


Faire évoluer les régimes de retraite canadiens à cotisations déterminées



Si la pandémie de COVID-19 a bouleversé bien des aspects (professionnels, personnels et financiers) de nos vies, les régimes à cotisations déterminées (CD), tout comme leurs promoteurs et leurs participants, ont démontré beaucoup de résilience. L'occasion nous est tout de même donnée de réinventer et de moderniser ces régimes en vue de l'après-pandémie.

Le présent article s'intéresse aux mesures que peuvent prendre les promoteurs pour faire évoluer leurs régimes à trois égards importants : 1) la raison d'être des régimes, 2) les questions de diversité, d'équité et d'inclusion et 3) les objectifs ESG (sur les plans environnemental, social et de gouvernance) ainsi que la lutte aux changements climatiques.

Revoir la raison d'être des régimes CD



Alors que nous nous apprêtons à tourner le dos à la pandémie et qu'il devient nécessaire d'aménager des modalités de travail plus souples, les promoteurs ont l'occasion de se demander si leurs régimes demeurent adéquats et aptes à être aussi utiles que possible dans l'avenir. Ils peuvent en effet optimiser le rendement des régimes et l'expérience des employés en ayant soin de procurer à tous les groupes de participants les ressources dont ils ont besoin pour bien se préparer à la retraite et prendre en main leur bien-être financier.

Faire évoluer la raison d'être des régimes Miser sur le bien-être financier des participants :

Même avant la pandémie, les organisations avaient commencé à mettre l'accent sur le mieux-être de leur personnel et compris que la situation financière d'un employé influe sur son bien-être général. Selon les résultats d'un sondage mené en 2021 auprès de promoteurs de régimes au Canada, 53 % de ces derniers s'efforçaient de rehausser le bien-être financier de leur personnel et avaient déjà mis en œuvre des changements dans ce sens ou prévoyaient le faire d'ici deux ans.

Revoir la structure des régimes : Il existe plusieurs façons d'intégrer le bien-être financier dans la conception des régimes, d'abord en optimisant l'agencement des cotisations salariales et patronales, mais aussi en choisissant des caractéristiques susceptibles de soutenir la résilience financière des employés. Selon nos sondages, 72 % des régimes CD canadiens prévoient des cotisations de contrepartie qui incitent les employés à épargner en vue de leur retraite, mais il y aurait moyen de faire mieux. Les promoteurs de régimes pourraient envisager un mécanisme de majoration automatisée des cotisations, qui est présent dans seulement 13 % des régimes à l'heure actuelle (en comparaison, 67 % des régimes pratiquent l'adhésion automatique). D'autres solutions s'offrent aux promoteurs qui souhaitent ajouter de la souplesse à leurs régimes : l'intégration du remboursement des dettes, l'adoption de taux de cotisation différents selon les groupes de travailleurs et le maintien de la participation des employés après leur départ à la retraite.

Envisager diverses modalités de décaissement : Le fait de proposer diverses modalités de décaissement constitue peut-être le moyen le plus négligé (mais peut-être aussi l'un des plus efficaces) d'optimiser la situation financière des participants après leur départ à la retraite. Nos sondages révèlent toutefois qu'à peine 14 % des promoteurs de régimes offrent diverses modalités de décaissement à l'heure actuelle, bien que 26 % songent à le faire d'ici deux ans. La majorité (66 %) des promoteurs qui offrent de telles options le font pour que leurs employés soient mieux préparés en vue de la retraite et en meilleure situation financière, ce qui fait ressortir l'importance du décaissement dans le cadre d'une bonne stratégie de bien-être financier.

Des régimes CD qui favorisent la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)



Les entreprises de toutes tailles et de toutes catégories se préoccupent plus que jamais de diversité, d'équité et d'ouverture à l'autre. Selon notre sondage de 2021 sur les régimes CD, près de 60 % des promoteurs de régimes canadiens s'efforçaient d'étendre leurs programmes DEI à leurs régimes de retraite. En appliquant le prisme DEI à leurs régimes, les promoteurs peuvent hausser les taux de participation, veiller à ce que les prestations de retraite et la situation des retraités soient plus équitables, et optimiser la supervision en se fondant sur des points de vue plus différents.



Faire évoluer les activités DEI

Cibler des groupes précis : D'un groupe de participants à un autre, les capacités d'épargne et de capitalisation varient. Les promoteurs de régimes peuvent adapter l'examen périodique des programmes d'avantages sociaux, de leur structure et de leurs caractéristiques pour s'assurer que tous les groupes d'employés visés sont conscients de l'occasion qui leur est donnée de participer au régime et d'économiser, et qu'ils en tirent le maximum. Ils peuvent aussi communiquer les résultats obtenus par les membres de ces groupes à diverses étapes de leur carrière. En mesurant des paramètres clés comme le taux de participation et le total des cotisations dans chaque groupe, on peut plus facilement déceler les points à surveiller du point de vue de la DEI.

DEI et composition du comité : On peut aussi améliorer le profil DEI d'un régime en revoyant la composition du comité, afin que des groupes divers prennent part à la prise de décisions. On peut également mesurer le degré de diversité des antécédents des membres du comité.

Tenir compte de la culture d'entreprise et de la diversité au moment de sélectionner des gestionnaires de placements

Le profil DEI mérite de s'étendre à la sélection des gestionnaires de placements. Les investisseurs institutionnels et les consultants s'intéressent de plus en plus à la culture intérieure et à la diversité des sociétés de placement. Par exemple, Willis Towers Watson a recours à une grille de 25 facteurs pour évaluer la diversité ethnique et de genre des équipes des sociétés de placement.

Favoriser une approche inclusive : Les promoteurs devraient évaluer la situation financière actuelle des participants pour s'assurer que leurs régimes répondent aux besoins divers de leur personnel. S'ils sont conscients de groupes à risque élevé, ils devraient déployer des efforts pour renforcer le bien-être financier de ces derniers et les aider à mieux comprendre les avantages des régimes mis à leur disposition et à en tirer profit.

Objectifs ESG et changements climatiques



Les promoteurs de régimes CD cherchent de plus en plus à harmoniser la raison d'être de leurs régimes et les objectifs de leur entreprise en matière d'ESG et de durabilité. Pour ce faire, ils analysent les structures de gouvernance et les options de placement et les ajustent au besoin pour mieux soutenir la mission et les convictions de l'entreprise.



Faire avancer les choses en matière d'objectifs ESG et de changements climatiques

Atteinte de nouveaux objectifs : Si la stratégie de placement du régime tient compte des objectifs ESG et de la lutte aux changements climatiques, les participants seront sans doute plus reconnaissants, tandis que les employés qui ont ces causes à cœur seront davantage portés à participer. En outre, si les régimes de retraite sont en harmonie avec les objectifs de l'entreprise en matière de lutte contre les changements climatiques, il sera plus facile de se conformer aux exigences croissantes en matière de déclarations réglementaires. Selon notre sondage de 2021 auprès des promoteurs de régimes CD canadiens, les deux tiers des répondants songent à offrir ou offrent déjà des options de placement qui tiennent compte des objectifs ESG.

Compréhension des obligations fiduciaires : Le tiers des répondants à notre sondage se demandaient si leurs objectifs ESG étaient compatibles avec leurs obligations fiduciaires. Il ne faut pas perdre de vue que des options de placements durables et bien conçues visent à obtenir des rendements

supérieurs moyennant un risque moindre. Il est tout à fait raisonnable de fonder sa sélection de placements sur de tels facteurs liés aux ESG, surtout s'ils s'appuient sur des convictions bien articulées en matière d'ESG et de climat et sur un degré de diligence approprié.

Options de placement : Il existe de nombreux outils d'analyse et autres servant à identifier, à sélectionner ou à mettre en œuvre des options de placement conçues pour tirer avantage des occasions liées aux ESG et à la lutte contre les changements climatiques. Si le manque de fonds adéquats axés sur les ESG a pu faire sourciller, les familles de fonds évoluent rapidement pour répondre à la demande. Dans un même ordre d'idée, le rendement des fonds déjà accessibles ne pose plus de problèmes, tandis que les frais de gestion se rapprochent de ceux imposés pour les autres catégories de placements.

Des régimes CD réinventés



En prévision de l'après-pandémie, les promoteurs de régimes CD ont une occasion en or de faire en sorte que leurs régimes soient aussi avantageux que possible pour tous leurs employés. Nous croyons que les entreprises peuvent faire avancer les choses dès maintenant 1) en redéfinissant la raison d'être de leurs régimes afin d'aider leurs employés à bien gérer les phases d'accumulation et de décaissement; 2) en s'assurant que leurs régimes procurent des avantages équitables à tous leurs groupes d'employés et 3) en revoyant le mode d'exploitation de leurs régimes afin de tenir compte des objectifs ESG et du risque climatique tout en procurant aux participants les meilleurs résultats possibles.



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.



willistowerswatson.com/fr-CA/social-media

© Willis Towers Watson, 2021. Tous droits réservés.
WTW24369/11/2021

willistowerswatson.com

Willis Towers Watson