

Prospective

Se préparer aujourd'hui pour demain



OPTIMUM[®]
Optimum Actuaire & Conseillers inc.

Le bulletin qui vous renseigne en matière de retraite, d'assurance collective et autres secteurs d'activité liés aux ressources humaines.

Août 2015 – Volume 5, numéro 8

Où allons-nous avec nos régimes de retraite à cotisation déterminée?

Mythe ou réalité : il y a de plus en plus d'employés qui participent à un régime de retraite à cotisation déterminée. En fait, le nombre de Québécois qui contribuent à un régime à cotisation déterminée a bondi de près de 40 % entre 2002 et 2012. Cette tendance lourde démontre que les employeurs participent à la constitution du revenu de retraite de leurs employés, mais qu'ils veulent limiter leur exposition aux risques financiers qui y sont associés.

L'engagement de l'employeur se résume souvent à la cotisation d'une somme ou d'un pourcentage de la masse salariale pour le compte des employés. L'employeur doit pourtant tenir compte d'autres risques qu'il peut toutefois mitiger, seul ou avec l'aide de ses conseillers. Son défi principal consiste à communiquer clairement à ses employés les choix auxquels ils seront confrontés dans un régime à cotisation déterminée. En effet, parce qu'un certain nombre de participants ne comprennent

pas le fonctionnement d'un tel régime et que leurs connaissances en placement sont parfois limitées, leurs décisions peuvent ne pas être toujours judicieuses. Il leur sera difficile de mesurer l'impact de ces décisions sur leur revenu de retraite. L'employeur devrait fournir aux participants des renseignements les aidant à mieux comprendre les risques liés aux placements et quelle part de ces risques ils pourront avoir à assumer individuellement. Les exemples ci-dessous illustrent le propos.

Les participants maximisent-ils leur niveau d'épargne?

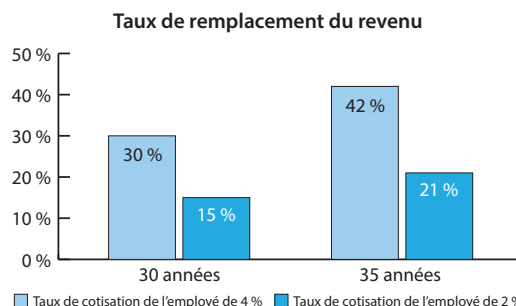
Deux individus, Kevin et Luc, ont été embauchés à l'âge de 30 ans le 1^{er} janvier 1980, par le même employeur. Ce dernier leur offre un régime à cotisation déterminée. Les participants ont le choix de cotiser 2 % ou 4 % de leur salaire. Pour toute cotisation versée au régime, l'employeur verse un montant équivalent. Kevin et Luc ont commencé à contribuer au régime dès leur embauche. Tous deux ont connu la même progression salariale au cours de leur carrière. Ils ont pris leur retraite le 1^{er} janvier 2015 à l'âge de 65 ans. Tous deux ont la même tolérance au risque et ont choisi de répartir leur actif dans un fonds à profil de risque équilibré. Au moment de la retraite, ils ont choisi d'acheter une rente auprès d'une compagnie d'assurance pour atténuer le risque de longévité. Là s'arrêtent les similitudes entre leurs histoires respectives, car Kevin et Luc ne reçoivent pas le même revenu de retraite.

Pourquoi ? Depuis le début de sa carrière, Kevin sait qu'il est important d'épargner le plus possible en vue de sa retraite. Il a donc choisi d'épargner 4 % de son salaire depuis l'âge de 30 ans. La somme qu'il a accumulée à la retraite lui a permis de remplacer 42 % du revenu qu'il touchait avant sa retraite. Quant à Luc, il a choisi de cotiser 2 % de son salaire. Son taux de remplacement du revenu est donc de 21 % à la retraite. En maximisant son niveau d'épargne et en bénéficiant de la cotisation équivalente de l'employeur, Luc aurait pu doubler son revenu de retraite. Cela montre bien l'importance de maximiser son niveau d'épargne.

Les participants réalisent-ils l'importance de commencer tôt à épargner?

Kevin et Luc n'ont pas été les seuls à être embauchés à l'âge de 30 ans le 1^{er} janvier 1980. Leur confrère Mario était également du groupe. Tout comme Kevin, Mario a choisi de cotiser 4 % de son salaire au régime de retraite. Cependant, il a choisi d'attendre cinq années avant d'adhérer au régime de retraite de l'employeur. Au 1^{er} janvier 2015, son taux de remplacement du revenu est de 30 % plutôt que de 42 % comme celui de Kevin. S'il avait su que cette attente de cinq ans allait faire une telle différence, il n'aurait probablement pas attendu. Cela démontre clairement qu'il est essentiel de commencer tôt à cotiser. Dans ce scénario, le simple fait de devancer la participation de cinq années a fait augmenter substantiellement le taux de remplacement du revenu à la retraite.

Le graphique ci-dessous illustre l'incidence du taux de cotisation selon la durée d'accumulation de capital.



Siège social – 425, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 1120, Montréal (Québec) H3A 3G5

Bureau de Québec – 825, boul. Lebourgneuf, bureau 408, Québec (Québec) G2J 0B9

Pour nous joindre – Téléphone : 514 288-1620 • Sans frais : 1 800 361-8502 • Télécopieur : 514 288-3317

www.optimumactuaire.com

Les participants ont-ils accès à des fonds dont les frais de gestion sont abordables?

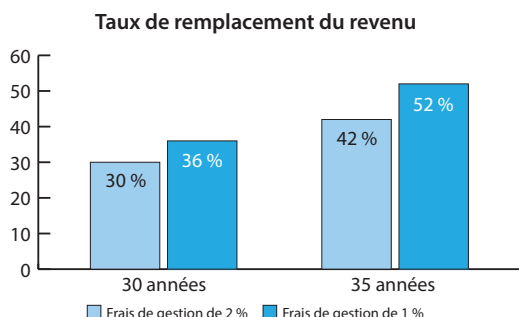
Des frais de gestion coûteux tendent à discréditer les régimes à cotisation déterminée. Pour aider les participants à maximiser la croissance de leur épargne retraite, il faudrait trouver des moyens de réduire les frais de gestion et d'administration qui leur sont facturés. Toutefois, la recherche d'une formule économique ne devra pas compromettre la qualité de la gestion de l'actif ni l'accès aux meilleurs gestionnaires.

Quant au niveau des frais de gestion, il a une incidence notable sur le montant du capital accumulé. Ce seul facteur peut produire une différence de plusieurs dizaines de milliers de dollars sur le solde au moment de la retraite.

À cet égard, l'exemple de Kevin est probant. En diminuant de 1 % les frais de gestion du régime d'accumulation de capital de Kevin, son taux de remplacement du revenu à la retraite passerait de 42 % à 52 %!

L'épargne additionnelle réalisée en abaissant les frais de gestion de 1 % représente, à la retraite, une année et demie du salaire gagné en fin de carrière. Ainsi, si Kevin avait eu accès à des fonds dont les frais de gestion avaient été plus abordables, il aurait pu devancer le moment de son départ à la retraite.

Le graphique ci-dessous illustre l'incidence des frais de gestion selon la durée d'accumulation de capital.



Conclusion

Le succès d'un régime de retraite à cotisation déterminée, tout comme celui d'un REER collectif, d'un RPDB ou d'un CELL, nécessite une bonne compréhension de la part de ses participants. Ces programmes maximisent la satisfaction des employés et contribuent à leur engagement.

Notre équipe peut vous aider à mieux informer vos participants et à les sensibiliser à la responsabilité qu'ils ont envers leurs placements. Elle peut également vous prêter main-forte pour trouver des moyens simples d'offrir des fonds gérés professionnellement à des frais très abordables. Ainsi, en tant qu'employeur, si vous vous assurez que vos employés investissent en limitant leur risque, tout en profitant d'un rendement adéquat, ils n'en apprécieront que davantage votre engagement, ainsi que leur participation au régime de retraite.

Optimum Actuaires & Conseillers, membre du Groupe Optimum

Fondé en 1969, le Groupe Optimum est une organisation privée canadienne d'envergure internationale qui exerce ses activités dans les secteurs de l'assurance vie, de l'assurance de dommages, de la réassurance vie, de l'actuariat-conseil et de la gestion d'actifs. Plus de 500 personnes contribuent à son succès au Canada, aux États-Unis et en France.

Retraite ♦ Gestion d'actifs ♦ Assurance collective ♦ Santé et sécurité du travail

Siège social – 425, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 1120, Montréal (Québec) H3A 3G5

Bureau de Québec – 825, boul. Lebourgneuf, bureau 408, Québec (Québec) G2J 0B9

Pour nous joindre – Téléphone : 514 288-1620 • Sans frais : 1 800 361-8502 • Télécopieur : 514 288-3317

www.optimumactuaires.com