisir de retourner au travail après une pause ou même de travailler à temps partiel.

Nous avons fait équipe avec plusieurs promoteurs pour créer leur propre stratégie FERR/FRV. Beaucoup veulent continuer à offrir un régime aux retraités et à entretenir des relations avec eux. **Or, tous n'ont pas la volonté ou la capacité d'administrer ce type de solution. C'est pourquoi nous offrons aussi un produit FERR/FRV par l'intermédiaire de notre régime collectif de continuité Nouveaux choix. Grâce à ce produit, les retraités continuent de profiter de coûts concurrentiels. Cela peut avoir un impact réel sur la durabilité des placements durant la retraite. C'est notre solution la plus populaire auprès des retraités, et elle a aussi la faveur de 8 promoteurs sur 10.**

En ce qui a trait aux options d'investissement, une combinaison d'instruments garantis et axés sur la croissance est importante lors du décaissement. Cela dit, la répartition de l'actif continue de jouer un rôle primordial. Durant la phase d'accumulation, les fonds axés sur une date d'échéance sont populaires : plus de 80 % des cotisations nettes y sont versées. Le prolongement naturel de ces fonds pour les employés arrivant à la phase de décaissement pourrait être des fonds axés sur une date d'échéance en compte géré. On voit donc qu'en plus des possibilités d'évolution des produits de revenu, il y a place à de nouveaux produits de placement au-delà de la phase d'accumulation.

5. FAIRE ENTENDRE DAVANTAGE NOTRE VOIX GRÂCE AUX ACTIVITÉS DE DÉFENSE DES INTÉRÊTS

La Sun Life participe aux efforts de défense des intérêts pour le compte des promoteurs, des participants et des Canadiens. Selon notre expérience, les décideurs politiques veulent connaître le point de vue des promoteurs de toutes tailles et de tous les secteurs pour avoir un vaste ensemble de perspectives. Aux paliers fédéral et provincial, ils se tournent vers nous pour comprendre l'industrie des régimes de retraite. Ils tiennent souvent compte des questions de politiques publiques que nous soulevons au nom des promoteurs.

Les promoteurs d'un petit régime peuvent avoir le sentiment de ne pas peser beaucoup dans la balance. Nous encourageons tous les promoteurs à parler de leurs défis et à exprimer leurs idées. Nous offrons d'ailleurs à nos Clients de nombreuses occasions de le faire. Vous pouvez également vous adresser à votre

représentant aux
Régimes collectifs
de retraite.

Laissez-nous
être votre
voix.

Avec des partenaires et acteurs du secteur, nous avons plaidé en faveur de la rente viagère différée à un âge avancé et de la rente viagère à paiements variables. Nous avons fait valoir auprès des décideurs politiques ce que ces solutions apporteraient, pratiquement parlant, aux retraités. Ces rentes seront bienvenues dans la gamme de solutions de décaissement. Comme nous l'avons mentionné, elles sont pour le moment en attente de l'adoption d'une réglementation fédérale. Les provinces et territoires devront ensuite emboîter le pas.

Notons que les promoteurs ne sont pas tous intéressés par une solution de décaissement « intégrée » à leur régime. En conséquence, nous nous penchons sur le concept d'un instrument multiemployeur qui permettrait la mise en commun des actifs. En dépit des disparités réglementaires entre les provinces, nous souhaitons que cette solution soit mise de l'avant de manière harmonisée au Canada.

Une autre possibilité sur la longue liste d'idées des décideurs au palier fédéral, c'est l'autorisation des rentes viagères dans le CELI. Le CELI, qui est relativement nouveau, jouit d'une bonne cote de popularité depuis sa création en 2009. Plus de 15 millions de Canadiens et plus de 3 millions de Québécois y mettent de l'épargne. Il pourrait donc devenir un important véhicule auprès des retraités s'il permettait de générer un revenu de retraite libre d'impôt.

À L'HORIZON

Il est clair que le contexte actuel pose des défis particuliers en ce qui concerne l'élaboration d'une stratégie de décaissement efficace. Malgré tout, les participants des RCR de la Sun Life ont exprimé moins d'inquiétudes face au décaissement par rapport à l'ensemble du reste de notre clientèle (soit 56 % contre 65 %). Il s'avère que les participants des RCR ont aussi affirmé être plus reconnaissants (49 % contre 38 %) et optimistes (40 % contre 33 %) que les autres. Cela souligne l'importance que les employés attachent au régime qui leur est offert au travail et à la tranquillité d'esprit relative qu'il leur donne.

À la Sun Life, nous nous engageons à continuer d'être un facteur de changement dans le secteur. Nous menons la discussion sur le décaissement avec nos homologues, les organismes de réglementation et les gouvernements. Nous sommes fiers d'être la voix des promoteurs et de faire connaître leurs préoccupations et leurs priorités.

Nous continuons de faire avancer les choses dans plusieurs domaines. Par exemple, nous offrons à un important Client une approche intégrée pour son régime de retraite hybride (PD/CD). Nous avons développé pour lui des solutions complètes et sur mesure et une expérience de planification de la retraite personnalisée. En effet, un nouvel outil de planification de la retraite fournit aux participants de ce régime un aperçu (sur une base annuelle) du revenu qu'ils tireront de chaque produit de retraite. Cet outil leur permet aussi de modéliser

différents niveaux de retrait pour chaque produit. Nous nous affairons à rendre ces innovations plus largement accessibles. Nous travaillons également à créer une expérience numérique de pointe dans les outils, le volet RCR du site Web des participants et l'application mobile. Nous sommes impatients de fournir des détails sur ces projets et d'autres innovations au cours des prochains mois.

Les solutions présentées dans le présent document ne sont que quelques exemples des myriades de façons dont les fournisseurs et les promoteurs peuvent s'allier pour relever divers défis. À la Sun Life, notre objectif est d'aider les promoteurs à remplir leurs obligations fiduciaires et de voir à ce que les régimes au travail soient résilients et adaptés aux défis de l'avenir. Ce faisant, nous aidons les Canadiens qui épargnent au travail à comprendre les avantages de leur régime et à en profiter pleinement pour avoir une meilleure retraite. La Sun Life s'est engagée à soutenir les promoteurs et les participants, tant dans le parcours qui mène la retraite que pendant la retraite. Nous faisons cela au moyen de nos solutions et produits novateurs, de nos conseils et activités de défense des intérêts, de communications et de campagnes de sensibilisation. Notre but ultime? Aider les Canadiens à se bâtir une retraite viable et paisible, grâce à une sécurité financière durable.

Communiquez avec votre représentant aux régimes collectifs de retraite de la sun life pour en savoir plus sur la manière dont la sun life peut soutenir votre régime et les participants en ce qui touche le décaissement.

³ Rapport Objectif épargne, Sun Life, 2019



Sources:

Suivi sur l'expérience Client des participants, Régimes collectifs de retraite, Sun Life, décembre 2020.

Suivi sur l'expérience Client des promoteurs de régime, Régimes collectifs de retraite, Sun Life, décembre 2020.

Étude qualitative sur le décaissement, Sun Life, décembre 2020.

Étude omnicanal sur la COVID-19 et la santé mentale de la Sun Life, mai 2020.

Comité consultatif de Clients, sondages de 2020.

Données transactionnelles et analyse interne de la Sun Life.