

Votre régime à cotisations déterminées est-il prêt pour 2021 et les années à venir?

Décembre 2020



Les régimes de retraite à cotisations déterminées (CD) ont évolué au fil du temps : au départ des comptes d'épargne-retraite supplémentaires, ils sont devenus le principal instrument d'épargne-retraite de bon nombre d'employés canadiens. Aujourd'hui, ces régimes évoluent à un rythme accéléré, alors que les promoteurs de régimes de retraite CD s'efforcent d'atteindre des objectifs plus larges et de meilleurs résultats afin d'accroître la résilience dans un monde où les risques et le rendement sont de plus en plus imprévisibles.

Cet article présente des suggestions de mesures à prendre en ce qui a trait à trois éléments essentiels, soit la conception, les placements et la gouvernance, pour aider les promoteurs de régimes à relever les défis et à saisir les occasions – en 2021 et pour les années à venir.

Tendances en matière de conception

Accroître la flexibilité

Pendant la pandémie de COVID-19, la plupart des employeurs canadiens ont placé une partie de leur effectif en télétravail ou, dans certains cas, ont réduit les heures de travail. Ces expériences devraient, à notre avis,

avoir une incidence sur les attentes en matière de retraite, donnant lieu à des transitions plus lentes et potentiellement plus en douceur vers la retraite, étant donné que la mise en œuvre de modalités de travail flexibles, progressives, à distance et à temps partiel s'est avérée plus aisément réalisable qu'on ne le pensait auparavant. Cette situation a amené les promoteurs de régimes à réexaminer des solutions de décaissement appropriées pour les employés plus âgés et proches de la retraite, comme moyen de promouvoir à la fois la fidélisation du personnel à temps partiel et les départs ordonnés.

À ce titre, les prestations variables, qui sont maintenant permises dans l'ensemble du pays, à l'exception du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve, peuvent constituer une partie de la solution. Elles permettent aux participants à un régime CD de conserver leur actif dans le régime de leur employeur pendant la période de décaissement et de toucher un revenu de retraite assujetti à un plancher et un plafond annuels. Parmi les avantages de ces modalités figurent la tranquillité d'esprit pour les employés, qui bénéficient de la surveillance par leur employeur de leurs options de placement dans le régime, et l'augmentation du revenu de retraite grâce aux frais moins élevés habituellement négociés par les employeurs par rapport aux produits destinés aux particuliers.

Certains employeurs peuvent estimer toutefois que seuls des changements mineurs sont nécessaires, tels que revoir l'équilibre des besoins à court et à long terme des employés. Ils pourraient, par exemple, ajouter un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) ou faire la promotion de celui qu'ils offrent déjà, pour que les employés puissent se constituer un fonds d'urgence. Dans tous les cas, loin de demeurer une tendance, le renforcement de la flexibilité de tous les types de régimes d'avantages sociaux est maintenant devenu une pratique exemplaire.

Tirer parti du soutien virtuel offert aux employés pour la prise de décisions

Dans le contexte économique actuel, les employés doivent prendre des décisions financières complexes sur les montants à épargner et la manière d'investir leur argent et de financer leurs dettes actuelles, et sur leur degré de tolérance au risque, en plus de devoir déterminer comment préparer leur retraite – ou la reporter. La planification judicieuse d'un régime à cotisations déterminées – dont la conception prévoit des outils de communication et de soutien aux décisions – commence par l'analyse de certains de ces choix souvent difficiles à l'aide d'outils virtuels qui permettent aux employés de prendre des décisions plus éclairées, de « coups de pouce » pour encourager l'adhésion ou les augmentations périodiques de cotisations, ou de rappels pour revoir les choix de fonds par défaut.

Cependant, au même titre que les autres aspects du bien-être, le bien-être financier exige un engagement continu et, possiblement, un investissement dans des ressources de surveillance et de gestion des résultats – une mesure qui n'a toutefois pas besoin d'être coûteuse. Par exemple, à une époque de restriction des ressources, il est efficace de se concentrer sur les avantages et les solutions déjà à disposition pour aider les employés à prendre des décisions éclairées sur leur sécurité financière à la retraite.

Tendances en matière de placements

Intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont rapidement devenus des critères d'évaluation importants pour le secteur de la gestion d'actifs, témoignant de l'intérêt et de la demande accrue de la part des investisseurs à ce chapitre. De la même façon, les employés s'attendent davantage à ce que les activités de leur employeur soient en accord avec leurs valeurs et leurs croyances – au même titre que les options de placement du régime de retraite de l'entreprise. Au cours de l'année écoulée, on a assisté à une promotion effrénée de termes tels qu'investissement « responsable » et « durable », ainsi que « fonds ESG » et « investissements d'impact », qui reposent sur divers critères environnementaux, sociaux ou de gouvernance pour déterminer l'investissement.



Nous estimons que l'accent mis sur la durabilité donnera de meilleurs résultats à long terme, et nous nous attendons à voir un plus grand nombre de promoteurs de régimes répondre à des questions de participants sur ce sujet, que ce soit à l'égard de la sélection des fonds ou, éventuellement, à l'égard des niveaux d'engagement des gestionnaires d'actifs eux-mêmes relativement aux facteurs ESG. Il importe de souligner que, compte tenu des pressions croissantes subies par les investisseurs institutionnels pour harmoniser leurs stratégies avec les mesures prises à l'échelle mondiale pour lutter contre les changements climatiques, les employeurs pourraient vouloir revoir leurs options de fonds afin d'apporter leur propre réponse à ce chapitre et de favoriser l'engagement des participants à l'égard du régime.

Optimiser plus efficacement et plus intelligemment le rendement des placements

Les portefeuilles de placements au titre de régimes à cotisations déterminées peuvent devenir dépassés au fil du temps. Compte tenu de l'évolution des objectifs des régimes, les portefeuilles devraient être rajustés pour demeurer adaptés à leur finalité. Même si nous serons toujours aux prises avec des risques systémiques, qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux, un examen approfondi de la tolérance aux risques, de la diversité des placements, de l'élimination des risques infructueux et de la gestion des liquidités assurera que les portefeuilles sont plus résilients et, en fin de compte, plus efficents. Ainsi, l'élaboration d'un portefeuille bien diversifié qui maximise les rendements ajustés du risque permet d'optimiser efficacement les résultats à long terme tout en protégeant les participants de la variabilité à court terme des marchés.

Pour bien comprendre le profil de risque d'un fonds, il est primordial d'examiner en profondeur les options de placement qui le composent. Par exemple, les fonds à date cible ont une répartition de l'actif où dominent les actions négociées en bourse, les titres à revenu fixe de première qualité et les placements à court terme. Certains fournisseurs de ce type de fonds en accroissent la diversification en investissant, par exemple, dans des fonds immobiliers, des titres offrant une protection contre l'inflation et dans le secteur des infrastructures. Par le passé, les régimes CD évitaient les placements de ce genre en raison de leur faible liquidité, de leurs valeurs, des frais qui s'y rattachent et des exigences en matière de gouvernance. Toutefois, les promoteurs, les consultants et les gestionnaires de placements peuvent maintenant miser judicieusement sur ces catégories d'actif pour rehausser la diversification de la génération actuelle de fonds à date cible, tout en offrant aux participants de meilleurs rendements ajustés du risque.



Tendances en matière de gouvernance

Mesurer le stress financier

Selon le sondage mondial de Willis Towers Watson sur les attitudes à l'égard des avantages sociaux, près de 40 % des employés canadiens n'auraient pas su où trouver 3 000 \$ en cas d'imprévu. L'insécurité financière et ses répercussions sur la productivité et la bonne planification de la retraite constituent des préoccupations qu'une organisation est en mesure d'atténuer. Il faut d'abord analyser le problème. En se servant des outils d'analyse des données sur les employés, les promoteurs de régimes peuvent obtenir un tableau plus clair des vulnérabilités financières et de leur répartition selon les groupes d'employés, et déterminer ceux qui seront visés pour des mesures ciblées.

La mesure du stress financier ne se limite toutefois pas à une analyse des chiffres. Les employés souhaitent aussi être entendus. Nous avons constaté que ce sont les activités axées sur l'écoute des employés qui permettent d'obtenir les taux les plus élevés de participation aux sondages. Les gens aspirent à demeurer connectés – en particulier compte tenu du nombre plus élevé d'employés en télétravail ou travaillant à distance. Les sondages éclair et les technologies, tels les groupes de discussion virtuels, permettent de mieux comprendre les enjeux financiers des employés et les solutions qu'ils privilégient. Parallèlement, en demeurant à l'écoute, les chefs d'entreprise montrent qu'ils ont à cœur le bien-être de leurs employés.

Examiner les risques opérationnels après la pandémie

Les promoteurs de régimes et les participants ont vécu de nombreux changements au cours des derniers mois. Malgré la persistance des défis à relever, nous estimons que les promoteurs ne doivent pas perdre de vue la conformité. De nombreux régimes ont subi des changements importants en peu de temps et, même si ce n'est pas le cas, il y a fort à parier que les promoteurs de régimes se sont intéressés à d'autres aspects de leur entreprise. De plus, les fournisseurs de services ont aussi constaté un changement dans leur clientèle et leurs affaires. C'est dire que les risques de faux pas sont considérables.

Les promoteurs de régimes peuvent gérer efficacement le risque en prenant diverses mesures visant à mesurer la conformité de leur régime et le rendement des fournisseurs. Un examen opérationnel de portée limitée leur permettra de s'assurer que l'administration de leur régime demeure efficace après la crise. Dans le cadre des mesures prises en réponse à la pandémie, des dispositions de régime ont été, dans certains cas, modifiées. De plus, on a fréquemment procédé à des mises à pied ou à des congés temporaires. Un examen de l'incidence de ces mesures permettra de garantir le respect des exigences réglementaires et d'éliminer des inexactitudes éventuelles qui pourraient donner lieu à des problèmes opérationnels pénibles à plus longue échéance. Nous estimons que prendre ces mesures maintenant pourrait vous rapporter beaucoup à l'avenir, du point de vue de la gestion du risque.

D'autres consultants ou d'autres personnes affiliées à Willis Towers Watson ont peut-être des opinions qui diffèrent de celles exprimées ici. Les recommandations, placements et décisions en matière de placement de Willis Towers Watson et de ses sociétés affiliées, pour son propre compte ou pour celui d'autres personnes, ne correspondront pas nécessairement aux opinions exprimées ici. Toute décision en matière de placement doit toujours être fondée sur les besoins financiers particuliers de l'investisseur.

À propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une société mondiale de premier plan en services-conseils, en courtage et en solutions qui aide ses clients partout dans le monde à transformer le risque en parcours de croissance. Nos racines remontent à 1828, et Willis Towers Watson compte 45 000 employés dans plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et réalisons des solutions qui permettent de gérer le risque, d'optimiser les avantages sociaux, de cultiver les talents et d'augmenter la capacité des capitaux afin de protéger les organisations et les personnes, et de les rendre plus solides. Notre vision unique nous permet de reconnaître ce qui se trouve aux carrefours stratégiques entre les talents, les actifs et les idées, la formule dynamique qui favorise les résultats d'entreprise. Ensemble, réalisons votre potentiel. Consultez notre site à l'adresse willistowerswatson.com.



<https://www.willistowerswatson.com/fr-CA/social-media>

© Willis Towers Watson, 2020. Tous droits réservés.
WTW497714/10/20

willistowerswatson.com



Gérer le cyberrisque accru

Les régimes CD sont vulnérables aux cyberattaques, et ce, à plusieurs égards. Qu'il s'agisse de violations de la confidentialité de données ou d'attaques visant directement les comptes des participants, les enjeux sont élevés tant pour les promoteurs que pour les participants. Et ces enjeux revêtent une importance accrue compte tenu du nombre plus élevé de participants aux régimes en télétravail dans des environnements technologiquement moins sécurisés, plus vulnérables au cyberrisque.

Nous encourageons les promoteurs à évaluer le risque que représentent les tiers chargés d'administrer leurs régimes. Cette évaluation devrait porter principalement sur les systèmes essentiels du tiers fournisseur du régime CD, sur ses protocoles de remise en état, sur la formation de ses employés et sur les sommes qu'il consacre à la cybersécurité. Les promoteurs de régimes devraient aussi faire appel à des experts pour évaluer les contrôles mis en place, repérer les lacunes en matière de sécurité, examiner le libellé des contrats, évaluer la protection offerte par les contrats d'assurance et comparer les capacités de leurs fournisseurs à celles d'autres fournisseurs. Comme toute autre obligation fiduciaire, les examens relatifs à la cybersécurité devraient figurer au programme des comités responsables des régimes et être soigneusement documentés.

Conclusion

À de nombreux égards, nous entrons dans une nouvelle ère de gestion des avantages sociaux – plus centrée sur les opinions et les choix exprimés par les employés. Les employeurs ont, eux aussi, l'occasion de revoir leur rôle et les choix qu'ils souhaitent faire à l'égard de la conception, du fonctionnement et du financement de leurs régimes. Bien que nous vous ayons présenté plusieurs éléments à prendre en considération, nous nous attendons à une évolution continue de la situation dans ce domaine, alors que les promoteurs de régimes s'efforcent de mieux répondre aux besoins et aux attentes des employés – en 2021 et pour les années à venir.

Willis Towers Watson 