

# L'amélioration des régimes de retraite des employeurs : un objectif permanent

## Sommaire

De moins en moins de gens bénéficient d'un régime à prestations déterminées garanties à vie par leur employeur qui leur assurera un revenu durant toute leur retraite. Sauf dans le secteur public, la tendance dans les régimes de retraite d'employeurs est de plus en plus aux régimes de capitalisation.

Ce phénomène s'explique d'abord par la réticence des employeurs à être les garants des revenus de retraite de leurs employés : avec des taux d'intérêt bas, des rendements incertains et une espérance de vie en augmentation, le risque est tout simplement trop élevé. En même temps, de nos jours, lorsqu'ils évaluent des occasions d'emploi, les employés ne considèrent pas qu'un bon régime de retraite constitue une priorité élevée. Pour eux, le salaire et les régimes de travail souples sont bien plus importants. Malgré leurs lacunes, la plus grande maîtrise et la souplesse des régimes de capitalisation, comme les régimes de retraite à cotisations déterminées et les REER collectifs, sont intéressantes.

Néanmoins, les régimes de capitalisation présentent un inconvénient majeur : au lieu d'offrir un revenu garanti, votre revenu de retraite dépend pour beaucoup de la somme que vous avez épargnée et de la qualité de votre placement. Étant donné que la plupart des gens ont tendance à prendre des décisions financières et de placement qui sont loin d'être optimales, un certain nombre de caractéristiques ont été ajoutées par défaut aux régimes d'employeurs pour inciter, voire obliger, les employés à épargner et à investir pour leur retraite.

L'efficacité de ces mécanismes automatiques est incontestable. Cependant, il apparaît de plus en plus que l'automatisation à l'excès de l'épargne et du placement peut générer de l'insouciance de la part de participants et, paradoxalement, un niveau plus faible d'implication. Pour que la planification financière en vue de la retraite soit vraiment une réussite, il faut que la personne en soit responsable. Il ne suffit pas de mettre en place des mécanismes qui compensent les faiblesses de la nature humaine; il faut accompagner cette démarche d'efforts constants pour améliorer la connaissance financière et la participation des futurs retraités.

L'Institut Info-retraite BMO a été créé en 2008 pour présenter des points de vue novateurs et des stratégies financières aux personnes sur le point de prendre leur retraite ou déjà retraitées.

**Tina Di Vito, CA, CFP, TEP**

Chef de L'Institut Info-retraite BMO  
Directrice générale – Stratégies de retraite

**May Fung, LL.M., CFP, AVA**

Directrice principale – Institut  
Info-retraite BMO

N'hésitez pas à nous faire part de vos questions ou commentaires à [bmo.retirementinstitute@bmo.com](mailto:bmo.retirementinstitute@bmo.com)

**On craint de plus en plus que les futures générations de retraités ne soient pas bien loties.**

## Introduction

**« C'est en détectant les imperfections que l'on atteint la perfection. »  
– Inconnu**

La dernière grande réforme des retraites au Canada remonte à plus de 20 ans. Les politiciens fédéraux et provinciaux s'accordent enfin pour dire qu'une réforme aurait dû avoir eu lieu il y a longtemps. Une nouvelle loi fédérale visant la création d'un instrument d'épargne-retraite, le régime de pension agréé collectif (RPAC), a été adoptée. Cela vient confirmer le passage d'un modèle de prestations déterminées (PD) à un modèle de cotisations déterminées (CD) comme principal mécanisme d'épargne-retraite dans le secteur privé au Canada.

Ce changement aura une incidence pour les futures générations de retraités. En tant que société, notre expérience des régimes de capitalisation comme les régimes CD nous a permis de cerner un certain nombre de problèmes qui doivent être réglés pour que ce modèle nous serve aussi bien que le modèle PD qu'il remplace.

Bien que les personnes âgées au Canada soient relativement bien loties (seuls 4 % des retraités ont de faibles revenus, contre 13 % en moyenne dans les pays de l'OCDE<sup>1</sup>), on craint de plus en plus que ce ne soit pas le cas des futures générations de retraités. Même si la situation des retraités s'est constamment améliorée durant les 40 dernières années, la tendance pourrait s'inverser.<sup>2</sup>

Si les retraités de demain ne sont pas en mesure de bénéficier du même niveau de vie que ceux d'aujourd'hui, ce sera en partie parce que les taux d'épargne et les rendements sont en baisse alors que l'espérance de vie est en augmentation. Mais ce sera également parce que le régime de retraite des employeurs a été modifié pour la plupart des Canadiens. À l'heure actuelle, seul un tiers des actifs participent au régime de retraite de leur employeur, alors que c'était le cas de 41 % d'entre eux en 1991. Plus spécifiquement, la participation aux régimes PD a chuté durant les 20 dernières années de près d'un tiers des actifs du secteur privé (31 %) à moins de 16 %. La participation aux régimes PD du secteur privé a baissé de près de quatre points de pourcentage rien qu'entre 2008 et 2009 (les dernières statistiques publiées).<sup>3</sup>

Tous les Canadiens ne sont pas concernés. Plus de 80 % des employés du secteur public ont encore un régime PD et, bien qu'ils représentent moins d'un quart de la population active, les employés du secteur public sont plus nombreux à participer à un régime PD que ceux du secteur privé. Mais même parmi les employés du secteur public, l'adhésion à des régimes CD augmente plus fortement que l'adhésion aux régimes PD, bien que la base soit plus restreinte.<sup>4</sup>

## De prestations déterminées à cotisations déterminées

La tendance à délaissier les régimes PD pour des régimes à capitalisation comme les régimes de retraite à CD ou les REER collectifs n'est pas due au hasard. Les régimes CD présentent certains avantages, pour les employeurs comme pour les employés.

### L'employeur : de garant des revenus à simple spectateur

Pour les employeurs, le principal avantage des régimes à capitalisation est qu'ils n'ont pas à assumer le risque de financement pour garantir que les employés auront un revenu à vie.

Par définition, un régime de retraite à prestations déterminées précise le montant de la pension qui sera versé à l'employé à son départ en retraite. Si les fonds du régime de retraite sont insuffisants pour couvrir les coûts, l'employeur doit financer la différence. Dans un régime de retraite à cotisations déterminées, c'est le montant de la contribution qui est précisé. La responsabilité de l'employeur se limite à verser les cotisations prédéterminées. Les prestations versées à l'employé varieront en fonction du rendement des placements dans le régime. Dans un REER collectif (qui n'est pas un régime de retraite), l'employeur assume principalement un rôle administratif, mais il peut choisir de verser des cotisations de contrepartie.

Ces dernières années, les employeurs ont pris conscience du risque d'insuffisance des régimes PD et qu'ils pourraient devoir verser des cotisations supplémentaires du fait de la baisse du rendement de la plupart des régimes combinée à une diminution des taux d'intérêt.

La crise financière de 2008, avec la chute de la valeur globale des actions, a entraîné le sous-financement de bon nombre de régimes PD, et nombre de sociétés finançant ces régimes ont également connu des difficultés. De fait, nombre d'entre elles ont subi deux revers : leurs profits étaient déjà en baisse et elles ont dû bonifier leurs prestations au régime, ce qui a rogné encore plus leurs bénéfices. Le problème était tellement répandu que l'État a dû prendre des mesures temporaires pour donner plus de temps aux employeurs pour rétablir l'équilibre de leur régime de retraite.

Le récent cas de *Re Indalex Limited*<sup>5</sup> à la Cour d'appel de l'Ontario montre un autre inconvénient pour les sociétés qui ont des passifs dans un régime à prestations déterminées. La Cour d'appel de l'Ontario a décidé que, selon la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, les demandes de règlement concernant une insuffisance de régime de retraite auraient priorité sur les demandes de règlement des créanciers garantis de la société. Ce cas

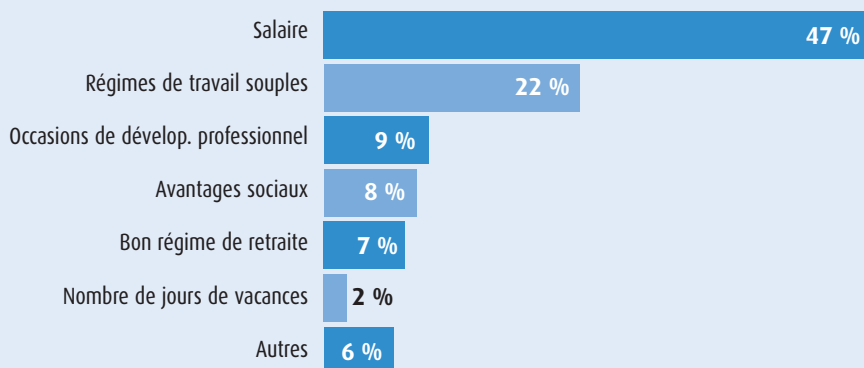
**Lorsqu'ils considèrent une occasion d'emploi, le salaire et les régimes de travail souples sont des facteurs bien plus importants qu'un bon régime de retraite.**

est en appel devant la Cour suprême du Canada, mais jusqu'à ce que celle-ci rende sa décision, les sociétés ontariennes ayant un régime de retraite à prestations déterminées pourraient avoir de la difficulté à obtenir un financement.

La dépense et le risque de responsabilité future en vaudraient peut-être la peine pour les employeurs si cela leur procurait un avantage sur la concurrence pour attirer et fidéliser les employés, mais il n'est pas prouvé que c'est le cas.

Lors d'un récent sondage de l'Institut, les Canadiens âgés de 25 à 64 ans qui n'étaient pas encore en retraite devaient nommer le facteur le plus important pour eux lorsqu'ils considéraient une occasion d'emploi.<sup>6</sup> Les résultats montrent que pour les répondants de tous groupes d'âge, un bon régime de retraite constituait une priorité relativement faible. Globalement, seuls 7 % des répondants choisissaient un bon régime de retraite comme étant le facteur le plus important. Le salaire (47 %) et des régimes de travail souples (22 %) étaient considérés comme bien plus importants.<sup>7</sup> Alors même que les médias sonnent constamment l'alarme quant au manque de revenus à la retraite, les Canadiens préfèrent clairement conserver la maîtrise de leur rémunération, de leurs heures de travail et de leur lieu de travail, plutôt que la promesse d'un avantage futur.

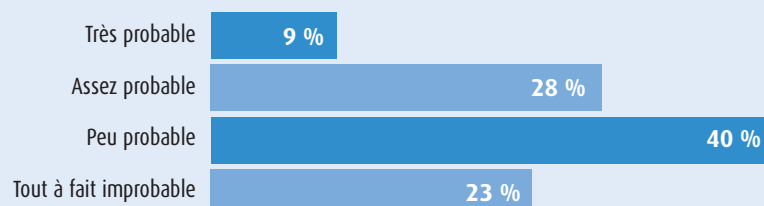
#### Quel est le facteur le plus important pour vous lorsque vous considérez une occasion d'emploi ?



De même, seuls 9 % des répondants ont indiqué qu'il était « très probable » qu'ils quittent leur poste actuel pour un nouveau poste parce qu'un nouvel employeur offre un meilleur régime de retraite ou d'épargne-retraite.

Il n'est donc pas étonnant que les employeurs ne veuillent plus être le garant de revenus de retraite adéquats pour leurs employés et qu'ils préfèrent un rôle moins héroïque.<sup>8</sup> Plutôt que de mettre en péril leurs finances, ils préfèrent le rôle de spectateur intéressé, en encaissant et même en offrant des cotisations de contrepartie, et en leur souhaitant bonne chance sans s'impliquer.<sup>9</sup>

### Quelle est la probabilité que vous quittiez votre poste actuel pour un nouveau poste parce qu'un nouvel employeur offre un meilleur régime de retraite ou d'épargne-retraite ?



### L'employé : ne pas séparer l'ivraie du grain

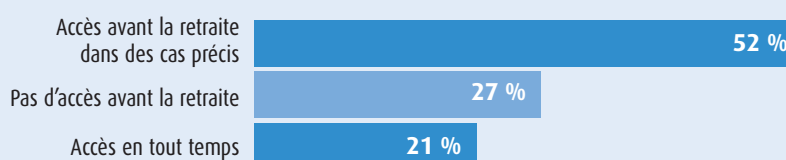
À la suite de la récente turbulence sur les marchés et des taux d'intérêt à un niveau historiquement bas, les employés ont du mal à comprendre l'intérêt des régimes à capitalisation. Par contre, leur popularité était très forte quand les marchés étaient euphoriques et que les gens avaient la certitude (certitude parfois injustifiée, comme nous l'avons découvert plus tard) qu'ils pouvaient mieux placer leur argent que leurs employeurs.

Après plusieurs replis des marchés, le principal inconvénient des régimes à capitalisation pour les employés, soit leur incapacité à protéger les participants contre les risques de placement et de longévité, est devenu évident, et les gens tendent à oublier l'avantage qu'ils procurent, soit une plus grande maîtrise et une plus grande flexibilité pour le participant.

Parmi les types de régimes à capitalisation, les REER collectifs offrent le plus de souplesse. Comme les REER ne sont pas visés par les règles d'immobilisation des régimes de retraite, les fonds amassés peuvent être retirés avant ou après le départ en retraite. L'accessibilité des fonds peut être un cadeau empoisonné : lorsque les fonds ne sont pas mis de côté pour la retraite, il y a toujours un risque qu'ils soient utilisés à d'autres fins, ce qui peut mettre en danger les finances à la retraite. C'est précisément pour cette raison que nombre de personnes

préfèrent mettre de côté les fonds pour leur retraite et les oublier jusqu'au moment de leur départ en retraite. Pour évaluer l'opinion des répondants sur ce point, nous leur avons demandé d'indiquer leur niveau d'accès préféré à leur épargne-retraite. Le résultat? À peine un quart des Canadiens préfèrent que leur épargne-retraite soit mise totalement de côté (de sorte qu'elle soit inaccessible) jusqu'à la retraite. Une portion légèrement plus faible (21 %) préfère conserver la maîtrise des fonds et y avoir accès en tout temps. La majorité des répondants (52 %) préfèrent que leur épargne soit mise de côté, tout en y ayant accès dans des cas précis (comme l'achat d'une maison, le financement d'études ou en cas de difficultés financières). Ce choix correspond d'ailleurs exactement aux règles régissant actuellement les REER.

### Niveau d'accès préféré à l'épargne-retraite



Les régimes CD sont plus restrictifs que les REER, car ils sont régis par les lois provinciales sur les pensions et par la Loi de l'impôt sur le revenu. Cependant, ils sont plus flexibles que les régimes PD. Bien qu'il n'y ait pas d'accès possible aux fonds durant leur accumulation et que les fonds demeurent immobilisés quand ils sont transférés dans un régime immobilisé (typiquement en cas de changement d'employeur), un accès limité aux fonds est encore possible dans des cas bien précis (selon les règles des différentes juridictions). Lorsqu'un régime immobilisé est transformé en fonds de revenu viager (généralement à la retraite), de nombreuses provinces autorisent la mise à disponibilité jusqu'à 50 % des actifs.

À titre de comparaison, une personne qui prend sa retraite avec un régime de retraite PD est riche en prestations, mais pauvre en liquidités. Le pensionnaire a uniquement droit à un flux de revenus, mais ne peut pas demander une avance sur le mois prochain. Si la personne fait face à une dépense imprévue, elle pourrait devoir avoir recours à un prêt, même si la valeur actuelle de sa pension se chiffre à plusieurs millions de dollars. Ce manque de liquidité pourrait être problématique pour les retraités. Comme l'indiquait notre précédent

**Malgré leurs lacunes, la plus grande maîtrise, la transférabilité et la souplesse des régimes de capitalisation sont attrayantes.**

rapport de l'Institut, la majorité des retraités considèrent plus important d'avoir une flexibilité pour faire face à des imprévus que l'assurance d'un revenu de retraite prévisible à vie.<sup>10</sup>

La pensée derrière les régimes PD traditionnels est plutôt paternaliste. Ils semblent un peu vieux jeu – comme un relent d'une époque où la plupart de gens travaillaient toute leur vie pour le même employeur, franchissaient continuellement les échelons et prenaient leur retraite le jour de leurs 65 ans. De nos jours, la plupart des Canadiens s'attendent à avoir plusieurs employeurs au cours de leur carrière. Le sondage de l'Institut révèle que la moitié des répondants ont déjà eu cinq employeurs ou plus depuis le début de leur carrière et que 20 % d'entre eux s'attendent à avoir travaillé pour dix employeurs ou plus d'ici leur départ en retraite.<sup>11</sup> De plus, que ce soit par nécessité ou par préférence, de plus en plus de personnes sont des travailleurs autonomes.

À une époque où différents cheminements de carrière mènent à la retraite, la retraite à 65 ans n'est plus une évidence. Il n'est pas inhabituel de voir des personnes quitter volontairement leur emploi (pour retourner aux études ou assumer des obligations de famille), puis revenir sur le marché du travail. Prendre sa retraite plusieurs fois est également plus commun.<sup>12</sup> Malgré leurs lacunes, la plus grande maîtrise, la transférabilité et la souplesse des régimes de capitalisation sont attrayantes pour une main-d'œuvre de plus en plus mobile.

### **Rendre les régimes de capitalisation plus intelligents**

L'autodétermination a bien sûr un prix : si le concept à l'origine des régimes PD est paternaliste (« vous devez cotiser parce que nous savons que c'est bon pour vous »), le concept à l'origine des régimes de capitalisation fait que la responsabilité de s'assurer qu'ils auront suffisamment de revenus à la retraite incombe aux individus. Les enjeux sont particulièrement élevés pour les personnes à revenus moyens : il est établi que les personnes à hauts revenus peuvent compter sur d'autres ressources (dont des actifs en dehors des régimes d'employeurs), alors que les personnes à revenus moyens peuvent se tourner vers les régimes de retraite publics pour remplacer la plupart ou la totalité de leurs revenus antérieurs à leur départ en retraite.<sup>13</sup>

Les régimes de capitalisation laissent les personnes prendre toutes les décisions importantes, à commencer par la décision d'y participer. Si une personne décide d'adhérer au régime, elle décidera également du montant de sa cotisation (qu'il s'agisse d'un montant fixe ou d'un pourcentage de son salaire). Au gré des circonstances (promotions, augmentations), la personne est censée rajuster ses cotisations en

## **La nature humaine prend le dessus et la possibilité de prendre de mauvaises décisions est plus grande.**

conséquence. Le choix des placements incombe également à la personne. Selon les régimes, le nombre d'options de placement proposées peut être vaste ou restreint. Et en fin de compte, la taille de l'épargne accumulée par le participant d'un régime dépend non seulement de ses connaissances et de son talent en termes de placements, mais aussi de sa chance. Dans un régime PD, au contraire, les différents participants d'un même régime de retraite peuvent s'attendre à une rente de taille comparable s'ils ont un nombre d'années de service et un revenu similaire.

Pour ceux qui prennent part à un régime de capitalisation et qui doivent prendre toutes les décisions par eux-mêmes, la réalité est inéluctable : la nature humaine prend le dessus et la possibilité de prendre de mauvaises décisions ou de ne pas prendre de décision est plus grande. Dans un précédent rapport de L'Institut Info-retraite BMO,<sup>14</sup> nous avons étudié les résultats de la recherche en finance comportementale, le champ d'étude qui tente d'expliquer pourquoi notre comportement, quand il s'agit de décisions financières, apparaît peu rationnel. De nombreux facteurs convergent pour réduire l'efficacité des régimes de capitalisation. Par exemple, les gens ont tendance à accorder moins de valeur à une récompense future qu'à un avantage immédiat, ce qui explique pourquoi la décision de se priver de biens de consommation aujourd'hui pour épargner pour le futur n'est pas un choix naturel. De plus, les gens ont tendance à céder à la procrastination et à se contenter du statu quo, ce qui explique pourquoi les gens rechignent à adhérer à un régime ou à y apporter des modifications (comme augmenter leurs cotisations). Décider de participer et de cotiser n'est que la première étape. De mauvaises décisions de placement peuvent venir saboter son bien-être à la retraite du fait d'excès de confiance en soi (par une prise de risque trop élevée ou un manque de diversification), de négligence (en ne rééquilibrant pas son portefeuille) ou de manque de connaissance en matière de placements.

La communauté financière connaît bien les effets pervers de la fragilité humaine sur l'efficacité des régimes de capitalisation, et des mécanismes ont été mis en place pour rendre ces plans plus intelligents.

### **Automatiser la décision d'épargner**

Pour contrer les effets de la procrastination, de nombreux régimes et plans de retraite d'employeurs comprennent maintenant des caractéristiques automatiques, comme l'adhésion automatique et l'augmentation automatique. Avec l'adhésion automatique, les employés sont inscrits automatiquement dans le régime dès qu'ils y

**Je veux le faire...  
je vais le faire... mais  
je n'ai jamais le temps  
de le faire.**

sont admissibles, et des cotisations sont versées par le biais de prélèvement salarial.<sup>15</sup> Généralement, l'employé peut choisir de ne pas participer. L'augmentation automatique permet de rajuster automatiquement à la hausse le montant de la cotisation de l'employé. Ces caractéristiques privent la personne de la prise de décision, afin que le problème du « Je veux le faire... je vais le faire... mais je n'ai jamais le temps de le faire » n'en soit plus un.

Il a été demandé aux répondants au sondage de l'Institut qui participaient à un régime d'employeur<sup>16</sup> si le régime en question comprenait des caractéristiques automatiques et si elles étaient efficaces. Bien que seuls 43 % des répondants bénéficiaient de l'adhésion automatique et que seuls 13 % disposaient de l'augmentation automatique, pas moins de 88 % de ceux-ci trouvaient ces caractéristiques utiles.<sup>17</sup>

À l'occasion de l'annonce de la création du régime de pension agréé collectif (RPAC), le gouvernement fédéral s'est également prononcé en faveur de l'adhésion automatique.<sup>18</sup> En vertu du RPAC, la participation de l'employeur est volontaire, mais une fois qu'un employeur choisit de participer à un RPAC, les employés sont inscrits automatiquement au régime et ont 60 jours pour renoncer à y participer.<sup>19</sup>

Le fait d'éliminer le besoin de prendre la décision d'adhérer au régime est généralement positif. Il est démontré que le niveau de participation dans un programme d'épargne-retraite augmente proportionnellement à la quantité de fonds accumulés. En d'autres termes, les personnes peuvent avoir l'impression qu'on les force à épargner au début et s'intéressent peu au régime, car il s'agit d'un montant négligeable, mais elles deviendront des participantes actives et avisées à mesure que leur épargne croît. En fin de compte, ils seront peut-être même reconnaissants d'avoir été « forcés » d'épargner pour leur propre bien. Bien que les régimes ne soient pas obligatoires, les personnes pouvant renoncer à y participer, il est démontré que les taux de renonciation sont faibles, du fait de la tendance à l'inertie, qui fait que les personnes restent dans le régime! De même, une augmentation obligatoire des cotisations est efficace parce qu'elle élimine le besoin d'agir pour épargner plus à mesure que son salaire augmente.

À l'étranger, les caractéristiques automatiques dans les régimes de capitalisation sont déjà la norme. Le degré d'automatisation autorisé par les autorités varie d'encouragement à obligatoire avec renonciation possible à obligatoire sans possibilité de renonciation (voir le tableau à la page suivante).

- Aux **États-Unis**, les caractéristiques automatiques sont populaires depuis le Pension Protection Act de 2006. Bien que celles-ci soient optionnelles pour les régimes 401(k), il est établi que de nombreux employeurs adoptent volontiers le concept.
- Au **Royaume-Uni**, l'introduction du National Employment Savings Trust (NEST) en 2012 permettra l'adhésion automatique des employés à un régime de retraite d'employeur (les employés auront la possibilité d'y renoncer).
- L'**Australie** a pris des mesures plus radicales : le programme de garantie des caisses de retraite mis en place il y a 20 ans rend obligatoires les régimes de retraite. Les employés doivent verser une cotisation de 9 %, et les employés sont encouragés à cotiser volontairement grâce à des mesures fiscales incitatives.

Compte tenu du vieillissement de la population mondiale et de l'intensification des préoccupations à l'égard du financement de la retraite, il sera intéressant de voir si plus de pays, y compris le nôtre, se rapprochent du modèle australien. Déjà au Royaume-Uni, des spécialistes prévoient que si trop d'employés renoncent au programme NEST, cette option pourrait être abolie.<sup>20</sup>

### Automatisation des décisions de placement

Une fois prise la décision d'adhérer et décidé le montant de cotisation (ou une fois que l'adhésion et l'augmentation ont été réalisées automatiquement), il reste à prendre des décisions de placement. Le choix de bons placements est évidemment crucial, car le montant des prestations à la retraite dépend fortement du résultat de ces décisions.

Le problème est que les participants ne possèdent généralement pas les connaissances requises pour prendre des décisions de placement complexes. Ils se fient trop aux rendements passés. Ils ne diversifient pas suffisamment, ou pas du tout. Certains diversifient trop. Et même si au départ ils prennent la bonne décision de placement, ils ne surveillent pas la répartition de leurs actifs pour s'assurer que celle-ci est toujours appropriée pour leur âge et leur tolérance au risque. D'autres encore, qui sont étrangers aux placements, sont dépassés par la surcharge d'information en raison du large éventail de placements. Dépités, ils peuvent tout simplement se réfugier dans l'inaction. Pour ces personnes-là, il serait bien d'avoir un régime qui propose une

**« Je n'ai pas à m'en  
soucier, mon  
employeur se charge  
de tout pour ma  
retraite »**

option de placement par défaut conçue pour répondre aux besoins de la majorité. Il est démontré que beaucoup de gens se contentent d'adopter l'option d'investissement par défaut, qui devient leur sélection de placement permanente. Des études menées en Australie, où l'immense majorité de la population active participe à un régime de retraite en raison de la nature obligatoire du système de caisses de retraite, 80 % des participants laissent leurs fonds dans l'option de placement par défaut, et seul un quart d'entre eux a fait un choix conscient de le faire.<sup>21</sup>

Pour cette raison, les régimes de capitalisation cherchent actuellement à trouver l'option optimale de placement par défaut. Cela s'insère dans la démarche visant à simplifier les choses pour les participants. De plus, cela permet d'éviter à certaines personnes de prendre de mauvaises décisions de placement.

C'est là que réside l'intérêt d'un fonds à échéancier ou à cycle de vie comme option par défaut. Un fonds à échéancier est habituellement doté d'une répartition jugée appropriée pour le participant par rapport à une date cible précise (c.-à-d. la date de départ en retraite) et modifie la répartition des actifs avec le temps. Cela règle à la fois le problème de la sélection initiale de placements et du rééquilibrage de la répartition des actifs. Théoriquement, vous pouvez laisser vos économies dans les mains des experts et ne plus vous en soucier.

Mais cela est-il aussi simple que ça?

### **Le pilote automatique est-il une solution universelle?**

Les caractéristiques automatiques sont certes utiles, mais il faut faire attention à ne pas se fier excessivement à elles. Le danger d'automatiser toutes les décisions est que la personne se contente d'être passive (« Je n'ai pas à m'en soucier, mon employeur se charge de tout pour ma retraite ») et devienne insouciante, du fait d'un sentiment de sécurité illusoire. Il est prouvé que les participants de fonds à échéancier de retraite pensent souvent à tort qu'en investissant dans de tels fonds, leur revenu de retraite est assuré, ou que leur rendement est garanti, alors que la répartition de l'actif de ces fonds est très diversifiée. En 2008, par exemple, un sondage sur le rendement annuel des fonds à échéancier aux États-Unis a révélé que les fonds désignés pour les personnes prenant leur retraite en 2010 avaient subi une perte de 23,3 % en moyenne et, dans certains cas, de 41 % de la valeur de l'actif.<sup>22</sup>

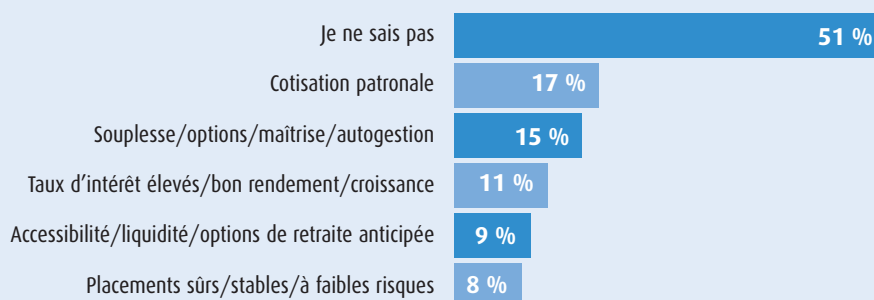
Il faut également savoir que l'idée que chacun se fait de la retraite est unique. Les différentes attentes à l'égard de la retraite font en sorte

qu'un revenu de retraite plus qu'adéquat pour les uns peut être cruellement insuffisant pour les autres. Une option de placement conçue pour une personne moyenne (si elle existe) sera forcément générique. Elle peut être un bon point de départ pour bâtir un portefeuille dont l'objectif est de fournir un niveau de vie universellement raisonnable, mais elle ne peut pas se substituer à un plan conçu sur mesure pour répondre aux besoins et adapté à la situation d'une personne donnée. Ce n'est pas un hasard si les personnes qui ont fait l'effort d'évaluer leurs objectifs et leurs choix financiers se sentent mieux préparées : le sondage de l'Institut a révélé que les personnes dotées d'un plan financier étaient plus susceptibles (49 %) de dire qu'elles épargnaient suffisamment pour la retraite que celles qui n'en étaient pas dotées (19 %).

### Concevoir un régime qui répond aux attentes

Un bon régime de retraite ou d'épargne-retraite d'employeur devrait idéalement incorporer des caractéristiques conçues pour répondre aux besoins des participants. Pour savoir ce que les Canadiens souhaitaient réellement, nous avons demandé aux répondants du sondage de l'Institut quelles seraient les trois caractéristiques essentielles qu'ils choisiraient s'ils devaient concevoir leur propre régime.

#### Si vous pouviez concevoir votre propre régime de retraite ou plan d'épargne, quelles seraient vos trois caractéristiques essentielles ?



Fait révélateur, qui traduit peut-être un état général de confusion généralisé, plus de la moitié des répondants ne savaient pas quoi répondre. Parmi ceux qui ont su répondre, la caractéristique la plus populaire n'était ni la garantie des revenus, ni l'adhésion automatique, mais la cotisation de contrepartie. Cette réponse ne devrait pas surprendre, étant donné que la principale raison pour laquelle les répondants ne sont pas en mesure d'épargner suffisamment pour leur

retraite est qu'ils n'ont simplement pas de surplus d'argent une fois couverts leurs frais de subsistance.<sup>23</sup> Certains suggèrent d'ailleurs que les Canadiens ont atteint la limite de leur capacité d'épargne pour la retraite.<sup>24</sup> En effet, une des principales critiques à l'encontre du RPAC est l'absence d'exigence de cotisations patronales obligatoires. Les employés sont moins enclins à épargner en l'absence de cotisation de contrepartie, surtout ceux qui ont de la difficulté à épargner par eux-mêmes.

La fréquence à laquelle la flexibilité et l'accessibilité sont mentionnées est tout aussi instructive. Comme nous l'avons vu plus haut, l'instrument d'épargne-retraite qui offre le plus de flexibilité est le REER. Il est donc logique que même parmi les répondants dont l'employeur offre un régime (et 94 % d'entre eux participent à celui-ci), 38 % considèrent que leur REER personnel constitue leur principal instrument d'épargne. Il sera particulièrement intéressant de voir si le RPAC, dont l'un des objectifs définis est de répondre aux besoins des travailleurs autonomes et des employés, sera aussi bien accueilli par les travailleurs autonomes, surtout par rapport aux dispositions visant à immobiliser l'actif.

## Conclusion

On peut considérer comme un fait établi que les générations futures de travailleurs canadiens ne pourront plus compter sur un régime de retraite d'employeur à prestations déterminées à vie lorsqu'ils prendront leur retraite. La tendance inexorable, du moins dans le secteur privé, est aux régimes de capitalisation, qui laissent l'employé assumer les risques de placement et de longévité.

Les principaux défis des régimes de capitalisation proviennent des comportements humains comme l'inertie, la procrastination et la paralysie face aux choix. Toutes ces tendances nous empêchent d'épargner suffisamment et d'effectuer des placements judicieux, voire d'amorcer le processus. Pour y répondre, des mécanismes ont été automatisés pour nous inciter ou nous obliger à épargner et à effectuer des placements, et pour rendre évidente la décision d'investir. Il est avéré que ces mécanismes sont efficaces et appréciés des participants.

Néanmoins, l'automatisation n'est pas la panacée pour tous les défis auxquels sont confrontés les Canadiens pour leur épargne-retraite. Au cours des différentes phases de sa carrière, une personne a des priorités financières concurrentes (acheter une maison, éduquer ses enfants, prendre soin d'un membre de la famille, etc.), alors un programme qui comporte des cotisations patronales sera une plus

grande incitation pour les employés à faire le bon choix.

Il ne faut pas non plus ignorer l'aversion générale envers la rigidité : un programme d'épargne qui met en place trop de restrictions à l'accès aux fonds, que ce soit avant ou après la retraite, sera moins attractif pour les futurs retraités, dont le cheminement de carrière pourrait être très différent de ceux d'aujourd'hui.

Il est important de mettre les choses en perspective : la mise en place de la bonne structure n'est qu'une partie de la solution. Le but ultime de ces structures est de faciliter la planification financière de la retraite. Pour que la planification financière de la retraite soit un véritable succès, la personne doit être pleinement impliquée dans le processus de planification. Après tout, à une époque où une véritable pension (un flux de revenus garantis à vie qui ne s'épuise pas et qui ne diminue pas votre pouvoir d'achat) devient plus l'exception que la règle, les personnes doivent assumer la responsabilité de leur bien-être à la retraite et faire des choix. Comme le Dr Moshe Milevsky (un membre du Conseil consultatif sur la retraite BMO) l'indique : « Vous êtes livrés à vous-même ».<sup>25</sup>

Le vieillissement de la population, conjugué à une augmentation de l'espérance de vie et à des taux d'intérêt à un niveau historiquement bas, fait que la durabilité des revenus de retraite va demeurer un enjeu majeur. Dans le domaine de la planification financière, la connaissance engendrera l'implication, l'implication engendrera une action éclairée, et celle-ci augmentera la probabilité de succès. La quête du régime d'épargne de retraite d'employeur idéal se poursuivra, et avec elle, l'effort pour faire avancer la littératie financière des Canadiens.

Rédigé à titre informatif, ce rapport n'est pas conçu et ne doit pas être considéré comme une source de conseils professionnels. Adressez-vous à votre représentant de BMO Groupe financier pour obtenir des conseils professionnels concernant votre situation personnelle ou financière. Le contenu de ce rapport provient de sources que nous croyons fiables, mais BMO Groupe financier ne peut toutefois pas garantir son exactitude ou son exhaustivité. BMO Groupe financier ne s'engage pas à vous prévenir des changements apportés à l'information fournie. Tous droits réservés. La reproduction de ce rapport sous quelque forme que ce soit ou son utilisation à titre de référence dans une autre publication est interdite sans l'autorisation écrite expresse de BMO Groupe financier.

<sup>MD</sup> Marque de commerce déposée de la Banque de Montréal, utilisée sous licence.

<sup>1</sup> Organisation de coopération et de développement économiques. *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Paris : OECD, 2009.

<sup>2</sup> Kevin D. Moore, William Robson et Alexandre Laurin. *Canada's Looming Retirement Challenge: Will Future Retirees Be Able to Maintain Their Living Standards upon Retirement?* Commentaire 317. Toronto : C.D. Howe Institute, décembre 2010. D'après ce rapport, jusqu'à récemment, à l'exception de 15 % d'entre eux, les nouveaux retraités étaient en mesure de remplacer au moins les 3/4 de leur consommation moyenne avant la retraite, mais cette tendance a commencé à s'inverser en 2006. Le rapport prévoyait qu'au cours des 40 prochaines années, la proportion de nouveaux retraités n'étant pas en mesure de remplacer les 3/4 de leur consommation triplerait.

<sup>3</sup> Statistique Canada (www.statcan.ca). Le Quotidien, 8 janvier 2010 et 9 mai 2011.

<sup>4</sup> Statistique Canada (www.statcan.gc.ca). www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/110509/t110509a1-fra.htm

<sup>5</sup> 2011 ONCA 265.

<sup>6</sup> Le sondage commandé par l'Institut Info-Retraite BMO (1<sup>er</sup> décembre 2011) a été mené par Harris/Decima. Les Canadiens âgés de 25 à 64 ans qui n'étaient pas encore en retraite (n=1,008) étaient interrogés sur le panel en ligne d'Harris/Decima.

<sup>7</sup> Fait intéressant, le salaire était sélectionné par plus d'hommes (51 %) que de femmes (43 %) ; l'inverse est vrai pour les régimes de travail souples, que beaucoup plus de femmes (28 %) que d'hommes (14 %) ont sélectionnés comme le critère le plus important.

<sup>8</sup> Malcolm Hamilton. *What needs to change to make the Canadian retirement system sustainable?* BenefitsCanada.com, avril 2010.

<sup>9</sup> *Idem*.

<sup>10</sup> Institut Info-Retraite BMO. *Planifier son revenu de retraite – Peut-on avoir le beurre et l'argent du beurre?* Février 2011.

<sup>11</sup> Selon un sondage de l'Institut, à la question « Combien d'employeurs avez-vous eus depuis le début de votre carrière ? », 50 % ont répondu « 5 ou plus » ; et à la question « Combien d'employeurs aurez-vous d'ici votre départ en retraite ? », 76 % ont répondu 4 ou plus, et 20 % ont indiqué 10 ou plus. (Remarque : la durée d'emploi moyenne des répondants est de 24,5 ans)

<sup>12</sup> Comme illustré dans *52 ways to wreck your retirement ... and how to rescue it* (chapitre 42) de Tina Di Vito's, auparavant le cheminement de carrière typique était « études → travail → retraite ». Celui-ci est désormais remplacé par des cheminements prenant de nombreuses directions, comme « études → travail → études → travail → retraite → études → travail → retraite ».

<sup>13</sup> Les résultats du sondage de l'Institut indiquent que 52 % des répondants dont le niveau actuel de revenu du ménage ne dépasse pas 60 000 \$ s'attendent à ce que les prestations de retraite du gouvernement soient leur principale source de revenus à la retraite. Ce pourcentage chute à 38 % pour les répondants dont le niveau de revenu est situé entre 60 000 et 80 000 \$, à 26 % pour ceux dont le niveau de revenu est de 80 000 à 100 000 \$, et seulement 14 % de ceux dont le revenu dépasse 100 000 \$.

<sup>14</sup> Institut Info-Retraite BMO. *La planification de la retraite : Peut-on en reparler?* Juillet 2010.

<sup>15</sup> Au Canada, il n'est pas possible d'offrir une véritable adhésion automatique du fait des lois sur l'emploi dans la plupart des juridictions qui exigent un consentement de l'employé pour effectuer des prélèvements salariaux. L'adhésion automatique crée également des problèmes avec la désignation des bénéficiaires.

<sup>16</sup> n = 400.

<sup>17</sup> 43 % les ont trouvé « très utile » et 45 % les ont trouvé « un peu utile ».

<sup>18</sup> Le gouvernement fédéral a adopté une loi en novembre 2011 pour créer le RPAC, un programme optionnel que les employeurs peuvent offrir. Les travailleurs autonomes pourront également y participer. Ces régimes seront gérés par des institutions financières. Le gouvernement souhaite ainsi que plus de Canadiens aient accès à un gestionnaire de retraite professionnel qui supervise leur épargne retraite, et que les coûts de gestions soient plus bas, étant répartis sur une beaucoup plus grande quantité d'argent qu'une personne pourrait détenir à elle seule.

<sup>19</sup> Ministère des Finances Canada. *Fiche d'information : Principales caractéristiques des régimes de pension agréés collectifs*. Le 17 novembre 2011.

<sup>20</sup> Tom Murray. *Pooled Retirement Pension Plans: Gateway to compulsory pensions?* Exaxe White Paper. Dublin : Exaxe, novembre 2011.

<sup>21</sup> Super System Review Final Report (2010). Cependant, le sondage de l'Institut a révélé que parmi tous les répondants dont le régime avait une option de placement par défaut, une majorité avait choisi d'en changer pour l'option de leur choix. 43 % ont changé la répartition de l'actif immédiatement, et 30 % l'ont fait après plus d'une année. Parmi ceux qui ont conservé l'option par défaut, 19 % ont pris la décision de le faire en toute connaissance de cause. Seuls 7 % ont admis qu'ils n'avaient jamais eu le temps de se pencher sur la répartition de leur actif. Par contre, l'échantillon est restreint (n = 116).

<sup>22</sup> Ibbotson Target Maturity Report: Fourth Quarter 2008.

<sup>23</sup> Quand les temps sont très durs, même les cotisations patronales ne garantissent pas l'action escomptée. Dans un numéro récent du FINRA Investor Alert aux États-Unis, l'article « *Why leave money on the table — Make the most of your employer's 401(k) match* » (18 octobre 2011) exhortait les participants du 401(k) à tirer pleinement parti des cotisations salariales. Apparemment, ce n'était pas le cas de près de 30 % d'entre eux, notamment les jeunes actifs.

<sup>24</sup> Robin Pond. « *Why not save for retirement?* » Benefits Canada, 3 août 2011.

<sup>25</sup> Moshe A. Milevsky. « *A pooled pension plan isn't a pension.* » Moneyville, 18 novembre 2011.