



Bâtir un Canada meilleur en offrant des pensions de qualité

Rapport du Régime de retraite des CAAT basé sur les données
du CPPLC

Novembre 2023

Table des matières

Bâtir un Canada meilleur en offrant des pensions de qualité	1
Table des matières.....	2
Introduction	3
Sommaire.....	3
Un aperçu de la couverture des pensions et de la suffisance du revenu de retraite au Canada.....	5
Peu de Canadiens bénéficient d'un régime de retraite au travail, et encore moins d'un régime PD.....	5
La suffisance du revenu de retraite est confrontée à de sérieux obstacles	7
Perspectives pour les employeurs canadiens	11
Les employeurs doivent se préparer à la course aux talents	11
Les Canadiens recherchent un revenu de retraite suffisant.....	12
Les Canadiens ont besoin d'aide pour atteindre un revenu de retraite suffisant	14
Les régimes de retraite en milieu de travail contribuent à attirer et à fidéliser les talents.....	16
Les Canadiens estiment que la planification de la retraite est une source de stress, ce qui nuit à leur productivité et à leur bien-être	19
Le stress lié à la planification de la retraite a des répercussions sur la gestion des effectifs	22
La modernisation des régimes PD résout les problèmes des employeurs.....	24
La démystification des régimes PD modernes améliore la formation et la couverture	25
Améliorer l'accès à un revenu de retraite suffisant présente des avantages économiques et sociaux.....	25
Conclusion.....	27
Bibliographie	30

Introduction

Le Canadian Public Pension Leadership Council (CPPLC) est un groupe impartial composé de cadres supérieurs de régimes de retraite du secteur public issus d'un peu partout au pays, qui travaillent ensemble à éclairer le débat sur la sécurité du revenu de retraite. En juin 2023, le CPPLC a publié un rapport comparant ses conclusions issues de deux sondages commandés – le premier réalisé en 2016 et le second en 2022. En plus de mettre en évidence les tendances récentes, le rapport comparatif donne un aperçu de l'évolution des perceptions des Canadiens à l'égard de la retraite au cours des six dernières années. Pour en savoir davantage sur la méthodologie utilisée pour réaliser les sondages, veuillez consulter le rapport du CPPLC intitulé *The Pensions Canadians Want: Perceptions of Retirement (2016-2022)*¹.

Le présent rapport s'appuie sur les observations du CPPLC et examine les possibilités que les opinions actuelles sur la sécurité de la retraite offrent aux employeurs de tous les milieux de travail. En examinant les résultats du sondage de 2022 en fonction de l'âge des répondants et en mettant l'accent sur les sentiments des répondants en matière de travail, le document traduit les perceptions des Canadiens à l'égard de la retraite en recommandations exploitables pour les entreprises (dont certaines sont déjà suivies et mises en œuvre par les principaux acteurs du secteur de la retraite).

À titre de membre du CPPLC, le Régime de retraite des CAAT s'est engagé à améliorer la sécurité du revenu de retraite des Canadiens là où les instruments d'épargne sont susceptibles d'avoir le plus d'impact sur les Canadiens, c'est-à-dire sur le lieu de travail. Le présent document s'appuie sur l'expérience du Régime des CAAT en tant que régime de retraite moderne à financement conjoint ouvert aux secteurs privé et public ainsi qu'aux organismes sans but lucratif. Les enseignements tirés de l'écoute des employeurs, des syndicats et des participants dans tous les secteurs et toutes les autorités compétentes peuvent profiter aux entreprises tout en stimulant l'innovation dans le but d'améliorer la sécurité du revenu de retraite pour tous les Canadiens.

Sommaire

En 2022, nous avons demandé aux Canadiens quelles étaient les caractéristiques qu'ils recherchent dans un régime de retraite en milieu de travail. La majorité des personnes interrogées ont mentionné trois caractéristiques traditionnellement associées aux régimes de retraite à prestations déterminées (PD) :

- un revenu de retraite mensuel et prévisible;
- un revenu de retraite garanti à vie; et

¹ Canadian Public Pension Leadership Council, 2023.

- un revenu de retraite ajusté en fonction de l'inflation.

L'écart de couverture des retraites se creuse entre les générations au sein de la population active d'aujourd'hui. Alors que les efforts pour offrir des pensions adéquates et abordables se poursuivent dans le secteur de la retraite, de nouvelles recherches sur la perception de la retraite par les travailleurs canadiens révèlent que la majorité d'entre eux souhaitent bénéficier d'une sécurité du revenu de retraite financée par l'employeur.

Déjà confrontés à des obstacles qui les empêchent d'épargner suffisamment pour leur retraite et d'atteindre une sécurité financière à long terme, les répondants ont déclaré qu'un régime de retraite sur le lieu de travail de qualité influencerait leurs décisions en matière de carrière :

- les régimes de retraite PD sont le type de régime préféré des personnes âgées de 35 ans et plus;
- seulement 1 personne interrogée sur 3 a confiance dans sa capacité à prendre sa retraite à l'âge souhaité; et
- seulement 1 personne interrogée sur 3 est convaincue qu'elle pourra maintenir son niveau de vie à la retraite.

Dans un secteur de haute technologie post-pandémique où les travailleurs les plus performants et les jeunes ayant des compétences d'adaptation sont rares, les employeurs qui tiennent compte des besoins de la majorité peuvent acquérir un avantage concurrentiel qui est bon pour l'entreprise et pour les employés. Si les régimes de retraite peuvent aider les employeurs à relever les défis de la gestion des effectifs, pourquoi les régimes PD tardent-ils à faire leur retour dans les milieux de travail canadiens du secteur privé?

Les experts soulignent que les changements historiques dans les règles comptables, les réglementations en matière de retraite et la mondialisation du commerce sont quelques-uns des moteurs du modèle individualisé d'épargne-retraite. Les dirigeants d'entreprise évoquent un besoin de simplicité dans l'administration des prestations auquel les régimes de retraite traditionnels PD à employeur unique ne répondaient pas. Les régimes de retraite traditionnels PD exigeaient des connaissances spécialisées et une gestion dédiée, ce qui a poussé les employeurs à demander des options dont l'administration est externalisée, comme les REER collectifs ou les régimes à cotisations déterminées (CD).

En l'absence d'une participation imposée par le gouvernement aux régimes de retraite d'employeurs, les régimes de retraite et autres instruments d'épargne-retraite ne peuvent exister qu'avec le soutien des employeurs. Pour être efficace, un régime de retraite en milieu de travail doit présenter une solide analyse de rentabilité pour les employeurs. Dans le contexte du roulement générationnel historique que l'on observe aujourd'hui, le soutien des employeurs est conditionnel à la résolution des problèmes d'attraction, de fidélisation et de productivité des talents, ainsi qu'à d'autres défis de gestion de la main-d'œuvre.

La modernisation de la conception du régime pour l'adapter à l'environnement commercial et professionnel d'aujourd'hui et la sensibilisation des employeurs à cet outil de fidélisation à long terme qui a fait ses preuves amélioreront les résultats pour tous les participants : employeurs, participants et fournisseurs de régimes de retraite. Certaines solutions et recommandations citées sont déjà en cours d'élaboration au sein d'organisations, ce qui constitue une étape importante et confirme que les régimes de retraite en milieu de travail constituent une solution viable tant sur le plan commercial que sur le plan humain.

Comme l'indiquent le rapport du CPPLC et d'autres études, lorsque les employeurs sont bien équipés pour s'adapter à la nature changeante du travail et des affaires utilisant les régimes de retraite PD, la demande pour la conception du régime suivra.

Un aperçu de la couverture des pensions et de la suffisance du revenu de retraite au Canada

Peu de Canadiens bénéficient d'un régime de retraite au travail, et encore moins d'un régime PD

Statistique Canada suit la proportion de travailleurs rémunérés bénéficiant d'un régime de pension agréé (RPA) en milieu de travail afin de déterminer le taux de couverture des pensions dans le pays à un moment donné². Les régimes de pension agréés sont établis par les employeurs ou les syndicats et comprennent les régimes de retraite à prestations déterminées (PD) et les régimes de retraite à cotisations déterminées (CD)³. L'étude de 2021 a montré que **seulement 38 % des travailleurs canadiens participaient activement à un RPA**⁴.

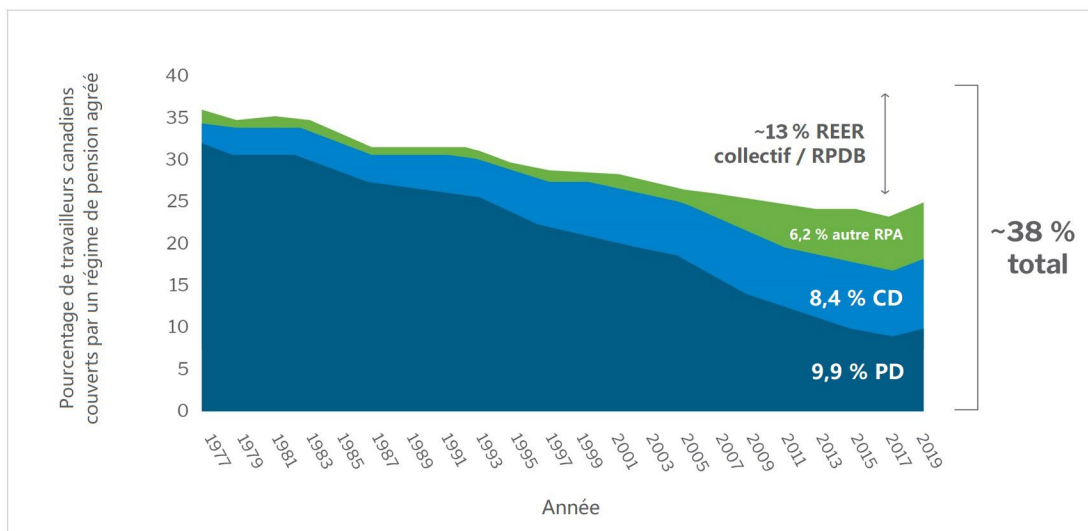
Depuis les années 1980, et plus particulièrement au cours des 20 dernières années, le taux de couverture des pensions n'a cessé de diminuer, tandis que les comptes de placement gérés par les participants, tels que les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER collectifs), ont gagné en popularité (figure 1).

Figure 1. Proportion d'employés canadiens participant à un régime de pension agréé entre 1977 et 2015

² Statistique Canada, 2023.

³ Les participants à un régime à prestations déterminées cotisent à un fonds qui leur verse un revenu à vie pendant leur retraite. Les régimes à cotisations déterminées permettent aux participants d'épargner et de placer leur propre argent pour financer leur retraite. Les participants doivent décider comment placer et utiliser leur épargne à la retraite.

⁴ Statistique Canada, 2023.



Adapté de l'étude *The Value of a Good Pension*, Healthcare of Ontario Pension Plan, 2021.

Les régimes de retraite traditionnels PD à employeur unique ont perdu la faveur de nombreux employeurs, en particulier dans le secteur privé. L'augmentation de la volatilité du financement et l'asymétrie des risques liés aux déficits et aux excédents ont réduit les incitatifs pour les employeurs d'offrir des régimes PD. La gestion des régimes PD traditionnels à employeur unique, associée à des exigences accrues en matière de divulgation et de surveillance, est devenue risquée, contraignante et coûteuse.

En 2001, le taux de couverture des employés du secteur privé participant à un régime PD était de 20,3 %.

En 2021, ce même taux était de 9,3 %⁵.

De nombreux employeurs se sont tournés vers des options à coût fixe et gérées par les participants, telles que les régimes de retraite à cotisations déterminées et les REER collectifs, qui allègent le fardeau de la gestion des fonds de l'employeur. Dans ces types de régimes, les participants épargnent et placent leur fonds pour se constituer un revenu de retraite. Au moment de la retraite, les employés déterminent s'ils doivent transformer la totalité ou une partie de leur épargne en une source de revenu à vie, et la façon de le faire, afin d'éviter d'épuiser leur épargne. Ces régimes imposent plus de responsabilités aux participants que les régimes PD, dans lesquels les cotisations des participants sont épargnées et placées par des spécialistes de la gestion des retraites. À la retraite, le régime de retraite offre un revenu prévisible à vie aux participants et, souvent, à leurs conjoints survivants.

Le revenu viager en dehors d'un régime PD provient généralement de rentes, une option de longue date pour les Canadiens qui cherchent à convertir une partie de leur épargne CD ou de leur REER en revenu à vie. Les primes de rente sont relativement

⁵ Statistique Canada, 2023.

élevées et les paiements mensuels demeurent généralement stables. Par conséquent, le pouvoir d'achat des participants peut s'éroder avec le temps. De plus, de nombreux Canadiens craignent de mourir prématurément à la retraite et de « perdre » le solde de leur compte de rente. Ces facteurs ont rendu les rentes traditionnelles peu attrayantes pour les Canadiens et, selon l'Institut national du vieillissement, ont laissé un écart de décumulation estimé à 1,5 billion de dollars dans le système de revenu de retraite du Canada.

Les régimes de retraite en milieu de travail sont l'un des trois piliers du système de retraite canadien

Le faible taux de couverture des pensions limite l'efficacité de l'ensemble du système canadien de revenu de retraite, qui repose sur une structure traditionnelle à trois piliers comprenant les prestations du gouvernement, les régimes de retraite en milieu de travail et l'épargne personnelle. L'hypothèse sous-jacente est que les Canadiens participeront à un régime de retraite en milieu de travail – des régimes qui s'accumulent tout au long de leur vie professionnelle et qui constituent une source fiable de revenu à la retraite.



Sans régimes de retraite professionnels abordables et accessibles, l'épargne personnelle et les prestations de retraite deviennent des sources de revenus plus vitales. Comme l'observent le sondage de 2022 du CPPLC et les tendances économiques actuelles, ces sources sont de plus en plus mises à mal en raison de l'augmentation du coût de la vie, des changements démographiques et d'autres facteurs environnementaux et économiques.

La suffisance du revenu de retraite est confrontée à de sérieux obstacles

L'élargissement de la couverture des pensions est nécessaire pour renforcer le système de revenu de retraite du pays, d'autant plus que la cohorte démographique la plus importante du pays continue de vieillir. Toutefois, en améliorant l'accès aux régimes sans mettre l'accent à la fois sur la *suffisance* du revenu de retraite, les aînés continueront de courir un risque d'insécurité financière.

Les chercheurs se concentrent généralement sur deux niveaux de suffisance du

revenu de retraite :

- un revenu qui répond aux besoins fondamentaux d'un retraité (un « filet de sécurité »);
- un revenu qui permet à un retraité de maintenir son niveau de vie avant la retraite⁶.

Les Canadiens qui souhaitent que leur retraite ne se limite pas à leurs besoins fondamentaux se heurtent à d'importants obstacles.

Les pensions du gouvernement ne fournissent pas un revenu de retraite adéquat

Les programmes du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG) travaillent de concert pour assurer un filet de sécurité adéquat. Ensuite, le revenu de retraite provenant des deux piliers restants (les régimes de retraite en milieu de travail et l'épargne personnelle) s'ajoute au revenu total pour veiller à ce que les Canadiens reçoivent « un revenu suffisant pour maintenir confortablement leur niveau de vie à la retraite »⁷.

En réalité, la plupart des Canadiens ne bénéficient pas des prestations maximales du RPC.

Le montant maximal du RPC en 2023 est de 1 306,57 \$ par mois, tandis que le versement moyen par bénéficiaire est de 760,07 \$ par mois.

L'insuffisance des pensions du gouvernement détourne l'épargne personnelle et les régimes de retraite en milieu de travail pour financer les nécessités de base et empêche les Canadiens de maintenir le niveau de vie qu'ils souhaitent.

Les futurs retraités ont moins de chances de bénéficier d'un revenu de retraite à vie provenant d'un régime PD

Compte tenu du déclin de la couverture des régimes PD et des faibles niveaux d'épargne personnelle, les travailleurs canadiens d'aujourd'hui qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite en milieu de travail se heurtent à d'immenses obstacles pour épargner en vue d'une retraite confortable. L'Institut C.D. Howe a indiqué qu'en 2022 :

... un quart des personnes âgées de 45 à 64 ans n'ont pas d'actifs de retraite privés. Il est également décevant de constater que l'accumulation médiane de patrimoine [régime enregistré d'épargne-retraite et compte d'épargne libre d'impôt] pour les personnes qui ne participent pas à des régimes de retraite en milieu de

⁶ Congressional Budget Office, 2017.

⁷ Statistique Canada, 2022.

travail est faible. Il semble également que l'accumulation de patrimoine dans les régimes de retraite à cotisations déterminées soit moins importante que dans les régimes à prestations déterminées. Ces réalités suggèrent qu'une minorité des futurs aînés pourrait avoir des difficultés à maintenir son niveau de vie à la retraite⁸.

Bien que la composition de la population soit différente au Canada, une étude récente menée aux États-Unis souligne les obstacles auxquels les futurs retraités seront confrontés. Le rapport indique clairement que la génération X (les personnes nées entre 1965 et 1980) est confrontée à des « perspectives de retraite sombres »⁹ et qu'un ménage typique de la génération X dispose d'environ 40 000 dollars d'épargne-retraite¹⁰. Les chercheurs attribuent cette situation en grande partie au fait que la génération X est la « première génération à être entrée sur le marché du travail après le passage des régimes de retraite à prestations déterminées aux comptes à cotisations déterminées de type 401(k) »¹¹.

Pour différencier encore davantage les résultats entre générations en matière de retraite, les faibles niveaux d'inflation et la vigueur des marchés au cours des décennies précédant la pandémie ont créé un environnement d'épargne favorable pour les retraités actuels de la génération du baby-boom. Nombre d'entre eux ont pu vivre confortablement sans puiser de manière significative dans leur épargne, et beaucoup étaient employés lorsque les régimes de retraite à prestations déterminées étaient courants sur les lieux de travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Cette expérience commune de l'insécurité de la retraite entre la génération X du Canada et celle des États-Unis aura des répercussions sur les deux pays, car les travailleurs et les futurs retraités émigreront à la recherche de stabilité pour se construire un avenir meilleur. Le coût de la vie, l'accessibilité du logement, l'inflation, les possibilités d'emploi et d'autres facteurs socio-économiques ont historiquement alimenté les mouvements transfrontaliers, une tendance qui devrait se poursuivre dans l'économie plus mobile d'aujourd'hui.

L'économie post-pandémie est incertaine sur le plan financier pour les particuliers

Pour certains Canadiens qui épargnent en vue de la retraite, les marchés tumultueux connus pendant et après la pandémie de COVID-19 ont renforcé les obstacles qui les empêchent d'épargner de manière adéquate et régulière. La hausse des taux d'intérêt, les logements inabordables et l'augmentation du coût de la vie sont autant d'éléments qui affectent la gestion de la dette et la capacité à épargner en vue de la retraite. Prenons l'exemple de l'accessibilité au logement, source traditionnelle de sécurité et

⁸ Baldwin, 2022.

⁹ Ringland, Saad-Lessler et Bond, 2023.

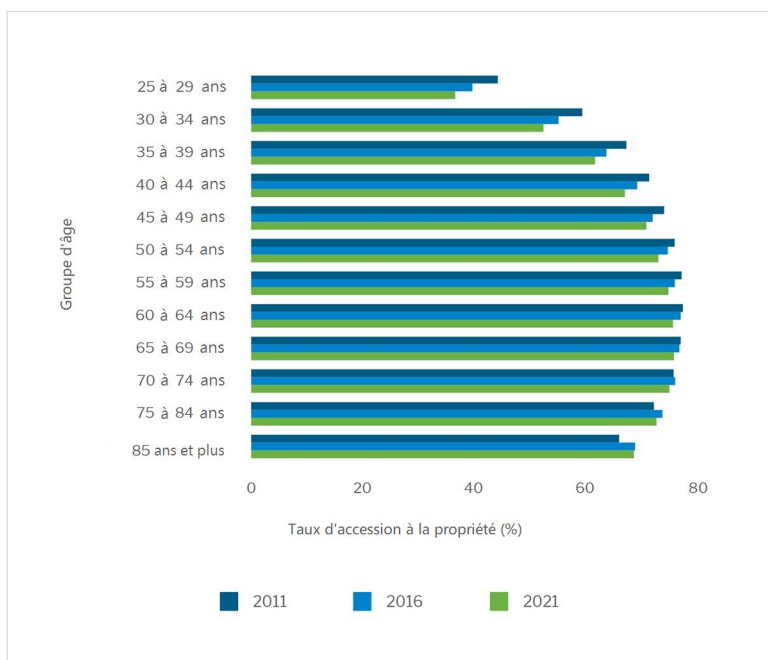
¹⁰ Ringland, Saad-Lessler et Bond, 2023.

¹¹ Ringland, Saad-Lessler et Bond, 2023.

de capital à long terme. Alors que la sagesse traditionnelle veut que l'on prenne sa retraite avec un certain capital immobilier et sans dette importante, cet objectif est moins réalisable pour les Canadiens d'aujourd'hui qui sont locataires sur un marché immobilier en plein essor.

Le taux d'accession à la propriété au Canada est en baisse constante après avoir atteint un sommet en 2011 (69,0 %) ¹². En 2021, le taux d'accession à la propriété était de 66,5 %. Statistique Canada a constaté que la baisse du taux d'accession à la propriété était plus marquée chez les Canadiens âgés de 25 à 34 ans, tandis que le taux augmentait légèrement chez les personnes âgées de 85 ans et plus. Par ailleurs, la croissance des ménages locataires (+21,5 %) a plus que doublé celle des ménages propriétaires (+8,4 %) ¹³. À l'échelle nationale, 20,9 % des Canadiens consacreront plus de 30 % de leur revenu aux frais de logement en 2021 ¹⁴.

Figure 2. Les jeunes adultes sont moins susceptibles d'être propriétaires de leur logement



Source(s) : *Enquête nationale auprès des ménages*, 2011 (5187), et *Recensement de la population*, 2016 et 2021 (3901), Statistique Canada.

Selon le baromètre 2023 de Mercer sur la préparation à la retraite, les milléniaux locataires devraient épargner huit fois leur salaire au cours de leur carrière pour être en mesure de prendre leur retraite à l'âge de 68 ans. Comme l'indique le rapport, « l'accession à la propriété signifie des coûts de logement moins élevés

¹² Statistique Canada, 2022.

¹³ Statistique Canada, 2022.

¹⁴ Statistique Canada, 2022.

à la retraite - et la valeur nette du logement est synonyme de souplesse ». Il n'est pas surprenant que le sondage de 2022 du CPPLC ait révélé que les jeunes travailleurs sont peu confiants dans le fait qu'ils prendront leur retraite sans dettes (figure 3).

Figure 3. Données du CPPLC sur le départ en retraite avec des dettes, par groupe d'âge

Groupe d'âge	18 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus
Je prendrai ma retraite sans dettes	26 %	28 %	31 %	33 %	40 %	45 %

Sondage de 2022 du CPPLC : « Quel niveau d'endettement (p. ex., le solde des prêts, des cartes de crédit, des prêts hypothécaires ou des marges de crédit) prévoyez-vous avoir à la retraite? »

Une occasion à saisir pour les employeurs

L'écart de couverture des retraites se creuse entre les générations au sein de la population active d'aujourd'hui. Alors que les efforts pour offrir des pensions adéquates et abordables se poursuivent, de nouvelles recherches sur la perception de la retraite par les travailleurs canadiens révèlent que **la majorité d'entre eux souhaitent bénéficier d'une sécurité du revenu de retraite financée par l'employeur**. Dans un secteur de haute technologie post-pandémique où les travailleurs les plus performants et les jeunes ayant des compétences d'adaptation sont rares, les employeurs qui tiennent compte des besoins de la majorité peuvent acquérir un avantage concurrentiel qui est bon pour l'entreprise et pour les employés.

Perspectives pour les employeurs canadiens

Les employeurs doivent se préparer à la course aux talents

Le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne a été décrit comme « un rendez-vous avec le destin démographique » et « un tsunami gris », avec plus de quatre millions d'adultes actifs (un sur cinq) proches de la retraite¹⁵. Ce départ de la main-d'œuvre « constituera une force dominante dans la définition de la trajectoire future de l'économie. [...] L'effet le plus marqué de l'abandon des années les plus productives et de l'arrivée à la retraite sera sans aucun doute la disponibilité des travailleurs et

¹⁵ Orlando, 2023.

l'inadéquation des compétences aux besoins des employeurs qui en résultera »¹⁶.

Dans la course aux talents, les employeurs se livrent désormais à un marathon pour doter des postes essentiels afin d'atteindre les objectifs d'aujourd'hui et d'adapter l'entreprise aux exigences de demain. Les Services économiques TD calculent que l'« effet de vieillissement » de la main-d'œuvre qui prend sa retraite devrait s'accélérer au cours des prochaines années et, bien que les cibles d'immigration élevées aideront à compenser les départs à la retraite, elles ne combleront pas les lacunes potentielles en matière de compétences¹⁷. Par conséquent, les efforts d'attraction et de fidélisation des employeurs doivent être axés sur une perspective à long terme.

Les effets concomitants de l'« exode des cerveaux des baby-boomers », causé par le départ à la retraite de piliers, de chefs de file et de détenteurs du savoir, et la nature changeante des activités, ont fait de la gestion des talents la principale priorité de nombreuses organisations, en particulier pour le recrutement et la fidélisation des travailleurs qualifiés. Le *Global Leadership Forecast 2023* a interrogé plus de 15 000 dirigeants de près de 2 000 organisations, 24 secteurs et 50 pays, et a constaté que les trois principales préoccupations des dirigeants étaient les suivantes :

- attirer et fidéliser les meilleurs talents (59 %);
- former la prochaine génération de dirigeants (50 %); et
- maintenir une main-d'œuvre engagée (45 %)¹⁸.

Ces catégories sont mieux classées que les préoccupations liées à des questions d'actualité telles que la transformation numérique, la récession mondiale, l'innovation de produits et la surperformance concurrentielle. Pourquoi? Parce que la rotation des effectifs est coûteuse. Alors que les entreprises sont déjà confrontées à des défis en matière de talents et à des pénuries de compétences qui limitent la croissance, la perte de travailleurs s'ajoute à la perte de productivité et aux coûts de formation des nouveaux employés. La plupart des organisations recherchent des modes de rémunération globale rentables et distincts afin d'assurer la sécurité financière dont les employés ont besoin en cette période d'incertitude unique, y compris les pensions.

Les Canadiens recherchent un revenu de retraite suffisant

La rente viagère garantie est un volet essentiel d'un revenu de retraite suffisant. En 2022, l'Indice mondial Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite, qui examine les options de revenu viager de différents pays dans son analyse de suffisance de leurs systèmes, a décrit le système idéal comme un système dans lequel au moins 50 % des prestations de retraite sont versées sous forme de revenu viager¹⁹.

Offrir aux Canadiens des options souples et rentables pour transformer la totalité ou

¹⁶ Orlando, 2023.

¹⁷ Orlando, 2023.

¹⁸ Neal, et al. 2023.

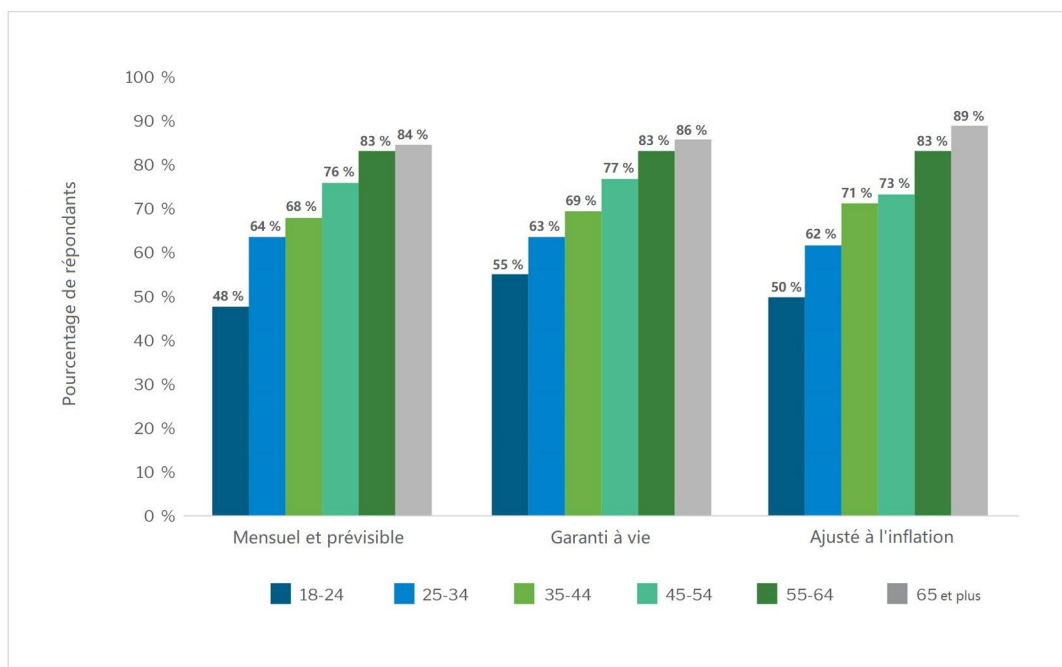
¹⁹ Mercer, CFA Institute, Monash University, 2022.

une partie de leur épargne accumulée en revenu de retraite viager aide à régler les problèmes de suffisance. Cela permet également aux Canadiens de bénéficier de ce qu'ils attendent le plus d'un régime de retraite : un revenu prévisible, ajusté à l'inflation, qui dure toute la vie. C'est ce qui ressort du sondage de 2022 du CPPLC, qui demandait aux Canadiens de sélectionner les caractéristiques les plus recherchées d'un régime de retraite à partir d'une liste de douze caractéristiques. Les trois caractéristiques les plus recherchées étaient les suivantes :

- un revenu de retraite mensuel et prévisible;
- un revenu de retraite garanti à vie; et
- un revenu de retraite ajusté en fonction de l'inflation.

Bien que les Canadiens plus âgés aient exprimé un plus grand désir pour ces caractéristiques, environ la moitié des personnes âgées de 18 à 24 ans les ont tout de même jugées très souhaitables.

Figure 4. Caractéristiques les plus recherchées d'un régime de retraite ou d'un régime d'épargne-retraite, selon l'âge



Sondage de 2022 du CPPLC : Veuillez évaluer dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'un régime de retraite ou d'un régime d'épargne-retraite sont recherchées. Le graphique montre les répondants qui ont donné une note de 8 à 10 sur une échelle de 10 points où 1 signifie « pas du tout recherchée » et 10 signifie « extrêmement recherchée ».

La recherche de ces caractéristiques peut être motivée par la crainte qu'ont les Canadiens d'épuiser leur épargne à la retraite. Près de la moitié (47 %) de l'ensemble des répondants a estimé que leur niveau de stress à l'idée de « manquer d'argent à la retraite » était très élevé (de 8 à 10 sur une échelle de 10 points). Les Canadiens âgés de 45 à 54 ans (principalement la génération X) sont les plus stressés à l'idée de manquer d'argent une fois à la retraite. Ils ont également estimé que la caractéristique

la plus recherchée d'un régime d'épargne-retraite ou d'un régime de retraite était la « garantie à vie » (figure 5).

Figure 5. Données du CPPLC sur le stress lié à la retraite, par groupe d'âge

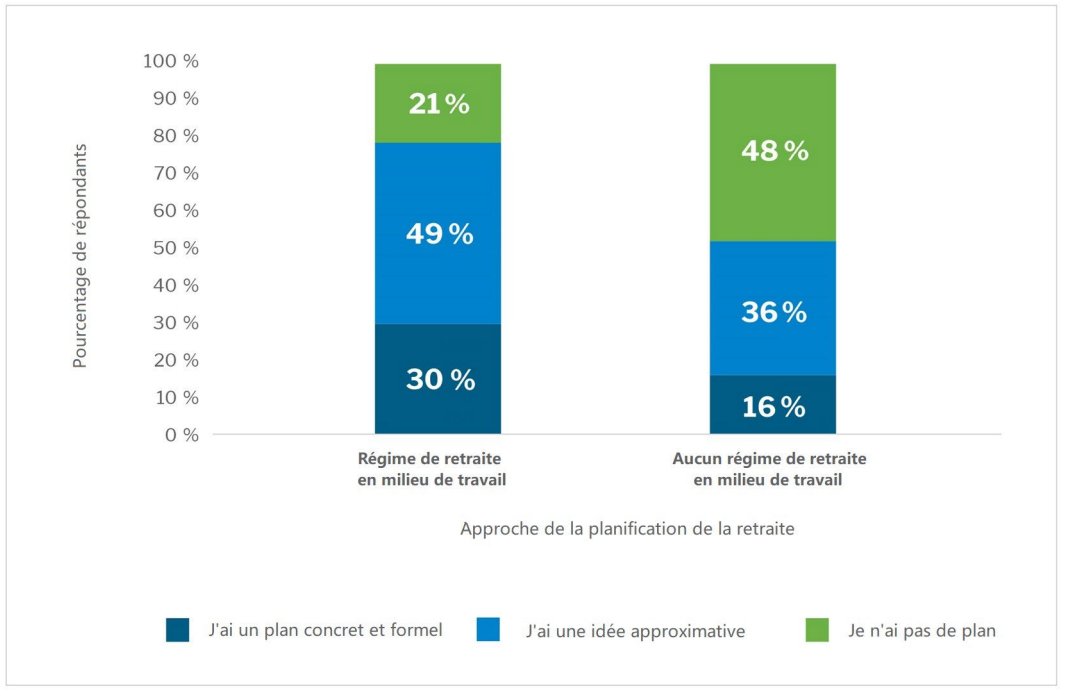
Groupe d'âge	18 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus
Trois notes les plus élevées	40 %	49 %	44 %	53 %	48 %	47 %

Sondage de 2022 du CPPLC : Veuillez utiliser une échelle de 10 points où 1 signifie « pas du tout stressant » et 10 « extrêmement stressant » pour évaluer votre stress à l'idée de manquer d'argent une fois à la retraite.

Les Canadiens ont besoin d'aide pour atteindre un revenu de retraite suffisant

Les résultats du sondage de 2022 du CPPLC ont révélé que les Canadiens qui n'ont pas accès à un régime de retraite en milieu de travail craignent de ne pas être préparés à la retraite, un argument qui a persisté parmi les groupes de travailleurs tout au long de la période de déclin des régimes de retraite dans le secteur privé. Près de la moitié (48 %) des répondants n'ayant pas accès à un régime de retraite au travail ont déclaré ne pas avoir de plan de retraite officiel, tandis que plus d'un tiers (36 %) ont une idée, mais pas de plan concret (figure 6).

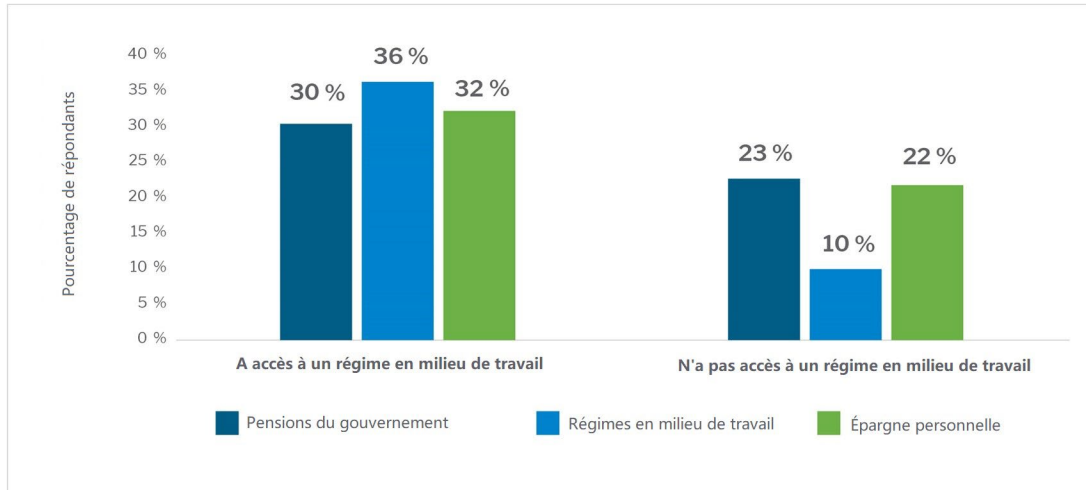
Figure 6. Les Canadiens qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite en milieu de travail sont moins susceptibles d'avoir un plan de retraite



Sondage de 2022 du CPPLC : « Lequel des éléments suivants décrit le mieux votre stratégie de planification de la retraite? »

D'autres résultats du sondage suggèrent une relation entre l'accès à un régime de retraite en milieu de travail et les connaissances financières. Si la plupart des personnes interrogées ont fait état d'un faible niveau de connaissances sur les sources de revenus à la retraite, celles qui n'ont pas accès à un régime de retraite en milieu de travail ont fait état d'un niveau de connaissances sur les trois sources de revenu à la retraite nettement inférieur à celui des personnes ayant accès à un régime de retraite en milieu de travail. Ces résultats sont préoccupants, car les personnes qui n'ont pas de régime de retraite en milieu de travail sont celles qui ont le plus besoin de plans de retraite structurés et de l'expertise financière nécessaire pour mettre ces plans en œuvre (figure 7).

Figure 7. Les personnes qui n'ont pas accès à un régime de retraite sur en milieu de travail se déclarent moins bien informées sur les sources de revenus à la retraite



Sondage de 2022 du CPPLC : Proportion des personnes interrogées ayant évalué leurs connaissances entre 8 et 10 sur une échelle de 1 à 10, où 10 correspond à une connaissance approfondie et 1 à une méconnaissance. Les valeurs correspondent au pourcentage moyen pour les sources de revenus de retraite correspondantes à chaque pilier.

Un facteur crucial et souvent négligé de la préparation à la retraite consiste à avoir une compréhension éclairée de la longévité, c'est-à-dire une vision réaliste de la durée de vie à laquelle on peut s'attendre. Quarante-quatre pour cent des hommes de 65 ans peuvent s'attendre à vivre jusqu'à 90 ans, et c'est le cas de 56 % des femmes âgées de 65 ans. Pourtant, les idées fausses au sujet de la longévité peuvent conduire les Canadiens à sous-épargner considérablement avant la retraite ou à dépenser trop tôt à la retraite. Cet écart entre les attentes et la réalité peut laisser les personnes âgées en situation de sous-financement et de vulnérabilité à l'étape la plus coûteuse de la vie.

Si le fait que les aînés vivent plus longtemps que les générations précédentes est une bonne nouvelle, cela signifie également que les salariés doivent prévoir plus d'années de retraite, ce qui peut les amener à travailler plus longtemps. Pour les employeurs, le fait d'avoir une catégorie d'employés qui refusent de prendre leur retraite par crainte d'une insuffisance de revenus perturbe l'attrition contrôlée sur laquelle les employeurs comptent pour créer des postes vacants pour de nouveaux talents.

Pour les Canadiens moyens qui ne comprennent pas bien l'espérance de vie et les coûts de la retraite, une pension qui leur procure un revenu de retraite à vie garantit qu'ils recevront un revenu de base avec lequel ils pourront budgéter leurs dépenses (et sans craindre d'épuiser leur épargne).

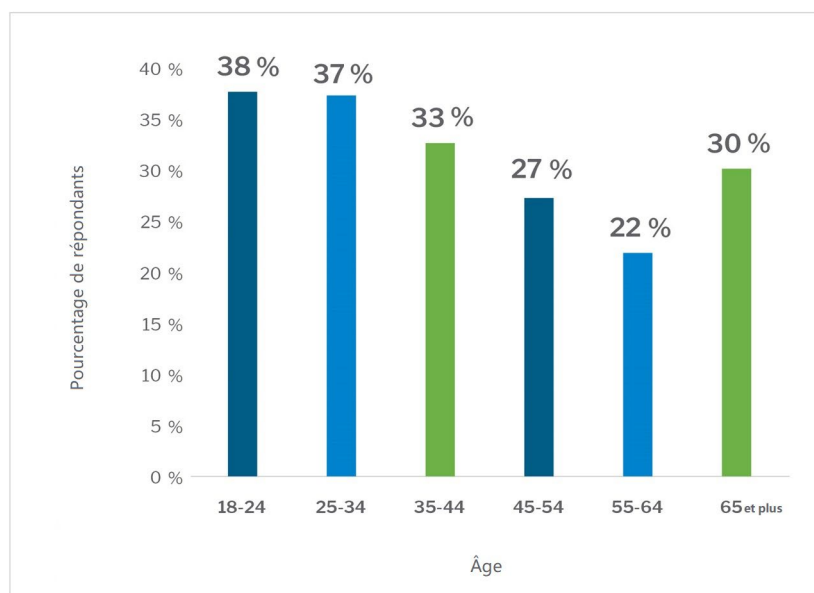
Les régimes de retraite en milieu de travail contribuent à attirer et à fidéliser les talents

Dans un rapport de 2021, le Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP) note que

les perspectives démographiques et du marché du travail « encouragent les employeurs à se recentrer sur la valeur potentielle d'offrir aux travailleurs des options d'épargne-retraite »²⁰. Le sondage de 2022 du CPPLC donne un aperçu supplémentaire des prestations d'attraction et de fidélisation des régimes de retraite en milieu de travail, y compris les avantages en matière de recrutement et d'engagement, l'augmentation du sentiment de bien-être et l'amélioration de la productivité.

Dans l'ensemble, 29 % des personnes interrogées ont déclaré qu'il était très probable qu'elles changent d'employeur pour bénéficier d'un bon régime de retraite. L'analyse des réponses par âge montre que les travailleurs les plus jeunes et les plus mobiles sont les plus susceptibles de changer d'employeur pour bénéficier d'un bon régime de retraite professionnel (figure 8).

Figure 8. Probabilité élevée de changer d'employeur pour bénéficier d'un bon régime de retraite



Sondage de 2022 du CPPLC : « Quelle serait la probabilité que vous changiez d'employeur pour bénéficier d'un bon régime de retraite professionnel? Le graphique montre les personnes qui ont donné une note de 8 à 10 sur une échelle de 1 à 10 ».

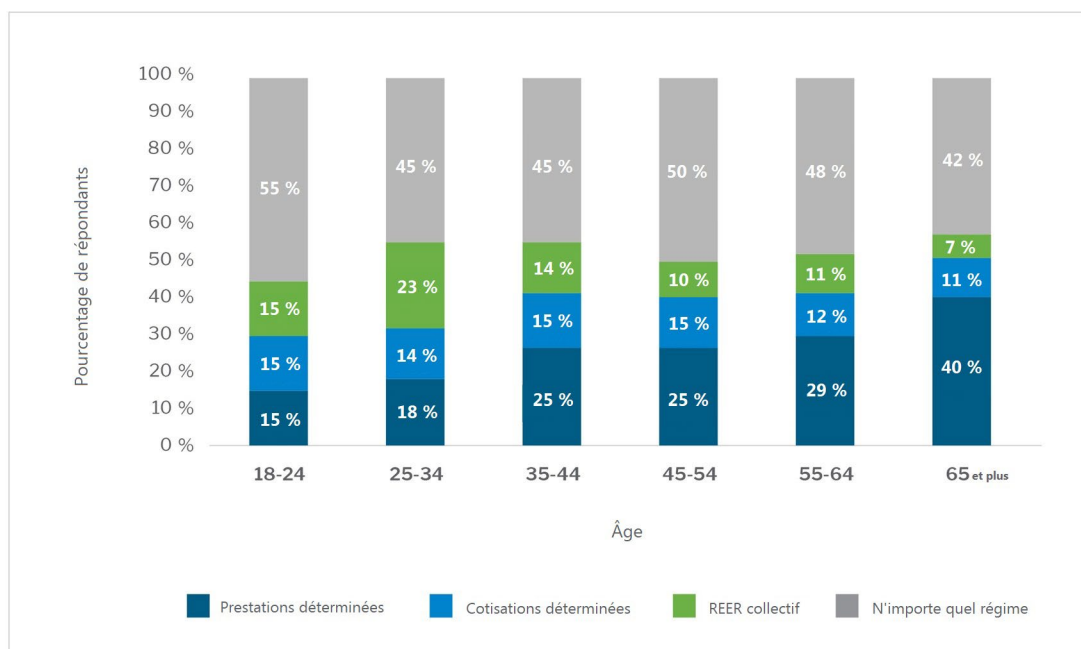
Parmi ceux qui ont déclaré qu'ils étaient susceptibles de changer d'employeur pour bénéficier d'un régime de retraite, la grande majorité a déclaré qu'ils changeraient pour bénéficier d'un régime de retraite, *quel qu'il soit*, y compris plus de la moitié des répondants âgés de 18 à 24 ans (figure 9).

En règle générale, plus le répondant est âgé, plus il est susceptible de préférer changer d'employeur pour un régime de retraite PD. Bien que ce groupe démographique expérimenté soit plus susceptible de bien connaître les régimes PD

²⁰ Orlando, 2023.

puisque'il a commencé sa carrière lorsque les retraites PD étaient la norme, les résultats pourraient également signifier qu'avec l'expérience, les travailleurs plus âgés perçoivent la valeur d'un revenu de retraite prévisible à vie.

Figure 9. Les Canadiens prêts à changer d'employeur pour un régime de retraite en milieu de travail changeraient pour n'importe quel type de régime de retraite en milieu de travail



Sondage de 2022 du CPPLC : « Quel type de régime de retraite en milieu de travail souhaiteriez-vous? »

Le sondage de 2022 du CPPLC a également révélé un fort désir puissant pour des cotisations de contrepartie de la part de l'employeur. Les Canadiens âgés de vingt-cinq ans et plus ont jugé cette caractéristique très souhaitable, lui attribuant une note de 8 à 10 sur une échelle de 10 points (figure 10). Des études plus larges menées aux États-Unis et au Canada indiquent que les jeunes travailleurs estiment que les employeurs ont la *responsabilité* de proposer un régime de retraite, et qu'ils seraient prêts à y participer et à y cotiser. Un sondage réalisé aux États-Unis a révélé que 88 % des milléniaux pensent que les employeurs devraient être obligés de proposer des régimes de retraite²¹. Au Canada, 80 % des répondants estiment que des retenues raisonnables sur le salaire constituent un moyen efficace d'aider les Canadiens à épargner en vue de leur retraite²².

Figure 10. Données du CPPLC sur la souhaitabilité d'un régime de retraite en milieu de travail assorti de cotisations de contrepartie de l'employeur

Groupe d'âge	18 à 24	25 à 34	35 à 44	45 à 54	55 à 64	65 ans
--------------	---------	---------	---------	---------	---------	--------

²¹ Orlando, 2023.

²² Étude d'Abacus Data, commandée par le Healthcare of Ontario Pension Plan, 2023.

	ans	ans	ans	ans	ans	et plus
Trois notes les plus élevées	47 %	60 %	61 %	64 %	55 %	65 %

Sondage de 2022 du CPPLC : « En utilisant une échelle de 1 à 10 où 1 signifie « pas du tout recherchée » et 10 « extrêmement recherchée », veuillez évaluer dans quelle mesure les caractéristiques suivantes d'un régime de retraite sont recherchées : Mon employeur verse une cotisation de contrepartie équivalente à celle que je verse pour ma pension et mon épargne-retraite. »

Les sondages menés par le Régime des CAAT auprès des participants et des employeurs confirment les avantages des régimes PD en matière d'attraction et de fidélisation. Parmi les participants actifs :

- 90 % considèrent que le fait de bénéficier d'un régime de retraite en milieu de travail est le facteur le plus déterminant pour rester au service de leur employeur;
- 87 % considèrent que c'est le facteur le plus déterminant pour rejoindre leur employeur (en le jugeant plutôt important ou très important); et
- 86 % des participants actifs âgés de 35 à 44 ans considèrent qu'un régime de retraite en milieu de travail est un facteur assez important ou très important pour leur décision de carrière.

Les employeurs ont utilisé le facteur d'attraction des régimes de retraite pour attirer les talents, 76 % d'entre eux étant d'avis que le Régime de retraite des CAAT a aidé leur organisation à améliorer la fidélisation des employés et 72 % étant d'avis qu'il a contribué à leurs efforts de recrutement. Ces réponses montrent l'efficacité durable des régimes de retraite PD pour attirer et fidéliser les employés, malgré le déclin des régimes au cours des dernières décennies. Alors que les employeurs continuent de chercher des outils pour distinguer leur organisation sur le marché des talents, les régimes de retraite se révèlent être un avantage concurrentiel.

Les Canadiens estiment que la planification de la retraite est une source de stress, ce qui nuit à leur productivité et à leur bien-être

Les répercussions du stress financier au travail coûtent cher aux employeurs et aux employés. L'Institut national de la paie estime que « les travailleurs qui s'inquiètent de leurs finances au travail... ont coûté aux employeurs plus de 40 milliards de dollars en 2022 »²³. Près de trois Canadiens sur quatre (72 %) passent du temps chaque jour à penser à leurs finances au travail (comparativement à 68 % en 2021)²⁴. Le travailleur canadien moyen qui éprouve des difficultés financières passe environ 30 minutes chaque jour à penser à ses finances²⁵.

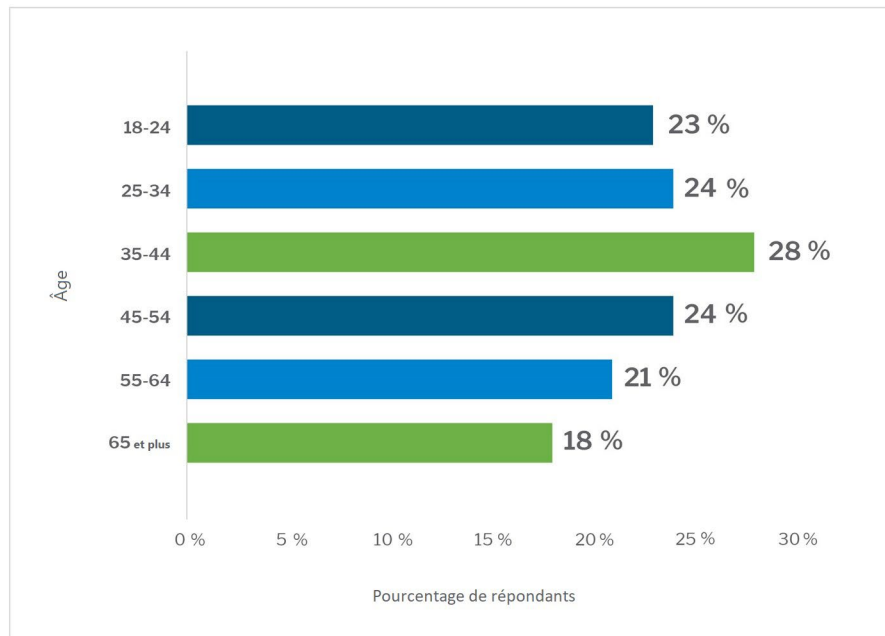
²³ Institut national de la paie, 2022.

²⁴ Institut national de la paie, 2022.

²⁵ Institut national de la paie, 2022.

Le sondage de 2022 du CPPLC demandait si le stress lié à la planification de la retraite avait une incidence sur les décisions de carrière et le choix d'employeur des Canadiens (figure 11). Les personnes âgées de 35 à 44 ans, qui comprennent les milléniaux, ont signalé l'impact le plus élevé, soit 28 %, et ont déclaré que le stress lié à la planification de la retraite avait eu un impact important sur leurs décisions de carrière et leur choix d'employeur. Le stress déclaré par les travailleurs en milieu de carrière coïncide avec une augmentation notable de la volonté de changer d'employeur pour bénéficier d'un régime de retraite PD : 18 % pour les travailleurs âgés de 25 à 34 ans contre 26 % pour les travailleurs âgés de 35 à 44 ans (figure 11).

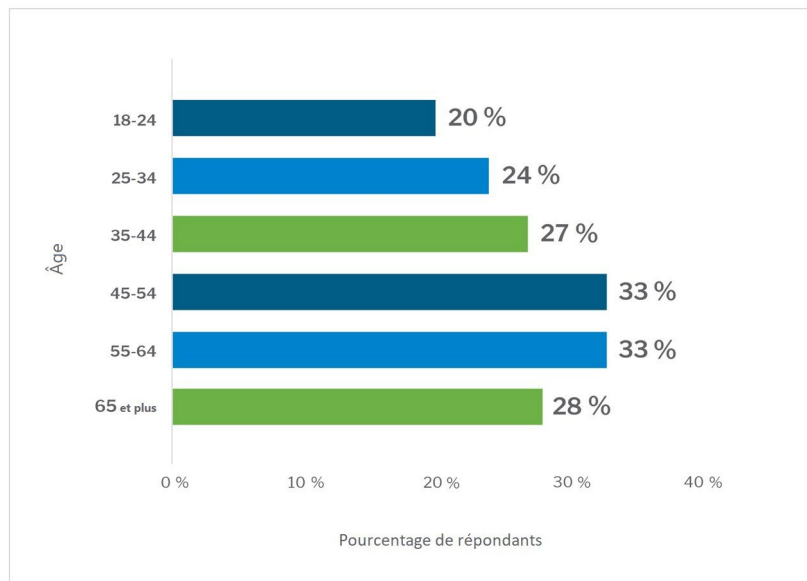
Figure 11. Effet du stress lié à la planification de la retraite sur les décisions de carrière et le choix de l'employeur selon l'âge



Sondage de 2022 du CPPLC : Effet du stress sur les décisions de carrière et le choix de l'employeur, par âge. Le graphique montre les répondants qui ont évalué leur stress entre 8 et 10 sur une échelle de 10 points où 1 signifie qu'il n'a « aucun effet » et 10 qu'il a un « effet extrêmement important ».

De nombreux répondants ont déclaré que le stress lié à la planification de la retraite avait une incidence sur leur travail et leur bien-être. Près de la moitié (47 %) ont déclaré que le stress lié à la planification de la retraite avait eu au moins un effet modéré sur leur santé et plus du quart (28 %) ont déclaré qu'il avait eu un effet élevé sur leur santé. Les répondants âgés de 45 à 64 ans, la cohorte la plus susceptible d'être des cadres supérieurs de leur organisation, étaient les plus susceptibles de signaler un impact élevé sur leur santé.

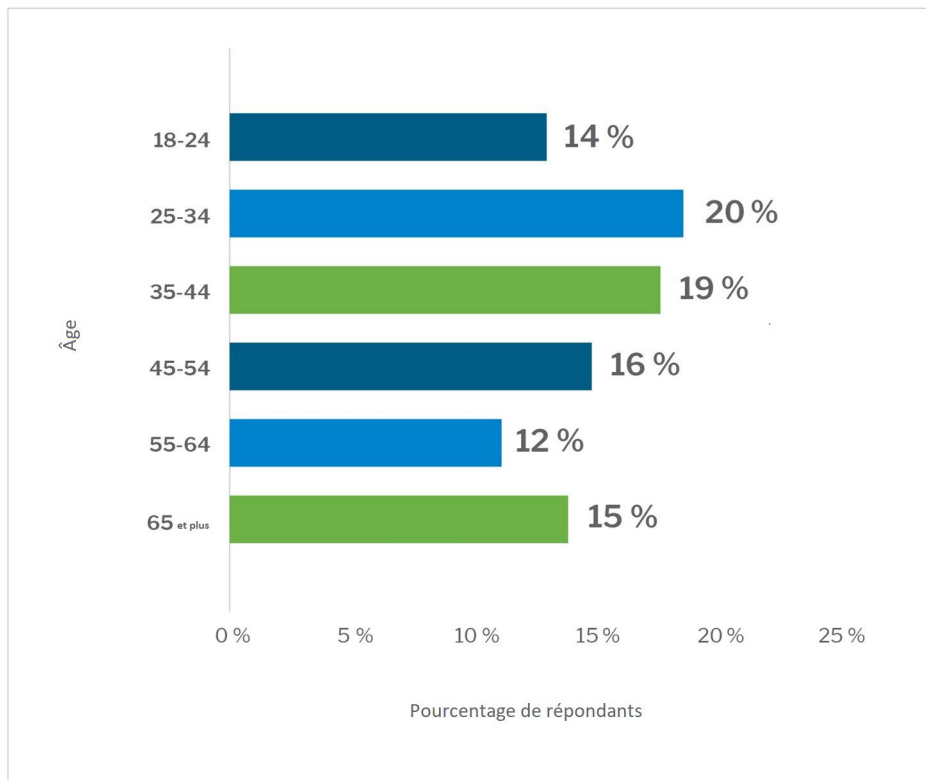
Figure 12. Effet du stress lié à la planification de la retraite sur la santé personnelle, selon l'âge



Sondage de 2022 du CPPLC : Effet du stress sur la santé personnelle, par âge. Le graphique montre les répondants qui ont évalué leur stress entre 8 et 10 sur une échelle de 10 points où 1 signifie qu'il n'a « aucun effet » et 10 qu'il a un « effet extrêmement important ».

L'impact du stress lié à la planification de la retraite sur la productivité au travail des répondants était particulièrement marqué chez les 25 à 34 ans. Un travailleur sur cinq de cette cohorte a déclaré que le stress lié à la planification de la retraite avait une forte incidence sur sa productivité. Pour les employeurs qui emploient principalement de jeunes travailleurs, comme ceux des secteurs de la technologie et de la fabrication (de plus en plus en raison de la pénurie de compétences et du départ à la retraite des baby-boomers de la chaîne de production), le stress lié à la planification de la retraite peut avoir des répercussions mesurables sur la production, l'assurance qualité et la fidélisation (figure 13).

Figure 13. Effet du stress lié à la planification de la retraite sur la productivité au travail, selon l'âge

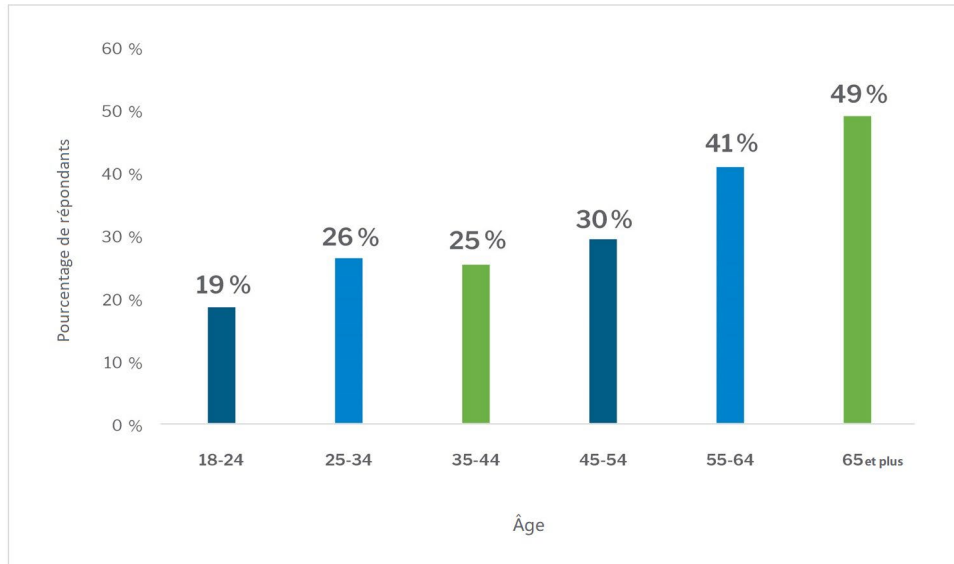


Sondage de 2022 du CPPLC : Effet du stress sur la productivité au travail, par âge. Le graphique montre les répondants qui ont évalué leur stress entre 8 et 10 sur une échelle de 10 points où 1 signifie qu'il n'a « aucun effet » et 10 qu'il a un « effet extrêmement important ».

Le stress lié à la planification de la retraite a des répercussions sur la gestion des effectifs

Compte tenu des résultats du sondage de 2022 du CPPLC concernant les niveaux de stress liés à la retraite, il n'est pas surprenant que peu de Canadiens aient exprimé une grande confiance dans leur capacité à prendre leur retraite au moment et de la manière qu'ils souhaitent. Dans l'ensemble, seulement 29 % des Canadiens se sont dits confiants à l'idée de pouvoir prendre leur retraite à l'âge qu'ils souhaitent. Les jeunes Canadiens ont exprimé les niveaux de confiance les plus bas (figure 14). Étonnamment, moins de la moitié des Canadiens de plus de 65 ans (ou ceux qui sont le plus près de la retraite) ont déclaré avoir confiance dans leur capacité à prendre leur retraite à l'âge qu'ils souhaitent.

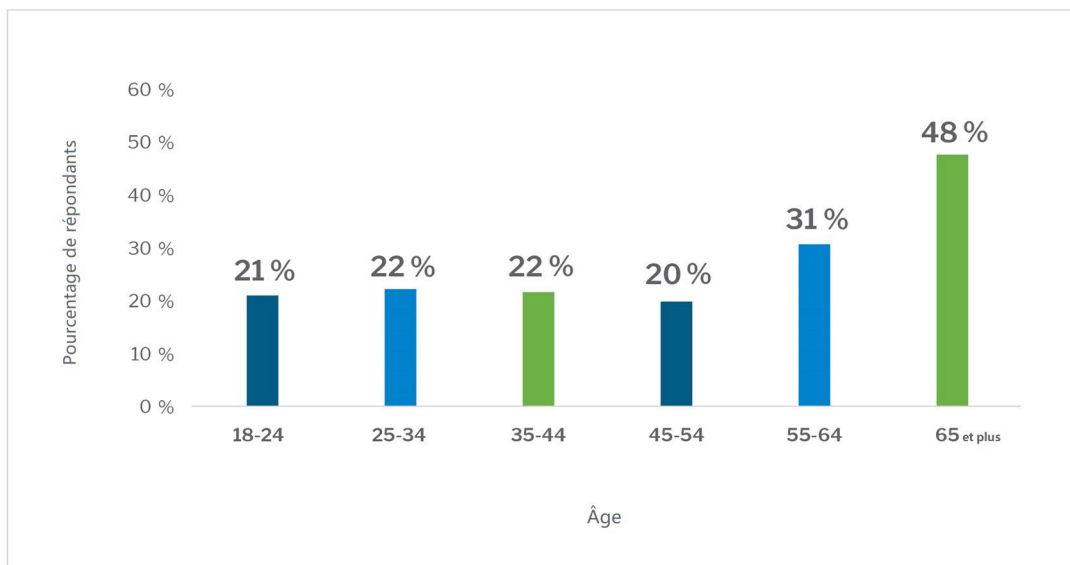
Figure 14. Confiance dans la capacité à prendre sa retraite à l'âge souhaité, par groupe d'âge



Sondage de 2022 du CPPLC : « Dans quelle mesure êtes-vous convaincu que vous serez en mesure de prendre votre retraite à l'âge que vous souhaitez? ». Le graphique montre les répondants qui ont évalué leur confiance entre 8 à 10 sur une échelle de 10 points où 1 signifie « pas du tout confiant » et 10 « extrêmement confiant ».

Seuls 29 % des Canadiens se disent convaincus qu'ils pourront maintenir leur niveau de vie à la retraite. Environ un répondant sur cinq âgé de 18 à 54 ans s'est dit très confiant à l'idée de pouvoir maintenir son niveau de vie à la retraite (figure 15). Ces résultats mettent en évidence les défis imminents que devront relever les employeurs pour gérer les résultats à long terme de leurs effectifs, tels que le présentéisme, la fidélisation des dirigeants et l'attrition naturelle.

Figure 15. Confiance dans la possibilité de maintenir le niveau de vie souhaité à la retraite, par groupe d'âge



Sondage de 2022 du CPPLC : « Dans quelle mesure êtes-vous convaincu de pouvoir maintenir le niveau de vie que vous souhaitez à la retraite? ». Le graphique montre les répondants qui ont évalué leur confiance entre 8 et 10 sur une échelle de 10 points, où 1 signifie « pas du tout confiant » et 10 signifie « extrêmement confiant ».

La fidélisation des employés chevronnés, ceux qui sont les plus susceptibles de devenir les dirigeants d'une organisation, contribue à renforcer la résilience à long terme. La fidélisation apporte stabilité et prévisibilité, ce qui permet une meilleure planification. Il réduit également les coûts de roulement et a un impact sur la culture du milieu de travail. Le personnel permanent constitue un capital commercial et humain, et lie souvent une main-d'œuvre par des valeurs culturelles, le mentorat et le partage de connaissances institutionnelles clés. Le manque de confiance de ces groupes d'âge entraîne des risques de fuite et de l'incertitude.

La modernisation des régimes PD résout les problèmes des employeurs

Les régimes PD traditionnels à *employeur unique* rattachent les obligations en matière de retraite aux bilans des employeurs. En l'absence d'expertise en matière d'administration des retraites et de comptabilité actuarielle, ces obligations peuvent avoir des répercussions importantes et indésirables sur une entreprise, en particulier sur une entreprise qui se trouve dans une situation financière difficile ou qui s'en approche.

Dans un rapport pour l'Institut C.D. Howe, Bob Baldwin note que « de nombreuses, voire la plupart, des petites entreprises ne sont pas en mesure de gérer efficacement un [régime de retraite professionnel]. Elles n'ont pas l'envergure nécessaire pour réduire les coûts ni l'expertise financière pour superviser efficacement les coûts administratifs et les placements »²⁶. Pourtant, la plupart des régimes de retraite agréés (55,11 %) au Canada comptent moins de dix participants et 82,17 % moins de 100 participants²⁷.

Les employeurs ont besoin de régimes de retraite simples et flexibles, capables de répondre à l'aversion pour le risque de l'environnement économique actuel. Les conceptions de régime ouvertes offrent aux employeurs les avantages de la mutualisation des risques pour obtenir plus de sécurité et de potentiel de croissance tout en répondant aux besoins en matière de prévisibilité des risques et des coûts. L'externalisation de l'expertise consolidée permet aux employeurs de se concentrer sur leurs activités de base.

Des caractéristiques telles que l'adhésion automatique simplifient le processus d'intégration pour les employeurs et synchronisent l'administration avec d'autres programmes de rémunération globale. À l'instar de la couverture santé et dentaire modifiable, les taux de cotisation d'un employeur ou d'un employé peuvent être ajustés

²⁶ Baldwin, 2022.

²⁷ Statistique Canada, « Régimes de pension agréés (RPA), adhérents actifs et valeur marchande de l'actif, en fonction de la taille du régime », 2023.

à la demande, selon un calendrier établi.

Dans un marché de l'emploi historiquement tendu, la fidélité à long terme et la loyauté des employés inhérentes aux régimes PD (des régimes de retraite qui offrent ce qu'ils recherchent avant tout : une rente viagère sûre et prévisible) permettraient de retenir les travailleurs expérimentés, de réduire les coûts d'embauche ou de remplacement, et d'attirer de nouveaux talents.

La démystification des régimes PD modernes améliore la formation et la couverture

L'innovation dans le domaine des régimes PD a permis de remédier aux principales faiblesses des modèles traditionnels à employeur unique. Les régimes PD modernes, qui prévoient une mutualisation des risques, des taux de cotisation fixes et une expertise centralisée en matière de retraite, améliorent considérablement la viabilité et la sécurité des régimes. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour faire connaître ces options et ouvrir la voie à une couverture élargie, en particulier sur un marché de la retraite dominé par les régimes CD et les REER collectifs.

Alors que les régimes CD et les REER collectifs offrent aux employeurs ce qui peut être considéré comme un produit de retraite sans risque en milieu de travail, le revenu de retraite généré par les régimes CD et les REER collectifs dépend de la combinaison des niveaux de cotisation et des rendements des décisions de placement prises par les participants. Dans l'ensemble, ils ne fournissent pas le revenu de retraite suffisant que les employés recherchent chez les employeurs de choix au cours de leur carrière.

Avec les régimes PD modernes, les employeurs peuvent éliminer les obligations de retraite de leur bilan, s'engager à verser des cotisations de contrepartie pour attirer les employés et maintenir un régime à coût fixe sans avoir à supporter le fardeau de l'administration ou de la gouvernance des régimes de retraite. Ces caractéristiques atténuent les problèmes traditionnels liés aux retraites et vont à l'encontre de ce à quoi pensent de nombreux employeurs lorsqu'ils envisagent d'opter pour un régime PD. La simplification de la communication et de l'éducation en matière de retraite est une étape importante vers l'évolution de la perception des régimes PD et de leur viabilité en tant que solution de retraite moderne.

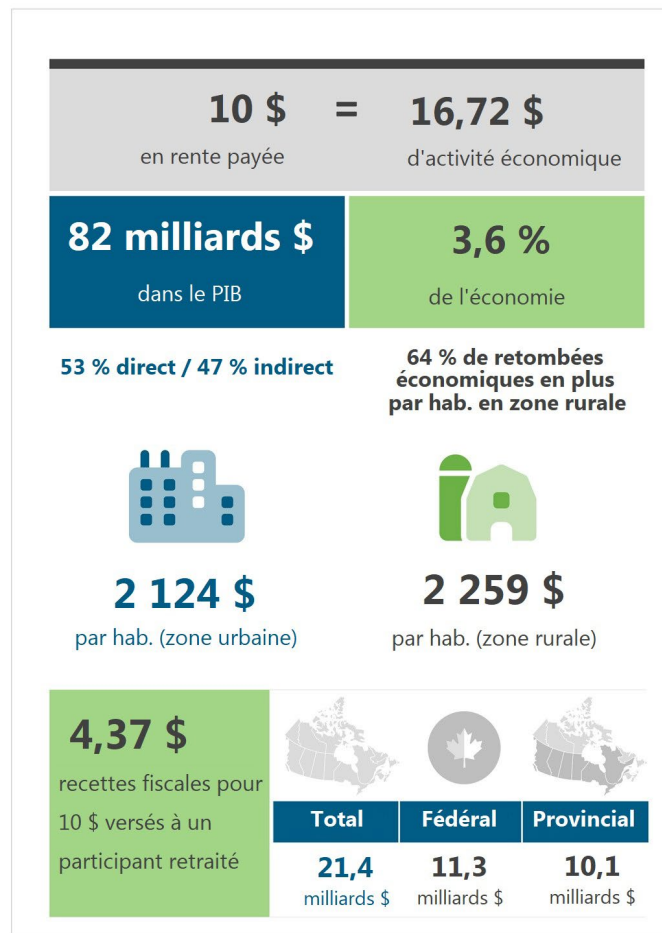
Améliorer l'accès à un revenu de retraite suffisant présente des avantages économiques et sociaux

L'économie bénéficie d'avantages mesurables lorsque les retraités disposent d'un revenu de retraite suffisant et peuvent dépenser en toute confiance dans leur communauté. Dans un rapport de 2021 du CPPLC sur les prestations économiques des régimes de retraite publics canadiens, le Centre canadien d'analyse économique (CANCEA) a constaté que chaque tranche de 10 \$ de revenu de retraite dépensée par

les retraités du secteur public génèrent 16,72 \$ d'activité économique (figure 16)²⁸. Les cinq principaux secteurs bénéficiaires sont les suivants :

1. Vente au détail
2. Hébergement et restauration
3. Finance, assurance et immobilier
4. Fabrication
5. Soins de santé et aide sociale

Figure 16. Avantages économiques des régimes de retraite du secteur public



Adapté de l'étude *Economic Benefits of Canadian Public Sector Pension Plans*, Centre canadien d'analyse économique (CANCEA), 2021.

L'Institut national du vieillissement a constaté que « l'accès à un revenu suffisant, sûr et stable peut permettre un plus grand potentiel de consommation, par exemple d'aliments nutritifs de meilleure qualité, de logements, de médicaments ou de services

²⁸ Centre canadien d'analyse économique, dans un rapport commandé par le Canadian Public Pension Leadership Council, 2021.

[de soins de longue durée] »²⁹. Lorsque les retraités disposent de revenus sûrs et stables, ils « sont plus satisfaits de leur vie, ce qui s'explique par une plus grande sécurité financière, une diminution du stress et une meilleure santé »³⁰.

Les Canadiens disposant d'un revenu de retraite suffisant dépensent dans les entreprises locales des zones urbaines et rurales, font du bénévolat pour améliorer leur communauté et disposent des ressources nécessaires pour gérer leur santé en consommant des aliments nutritifs et en se faisant prescrire les médicaments dont ils ont besoin. Cela a des répercussions positives sur la santé des retraités, sur l'utilisation des services de santé au niveau national et sur d'autres programmes financés par les contribuables. Au niveau local, l'augmentation du bénévolat et des dons caritatifs, ainsi que le soutien à l'emploi et aux entreprises locales, renforcent le tissu social des communautés³¹.

Comblent l'écart de couverture des pensions par des régimes qui assurent un revenu à vie n'est pas seulement une bonne chose à faire. C'est une solution économiquement prudente qui permet de réduire les dépenses de santé, d'augmenter les recettes fiscales et de créer des contributeurs communautaires financièrement indépendants et en bonne santé.

Conclusion

L'écart de couverture des pensions au Canada a des effets différents sur les populations. Bien que ce rapport n'ait pas examiné les différences entre les sexes, l'appartenance ethnique et d'autres facteurs qui exacerbent l'insécurité financière au sein des différents groupes, il mérite d'être analysé plus en détail afin de s'assurer que la suffisance et la couverture sont équitablement réparties. Toute mesure visant à améliorer la suffisance du revenu de retraite des Canadiens profitera à un grand nombre d'entre eux et renforcera les économies et les communautés, ce qui profitera aux retraités et aux non-retraités.

De nombreux employés actuels n'ont pas l'expérience des régimes PD en raison de la prévalence des régimes autogérés comme les REER collectifs et les régimes CD. Malgré le manque d'expérience des employés à l'égard des régimes PD et le besoin d'éducation pour soutenir la littératie en matière de retraite, le sondage de 2022 du CPPLC montre que s'ils pouvaient définir leur régime de retraite idéal et ses caractéristiques essentielles, ils choisiraient une rente viagère garantie et prévisible. En d'autres termes, un régime PD.

Alors que plus de 20 % des Canadiens en âge de travailler approchent de la retraite et

²⁹ Brydges, et al., 2023.

³⁰ Centre canadien d'analyse économique, dans un rapport commandé par le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), 2021.

³¹ Centre canadien d'analyse économique, dans un rapport commandé par le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), 2021.

que l'on prévoit une pénurie de talents, cette demande pour de meilleurs régimes de retraite représente une occasion à saisir pour les employeurs. Les facteurs de stress financier personnel ont un impact réel sur la productivité en milieu de travail et sur le roulement du personnel. Une réflexion holistique sur les composantes de la rémunération totale qui portent sur le bien-être et la sécurité est une stratégie essentielle pour améliorer le rendement, la croissance et la résilience.

Aujourd'hui, les régimes PD modernes permettent à diverses organisations d'offrir des régimes qui constituent une solution pour les participants et les employeurs plutôt que les compromis traditionnels observés avec les produits à employeur unique. Ils répondent aux principales raisons pour lesquelles les employeurs se sont tournés vers les régimes CD et les REER collectifs dans le passé, comme les cotisations fixes et la stabilité du bilan, et offrent aux employeurs un avantage concurrentiel dans le marathon de la recherche de talents.

Les employeurs ont de plus en plus de possibilités d'adhérer à des régimes de retraite PD modernes, comme les régimes de retraite conjoints. Les régimes de retraite conjoints canadiens sont reconnus dans le monde entier pour leur gouvernance indépendante, leurs modèles de financement à risques partagés et leur expertise en matière de placements. Le Régime de retraite des CAAT et OPTrust, par exemple, sont ouverts aux employeurs en dehors du secteur public.

L'innovation dans le secteur des pensions rend plus efficace la fourniture d'un revenu de retraite viager que par le passé. Le climat est propice à un retour en force des régimes PD modernes si les acteurs du secteur continuent à réfléchir différemment à la conception, à la gestion et à l'administration de régimes accessibles et adéquats.

Le principal obstacle à l'amélioration de la suffisance du revenu de retraite ne réside pas dans la demande, mais dans la qualité de l'offre. Plutôt que de sacrifier la suffisance pour transférer les responsabilités et les risques de placement à l'employé, la conception des régimes devrait faire des prestations précieuses et prévisibles une caractéristique non négociable. Elle devrait également transférer les responsabilités et les risques à des organismes de retraite ayant l'expertise nécessaire pour gérer les fonds de retraite de manière efficace et sans risque pour les employeurs.

Pour ce qui est des innovations qui se profilent à l'horizon, les employeurs offrant des régimes CD ou des REER collectifs auraient intérêt à se renseigner sur les rentes viagères à paiements variables (également connues sous le nom de rentes dynamiques)³². Ce nouveau produit devrait constituer une option plus abordable que les rentes traditionnelles pour les employés qui souhaitent transformer la totalité ou une partie de leur épargne en revenu viager. Bien qu'elles ne soient pas encore disponibles dans toutes les autorités compétentes, les employeurs devraient s'intéresser à ce produit.

³² Voir par exemple, MacDonald, Bonnie-Jeanne et al., « *Affordable Lifetime Pension Income for a Better Tomorrow.* »

Étant donné que le coût réel de la vie à la retraite dépasse ce que les programmes gouvernementaux étaient censés fournir, les régimes de retraite en milieu de travail deviennent une source de revenus encore plus vitale. Les employés auront besoin de conseils sur la valeur, les mécanismes et les résultats à long terme de l'ensemble des régimes de retraite en milieu de travail existant aujourd'hui. Grâce à l'éducation à la retraite, à l'engagement actif et aux innovations axées sur les participants, il est possible, et optimiste, d'améliorer la sécurité du revenu de retraite des Canadiens.

Bibliographie

- Abacus Data, étude commandée par le Healthcare of Ontario Pension Plan. 2023. « Healthcare of Ontario Pension Plan. » *Résultats détaillés : Sondage sur la retraite au Canada* (en anglais seulement). Avril. Consulté le 12 octobre 2023. <https://hoopp.com/docs/default-source/default-document-library/hoopp-2023-canadian-retirement-survey-presentation.pdf>.
- Baldwin, Bob. 2022. « The Evolving Wealth of Canadians: Who is Better Fixed for Retirement? Who is Not? » *Institut C.D. Howe* (en anglais seulement). 10 mai. Consulté le 31 juillet 2023. https://www.cdhowe.org/sites/default/files/2022-05/E-Brief_327.pdf.
- Barry, Jonathan. 2023. « What's old is new again: Reopening your defined benefit plan could help solve the retirement challenge. » *MFS* (en anglais seulement). Septembre. Consulté le 12 octobre 2023. <https://www.mfs.com/en-global/investment-professional/insights/retirement-solutions/whats-old-is-new-again-reopening-your-defined-benefit-plan.html#:~:text=Despite%20challenging%20market%20returns%20in%202022%2C%20rising%20interest,key%20component%20in%20>
- BlackRock. 2017. « Decumulation challenges and potential solutions. » *BlackRock* (en anglais seulement). Consulté le 14 août 2023. <https://www.blackrock.com/us/individual/products/variable-insurance-funds/decumulation-challenges-and-potential-solutions>.
- Brydges, Madison, Natalie Iciaszczyk, He Chen, Kristina Kokorelias, et Samir Sinha. 2023. « Healthy outcomes: Understanding the impact of adequate, stable and secure retirement income on the ability of Canadians to age well and in the right place. » *Institut national sur le vieillissement* (en anglais seulement). Mai. Consulté le 18 juillet 2023. <https://static1.squarespace.com/static/5c2fa7b03917eed9b5a436d8/t/646e75e7118a093d01168359/1684960743863/OMERS+Final1.pdf>.
- Canadian Public Pension Leadership Council. 2023. « The Pensions Canadians Want: Perceptions of Retirement (2016-2022). » *Canadian Public Pension Leadership Council* (en anglais seulement). 26 juin. Consulté le 18 juillet 2023. <https://cpplc.ca/wp-content/uploads/2023/06/the-pensions-canadians-want-perceptions-of-retirement.pdf>.
- Centre canadien d'analyse économique. 2022. « 2021 Economic Contribution of Public Pension Plans in Alberta. » (en anglais seulement)
- Centre canadien d'analyse économique, dans un rapport commandé par le Canadian Public Pension Leadership Council. 2021. « *Economic Benefits of Canadian Public Sector Pension Plans*. » Centre canadien d'analyse économique (en anglais seulement).
- Centre canadien d'analyse économique. 2021. « OMERS Pension Plan Social Value Benefits. » *OMERS* (en anglais seulement). Décembre. Consulté le 2 août 2023. https://assets.ctfassets.net/iifcbkds7nke/20IXHCO9VCsukLsqRLuGEe/77b49a4d3ad9a171db3984a25cd51032/Social_Value_Benefits-CANCEA-2021.pdf.
- Congressional Budget Office. 2017. « Measuring the Adequacy of Retirement Income: A Primer. » *Congressional Budget Office* (en anglais seulement). 20 octobre. Consulté le 31 juillet 2023. <https://www.cbo.gov/publication/53191#:~:text=Researchers%20have%20defined%20the%20adequacy,living%20they%20experienced%20before%20retirement>.
- Dobson, Derek W. 2017. « Designing retirement schemes Canadians want: observations from a Modern DB Pension Plan. » (en anglais seulement). Livre blanc, Toronto.
- Doonan, Dan. 2023. « Alaska Teacher Recruitment and Retention Study. » *National Institute on Retirement Security* (en anglais seulement). Avril. Consulté le 28 septembre 2023. https://www.nirsonline.org/wp-content/uploads/2023/04/AK-Report_Final-compressed.pdf.
- Gross, Jared, et Mike Buchenholz. 2023. « Pension defrost: Is it time to reopen DB pension plans--or at least stop closing and freezing them? » *J.P. Morgan Asset Management* (en anglais seulement). Janvier. Consulté le 12 octobre 2023. <https://am.jpmorgan.com/content/dam/jpm-am-aem/global/en/institutional/insights/portfolio-insights/portfolio-strategy/pension-defrost-is-it-time-to-reopen-db-pension.pdf>.
- Healthcare of Ontario Pension Plan. 2018. « La valeur d'une bonne rente : Comment améliorer l'efficacité de l'épargne-retraite au Canada. » *Healthcare of Ontario Pension Plan* (en anglais seulement). Consulté le 25 octobre 2023. <https://hoopp.com/docs/default-source/about-hoopp-library/advocacy/the-value-of-a-good-pension-102018.pdf>.
- . 2021. « La valeur d'une bonne rente : Le fondement d'un bon régime de retraite d'employeurs. » *Healthcare of Ontario Pension Plan* (en anglais seulement). Consulté le 18 juillet 2023. <https://hoopp.com/docs/default-source/newsroom-library/research/vgp-the-business-case-for-good-workplace-retirement-plans.pdf>.
- Hornyak, Joe. 2023. « Is the single-employer DB pension plan dead or merely modernizing for the future? » *Benefits Canada* (en anglais seulement). 13 juillet. Consulté le 18 juillet 2023.

- <https://www.benefitscanada.com/pensions/defined-benefit-pensions/is-the-single-employer-db-pension-plan-dead-or-merely-modernizing-for-the-future/>.
- MacDonald, Bonnie-Jeanne, Barbara Sanders, Laura Strachan, et Mitch Frazer. 2022. « Affordable Lifetime Pension Income for a Better Tomorrow ». *Institut national sur vieillissement* (en anglais seulement). 6 mai. Consulté le 13 octobre 2023. <https://static1.squarespace.com/static/5c2fa7b03917eed9b5a436d8/t/627581951d7a224688e671e0/1651868053425/NIA+DP+Report+in+Brief+-+Final+-+mai+6%2C+2022.pdf>.
- Menardi, Samantha, Robert Fair, et Chris Johnston. 2022. « Analyse des difficultés liées au recrutement et au maintien en poste des travailleurs, quatrième trimestre de 2022. » *Statistique Canada*. 22 décembre. Consulté le 18 juillet 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2022022-fra.htm>.
- Mercer, CFA Institute, Monash University. 2022. « Indice mondial Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite de 2022. » *Mercer* (en anglais seulement). Consulté le 25 octobre 2023. <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gpi/gl-2022-global-pension-index-full-report.pdf>.
- . 2023. « Indice mondial Mercer CFA Institute sur les systèmes de retraite de 2023. » *Mercer* (en anglais seulement). Consulté le 25 octobre 2023. <https://www.mercer.com/assets/global/en/shared-assets/global/attachments/pdf-2023-mercer-cfa-global-pension-index-full-report-10162023.pdf>.
- Institut national de la paie. 2022. « Quand distraction rime avec déficit : le fléau des distractions liées au stress financier coûte des milliards aux entreprises. » *Institut national de la paie*. 1^{er} novembre. Consulté le 23 mars 2023. https://payroll.ca/CPAWebsite/media/PDF/ResearchPage/Fin-Lit-2022-Release-FINAL_Distraction-Subtraction.pdf?_gl=1*1bz8fj9*_ga*ODkxMDA1MTQuMTY3ODE1ODU0Nw..*_ga_1Y4TS43T0Z*MTY3ODE1ODU0Ny4xLjEuMTY3ODE1ODU3MC4zNy4wLjA.&_ga=2.231245535.1965033035.1678158547-89.
- Natixis Investment Managers. 2023. « Give the people what they want: Participant preferences come into focus for plan sponsors. » *2023 Natixis Defined Contribution Plan Participant Survey* (en anglais seulement). Mai. Consulté le 12 octobre 2023. <https://www.im.natixis.com/us/resources/2023-defined-contribution-plan-participant-survey-full-report>
- Neal, Stephanie, Jazmine Boatman, Mindy Yeh, Rosey Rhyne, et Bruce Watt. 2023. « DDI World. » *Global Leadership Forecast 2023* (en anglais seulement). Consulté le 13 octobre 2023. <https://www.ddiworld.com/global-leadership-forecast-2023#>.
- OCDE. 2017. « Islande ». *Panorama des pensions 2017 : Profils par pays - Islande* (en anglais seulement). Consulté le 14 août 2023. <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-iceland.pdf#:~:text=The%20law%20requires%20schemes%20to%20target%20a%20replacement,membership.%20There%20is%20no%20ceiling%20to%20pensionable%20earnings>.
- . 2019. « Taux de remplacement nets des pensions. » *Panorama des pensions 2019 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*. Consulté le 14 août 2023. <https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-nets-des-pensions.htm>.
- . 2021. « Taux de remplacement nets des pensions, pourcentages. » dans *Panorama des pensions 2021 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, OCDE. Paris : Éditions OCDE.
- Orlando, James. 2023. « The Greying of Canada's Population. » *Services économiques TD* (en anglais seulement). 26 janvier. Consulté le 14 août 2023. <https://economics.td.com/ca-demographics>.
- Ringland, Celia, Joelle Saad-Lessler, and Tyler Bond. 2023. « The Forgotten Generation: Generation X Approaches Retirement. » *National Institute on Retirement Security* (en anglais seulement). Juillet. Consulté le 31 juillet 2023. <https://www.nirsonline.org/reports/genx/>.
- Root, James, Andrew Schwedel, Mike Haslett, et Nicole Bitler. 2023. « Better with Age: The Rising Importance of Older Workers. » *Bain & Company* (en anglais seulement). Juillet. Consulté le 1^{er} août 2023. <https://www.bain.com/insights/better-with-age-the-rising-importance-of-older-workers/>.
- Statistique Canada. 2023. « La majorité des personnes qui prévoient prendre leur retraite continueraient à travailler plus longtemps si elles pouvaient réduire leurs heures de travail et leur niveau de stress. » *Statistique Canada*. 1^{er} août. Consulté le 15 août 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230801/dq230801a-fra.htm>.
- . 2023. « Régimes de pension au Canada, au 1^{er} janvier 2022. » *Statistique Canada*. 23 juin. Consulté le 18 juillet 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230623/dq230623b-eng.htm>.
- . 2023. « Régimes de pension agréés (RPA), adhérents actifs et valeur marchande de l'actif, selon la taille du régime. » *Statistique Canada*. 23 juin. Consulté le 12 octobre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110009501&request_locale=fr.
- . 2015. « Pensions : la progression et le recul de l'accès à un régime de pension au Canada ». *Statistique Canada*. 24 mars. Consulté le 12 octobre 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015003-fra.htm>.
- . 2022. « Acheter ou louer : le marché du logement continue d'être transformé par plusieurs facteurs alors que les Canadiens sont à la recherche d'un chez-soi abordable. » *Statistique Canada*. 21

septembre. Consulté le 30 octobre 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921b-fra.htm?indid=32991-2&indgeo=0>.

Zimonjic, Peter. 2022. « Canada's working-age population is older than ever, StatsCan says. » *CBC News*. 27 avril. Consulté le 18 juillet 2023. <https://www.cbc.ca/news/politics/canada-working-age-population-census-1.6432398>.