

Les régimes de capitalisation peuvent-ils répondre aux attentes des employés ?



par Jean-Grégoire Morand

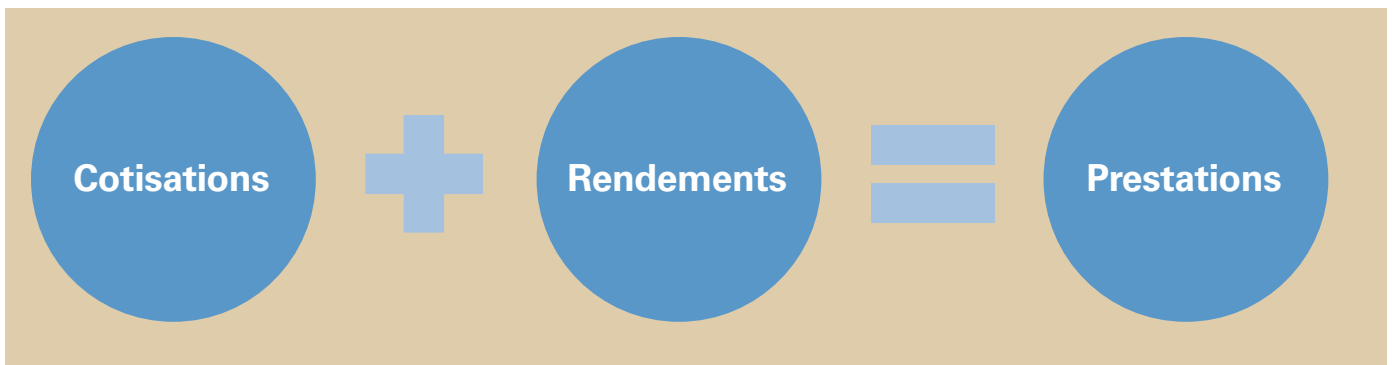
VOILÀ LA QUESTION QUI TUE.

Encore faut-il avoir un régime de retraite ! Selon un récent rapport¹ publié sur le site du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, deux québécois sur cinq n'ont pas de régime de retraite, notamment dans le secteur privé. Pour les employés qui ont un régime de retraite, la principale attente est d'obtenir un revenu suffisant à la retraite.

Nos constats des dix dernières années montrent que le niveau de cotisation est trop faible et que la période de cotisation est trop courte.

Au moment d'écrire cet article, l'Europe est aux prises avec une crise politique complexe, les problèmes de dettes souveraines de la Grèce et une possible contagion vers d'autres pays de la zone Euro. Nos voisins du sud traversent également une période difficile après l'échec des mesures prises pour donner un électrochoc à leur économie avec l'injection de milliards de dollars. Les marchés boursiers sont pour leur part à la dérive et escomptent déjà les pires scénarios de récession avec des rendements plus que décevants.

Dans ce contexte, les régimes de retraite en général se portent mal, disons même très mal. Pour mieux comprendre ce qui se passe, revenons à l'essentiel. L'illustration I présente la mécanique d'un régime de retraite, que ce soit un régime de capitalisation (c'est-à-dire à cotisations déterminées) ou un régime à prestations déterminées. Un régime de retraite permet d'épargner des sommes



(cotisations) qui s'accumulent avec des rendements, le tout à l'abri de l'impôt, et ce, afin d'obtenir un revenu à la retraite (prestations). Puisque la situation actuelle touche particulièrement les rendements, cela met une pression importante sur les autres composantes de l'équation. C'est mathématique.

Autrement dit, au même moment où l'on subit d'importantes pertes en termes de rendement, on devrait songer à augmenter le niveau de nos cotisations afin de combler le manque à gagner. Contrairement aux régimes de capitalisation, le manque à gagner doit être automatiquement compensé pour les régimes de retraite à prestations déterminées, fragilisant davantage la situation.

Revoiyons précisément chacun des éléments de l'équation afin de voir de quelle façon les régimes de capitalisation peuvent répondre aux attentes des participants.

Cotisations

Selon un récent sondage², le niveau de cotisation moyen devrait se situer entre 8 % et 10 % du salaire, soit le niveau de cotisation estimatif nécessaire pour un salaire de moins de 50 000 \$ sur une période de 35 ans. Or, nos constats des dix dernières années montrent

LES RÉGIMES DE CAPITALISATION

que le niveau de cotisation est trop faible et que la période de cotisation est trop courte.

Le seul moyen d'atteindre le niveau de prestations souhaité est d'augmenter le niveau de cotisation et de commencer à cotiser à un régime de retraite le plus tôt possible. Certaines mesures pourraient aider les employés en ce sens :

- L'INSTAURATION de formule de cotisation incitative
- L'AUGMENTATION automatique du niveau de cotisation liée à l'augmentation de salaire
- LA MISE EN VALEUR des régimes de capitalisation et de la cotisation versée par l'employeur
- L'ÉVALUATION périodique de l'atteinte des objectifs

Rendements

Les attentes des employés par rapport aux rendements ne peuvent ignorer le contexte économique actuel et la croissance attendue dans les pays dits développés. Nous nous attendons à un rendement annuel espéré sur les prochains 20 ans de 3 % à 4 % inférieur à celui réalisé au cours des 20 dernières années. Les attentes de rendements annuels supérieurs à 6 % s'avèrent donc irréalistes pour des portefeuilles composés de 40 % en titres à revenu fixe ou plus (60 % en actions ou moins).

Des études américaines³ sur le comportement des participants de régimes à cotisations déterminées démontrent une forte inertie dans les décisions de placement. Certaines solutions de placement prédéterminées, telle que les fonds à date de retraite cible, sont offertes pour combattre cette inertie et la dispersion des rendements. Or, trop peu d'employés les utilisent. En effet, au Canada, moins de 10 % des actifs sont investis dans les solutions de placement prédéterminées. À noter que chez les fournisseurs privilégiant davantage les solutions de placement prédéterminées, le pourcentage des actifs oscille davantage entre 50 % et 70 %.

Prestations

Question d'assurer une certaine continuité des revenus et un maintien du niveau de vie, les attentes de revenu à la retraite sont généralement liées au niveau actuel de salaire net. Cependant, nos constats des dix dernières années révèlent que l'augmentation de l'espérance de vie ainsi que la protection contre l'inflation à la retraite sont deux facteurs importants souvent sous-estimés.

Avec l'augmentation de l'espérance de vie, on constate une augmentation de la période de décaissement comparativement à la période d'accumulation, notamment lors de prise de retraite avant 65 ans. Une hausse du niveau de cotisation d'au moins 20 % serait nécessaire pour remédier à ce cocktail explosif !

Même dans un environnement de contrôle de l'inflation par la Banque du Canada entre 1 % et 3 %, près d'un quart des actifs accumulés à la retraite sont nécessaires pour offrir une protection adéquate contre l'inflation.

Quantité d'information et d'outils d'aide à la décision sont

disponibles sur le marché. On peut même parler d'une sursaturation de l'information. Les participants de régimes de retraite à cotisations déterminées ont besoin d'être rassurés et guidés sur les aspects importants du plan de retraite. Une approche dirigée vers les participants est certainement recommandable, plutôt que de chercher à faire des participants des experts en la matière.

Étant donné le peu de contrôle effectif sur la composante de rendements, plusieurs solutions peuvent être mises en place autour des trois éléments-clés suivants :

Prestations à la retraite

- ÉTABLIR DES ATTENTES de revenu à la retraite raisonnables comparativement au niveau de salaire net actuel et au niveau de vie recherché à la retraite
- ÉTABLIR UN CERTAIN COUSSIN pour contrer l'inflation à la retraite et l'augmentation de l'espérance de vie, notamment pour une prise de retraite avant 65 ans

Cotisations

- AUGMENTER ET MAXIMISER graduellement le niveau de cotisation
- COMMENCER À COTISER le plus tôt possible

Flexibilité

- AJUSTER LES PRESTATIONS ET COTISATIONS en fonction des réalités de chacun

En conclusion, les régimes de capitalisation peuvent toujours répondre aux attentes des employés à condition que des mesures importantes soient prises rapidement en ce sens. ▲

JEAN-GRÉGOIRE MORAND, a.s.a., est conseiller principal, responsable de la pratique en régimes de capitalisation chez Normandin Beaudry.



¹ Rapport préparé en 2010 par Normandin Beaudry à la demande de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et des travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_rapport_commission_nationale_Normandin-Beaudry.pdf)

² Sondage 2010 du Canadian Institutional Investment Network/Rogers

³ The Inattentive Participant: Portfolio Trading Behavior in 401(k) Plans, Pension Research Council, The Wharton School, 2006. Implications of Participant Behavior for Defined Contribution Plan Design, Shlomo Benartzi, 2006. Vanguard et Fidelity Investments ont également effectué des études intéressantes sur le sujet.