CANADIAN Institutional Investment NETWORK

RAPPORT 2011 D'ANALYSE COMPARATIVE SUR LES RÉGIMES DE CAPITALISATION

Le point sur les régimes de capitalisation

Comment les promoteurs de régimes aident les participants à épargner grâce à des outils et des stratégies sophistiqués

COMMANDITÉ PAR

LA Great-West COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE

À PROPOS DE

La Great-West

En collaboration avec la Great-West, votre entreprise peut contribuer à assurer à ses employés un meilleur avenir financier. Nous pouvons vous proposer un régime qui vous convient, à vous et à vos participants, caractérisé par une administration de régime et une gestion de comptes simples, des services de premier ordre et des caractéristiques personnalisées.

La Great-West administre près d'un tiers des régimes d'épargne et de retraite à cotisations déterminées et met à la disposition de ses clients le plus vaste réseau au Canada de spécialistes des régimes de retraite collectifs. Nos clients bénéficient d'un service et de produits exceptionnels, et de l'appui d'une organisation solide et stable qui attache la plus haute importance à l'exactitude et à la fiabilité.

Répondant aux besoins de sécurité financière de plus de 12 millions de personnes au Canada, la Great-West et ses filiales, la London Life et la Canada-Vie, ont un actif sous gestion de plus de 192 milliards de dollars*. Les placements gérés par ces sociétés, dans les régimes d'épargne et de retraite collectifs, totalisent plus de 35 milliards de dollars*.

La Great-West et ses filiales sont des membres du groupe de sociétés de la Corporation Financière Power. Aux États-Unis, notre société sœur, Great-West Life & Annuity Insurance Company, dont l'actif sous gestion atteint 146 milliards de dollars US*, se situe au quatrième rang des sociétés responsables de la tenue de dossiers de régimes de retraite collectifs.

De concert avec nos filiales, nous offrons les produits suivants :
- Régimes enregistrés d'épargne-retraite
- Régimes de retraite agréés (à cotisations déterminées)
- Régimes de participation différée aux bénéfices
- Régimes de retraite simplifiés (au Québec et au Manitoba)
- Régimes d'épargne non enregistrés
- Comptes d'épargne libre d'impôt
- Régimes de placement seulement

Chaque entreprise étant unique, c'est avec plaisir que nous concevrons pour vous un régime répondant à vos besoins particuliers.

* au 31 décembre 2010

AVANT-PROPOS

Message de la Great-West

Nous sommes heureux de présenter le *Rapport 2011 d'analyse comparative sur les régimes de capitalisation*. Grâce à ce rapport, nous surveillons chaque année les tendances et les enjeux clés qui sont importants aux yeux des promoteurs de régimes de capitalisation d'aujourd'hui.

En 2011, nous avons continué de comparer et de mettre en contraste les voies divergentes qu'empruntent les deux grands types de régimes de capitalisation et d'épargne-retraite au Canada : les régimes à cotisations déterminées (CD) et les REER collectifs. Qu'avons-nous constaté? Comme le suggère le titre du rapport, nos données indiquent que les promoteurs de régimes aident les participants à épargner grâce à des outils et des stratégies sophistiqués.

Les résultats de cette année laissent entrevoir une tendance à la hausse dans le cas des REER collectifs, tandis que leur nombre de participants et de fonds sous gestion augmentent. De fait, plus d'employeurs offrent à leurs employés des REER collectifs comme seuls régimes d'épargne-retraite. Nous pouvons continuer sur cette lancée en favorisant le dépôt de plus d'épargne dans ces régimes et en faisant en sorte qu'il soit facile pour les employés d'y adhérer et pour les employeurs d'y participer.

Nous croyons qu'il s'agit d'une tendance importante dans le paysage des régimes de capitalisation canadiens, d'une tendance qu'il convient de surveiller dans le cadre de rapports futurs.

Chaque année, la Great-West est fière d'appuyer cette étude. En fournissant des données solides sur les tendances qui façonnent le monde des régimes collectifs d'épargne-retraite, nous pouvons favoriser l'amélioration et la croissance de l'ensemble du secteur canadien des régimes de capitalisation. Des études comme celle-ci contribueront, au bout du compte, à renforcer le système de retraite du Canada, en procurant aux Canadiens de solides instruments d'épargne pour qu'ils puissent subvenir à leurs besoins une fois à la retraite.

Je tiens à remercier tous ceux qui nous ont aidés en participant à l'étude de cette année. En particulier, je voudrais exprimer ma gratitude aux promoteurs de régimes qui, malgré leur horaire chargé, ont pris le temps de nous fournir les données sur lesquelles se fonde ce rapport. Sans eux, nous ne pourrions tout simplement pas faire cela chaque année.

Enfin, je voudrais souhaiter à tous nos amis et collègues du secteur beaucoup de succès pour la nouvelle année.

Le vice-président exécutif, Gestion du patrimoine,

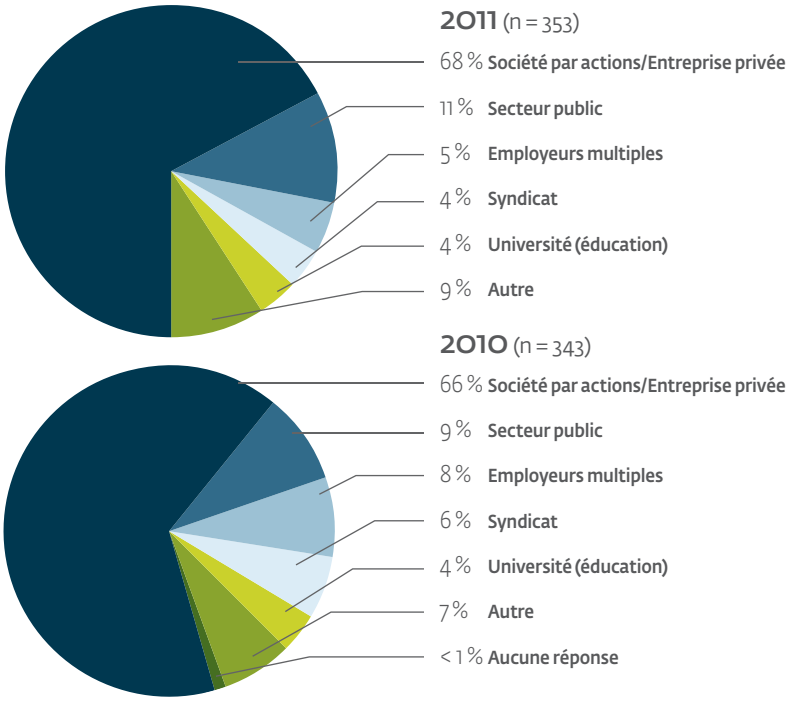
Bill Kyle

Le point sur les régimes de capitalisation

Comment les promoteurs de régimes aident les participants à épargner grâce à des outils et des stratégies sophistiqués

L'évolution du paysage des régimes de capitalisation canadiens se poursuit, selon le *Rapport 2011 d'analyse comparative sur les régimes de capitalisation*. En réduisant le nombre d'options de placement, en concevant de meilleurs fonds par défaut et en adoptant des outils plus raffinés, comme les fonds axés sur un risque ou une date cible, les promoteurs de régimes découvrent de meilleurs moyens d'encourager les employés canadiens à épargner en vue de la retraite. Et comme les régimes à cotisations déterminées (CD) demeurent l'instrument prédominant parmi les régimes de capitalisation et d'épargne-retraite, avec des fonds sous gestion beaucoup plus considérables et un plus grand nombre de participants, l'étude de cette année suggère l'émergence d'une tendance : les REER collectifs semblent en croissance – le nombre de participants et le montant de l'actif sont à la hausse et un plus grand nombre d'employeurs les offrent à leurs employés comme seul type de régime de retraite. Cependant, les participants à cette forme croissante d'épargne-retraite parrainée par l'employeur ne jouissent pas encore d'aussi généreuses cotisations patronales que les participants à un régime de retraite CD. Les autres incitations à épargner, comme l'inscription obligatoire et automatique, sont également moins présentes dans l'univers des REER collectifs, ce qui peut signifier que les participants aux REER collectifs ne tirent pas aussi pleinement profit qu'ils le devraient de leurs régimes.

FIGURE 1 **Renseignements sur les entreprises**



Répondants

Les données ont été recueillies entre le 1er février et le 17 août 2011 auprès de
Les données ont été recueillies entre le 1er février et le 17 août 2011 auprès de
353 entreprises qui offrent à leurs employés un régime de retraite CD ou un REER collectif, ou les deux. Pour la majorité des entreprises (225), les données ont été mises à jour en ligne dans le cadre de la base de données du Canadian Institutional Investment Network de Rogers. Par ailleurs, un sondage en ligne mené par le Groupe d'études de marché de Rogers Connecte a permis de recueillir des données auprès de 128 autres entreprises. Toutes ces données ont été combinées et les résultats sont fournis globalement pour l'ensemble de l'échantillon. Veuillez prendre note que comme les chiffres ont été arrondis, les valeurs de certains tableaux ne totalisent pas 100 %. Cette année encore, un fort pourcentage des répondants appartient au secteur privé (68 %), avec en tête les secteurs de la fabrication (21 %), des transports, des communications et des services publics (13 %), des ressources naturelles (12 %) et de la finance (9 %). Les moyennes et les grandes entreprises arrivent en haut de la liste, avec 25 % des répondants employant 3 000 personnes ou plus.

FIGURE 2

Activité principale

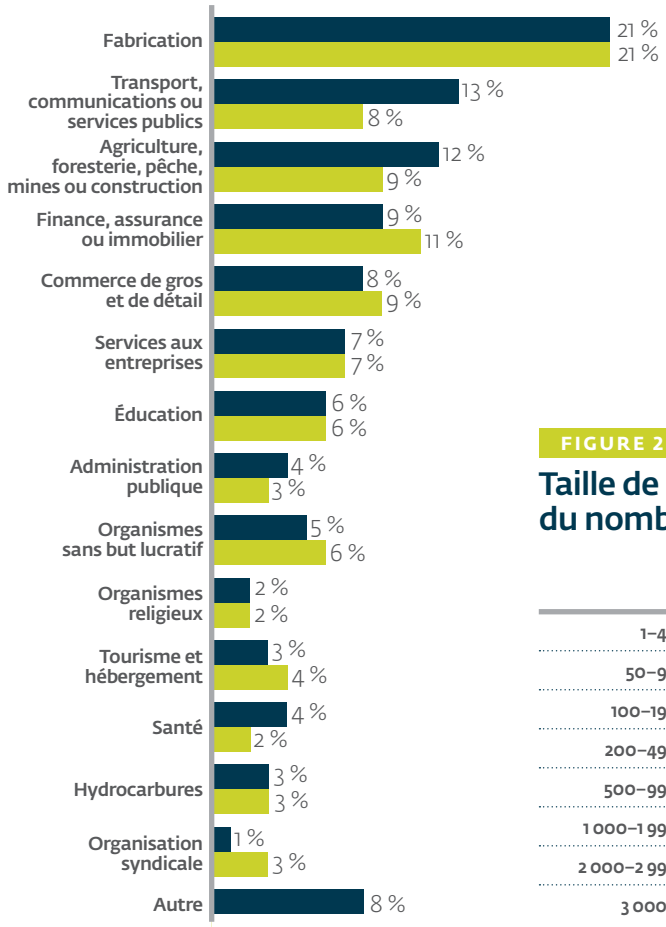


FIGURE 2A

Taille de l'entreprise en fonction du nombre d'employés

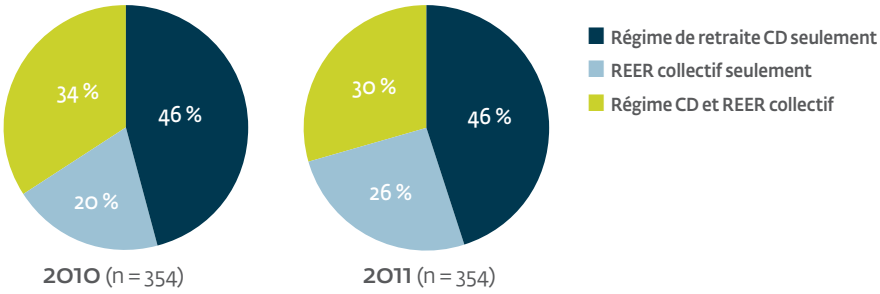
	2010 (n = 343)	2011 (n = 353)
1–49	13 %	15 %
50–99	9 %	9 %
100–199	11 %	11 %
200–499	13 %	16 %
500–999	13 %	10 %
1 000–1 999	13 %	10 %
2 000–2 999	6 %	5 %
3 000+	22 %	25 %

REER collectifs : une tendance à la hausse

L'étude de cette année donne à penser que les REER collectifs sont en hausse chez les employeurs canadiens et qu'ils sont en train de gagner du terrain par rapport aux régimes de retraite CD. Aujourd'hui, les employeurs compris dans l'échantillon sont plus nombreux que jamais à offrir à leurs employés des REER collectifs comme seuls régimes d'épargne-retraite : 26 % en 2011 contre 20 % l'an dernier et seulement 5 % en 2008. Il s'agit d'un gain substantiel, signe que les REER collectifs deviennent un avantage prépondérant chez les employeurs canadiens.

À l'opposé, les résultats de l'étude semblent indiquer que les régimes CD n'ont tout simplement pas connu le même niveau de croissance. Le pourcentage d'employeurs qui offrent des régimes CD comme seul type de régime d'épargne-retraite est demeuré stable à 46 % tant en 2010 qu'en 2011 et a en fait décliné de 2009 à 2010.

FIGURE 3 Type de régime



Les REER collectifs deviennent probablement un instrument prédominant d'épargne-retraite pour les Canadiens, mais davantage d'argent est investi dans les régimes CD. En effet, en 2011, la taille moyenne d'un régime CD dans l'échantillon de l'étude était de 97,7 millions de dollars, comparativement à seulement 25,2 millions pour les REER collectifs. Le taux de participation aux régimes CD est également plus élevé : en moyenne, 66,4 % des employés actifs y ont cotisé en 2011, par rapport à 61,6 % dans les REER collectifs.

FIGURE 4 Taille du régime

2011	CD	REER
Valeur moyenne au marché de l'actif de votre régime (M$)	97,7 $	25,2 $
Nombre total moyen de participants au régime	1 717	1 780
Nombre total moyen de participants actifs au régime	1 660	1 597
Nombre total moyen de participants sortis ou retraités	57	183
Taux de participation des employés actifs	66,4 %	61,6 %

Cependant, les REER collectifs semblent gagner du terrain, les taux de participation des employés actifs ayant bondi entre 2010 et 2011 (de 52,0 % à 61,6 %), tandis qu'ils se sont maintenus du côté des régimes CD (66,8 % en 2010 et 66,4 % en 2011). Le nombre de participants aux REER collectifs a également continué d'augmenter sur un an. La moyenne est passée de 840,5 participants en 2010 à 1 780,3 en 2011. Par ailleurs, la croissance du nombre moyen de participants aux régimes CD n'a pas été aussi considérable : 1 585 en 2010 contre 1 660 en 2011.

Où les participants placent-ils leur argent?

La plupart des participants aux régimes peuvent encore prendre leurs propres décisions de placement, mais les promoteurs de régimes continuent de réduire et de simplifier les options qui s'offrent à eux. Tant les REER collectifs que les régimes CD offrent maintenant plus de produits, procurant aux participants un « guichet unique » pour placer leur argent sans devoir décider de la répartition de leur actif.

FIGURE 5

Les participants sont-ils libres de choisir leurs propres placements?

Le recours aux produits axés sur un risque ou une date cible continue de se généraliser dans l'espace des régimes CD comme dans celui des REER collectifs. Bien que les fonds équilibrés demeurent en tête de liste des produits offerts dans les deux cas (70 % pour les régimes CD et 69 % pour les REER collectifs), le rôle des fonds axés sur un risque ou une date cible croît chaque année. En 2011, ils étaient offerts dans 38 % des régimes CD, une augmentation par rapport à 26 % en 2008. Par contre, le pourcentage de l'offre de fonds équilibrés s'est stabilisé dans les deux cas, en conservant une certaine prédominance. Ce fait indique une tendance à offrir plus de produits plus personnalisés dans lesquels les fonds sont investis en fonction de la date de retraite ou du profil de tolérance au risque des différents participants – une approche plus sophistiquée que les simples fonds équilibrés.

FIGURE 6

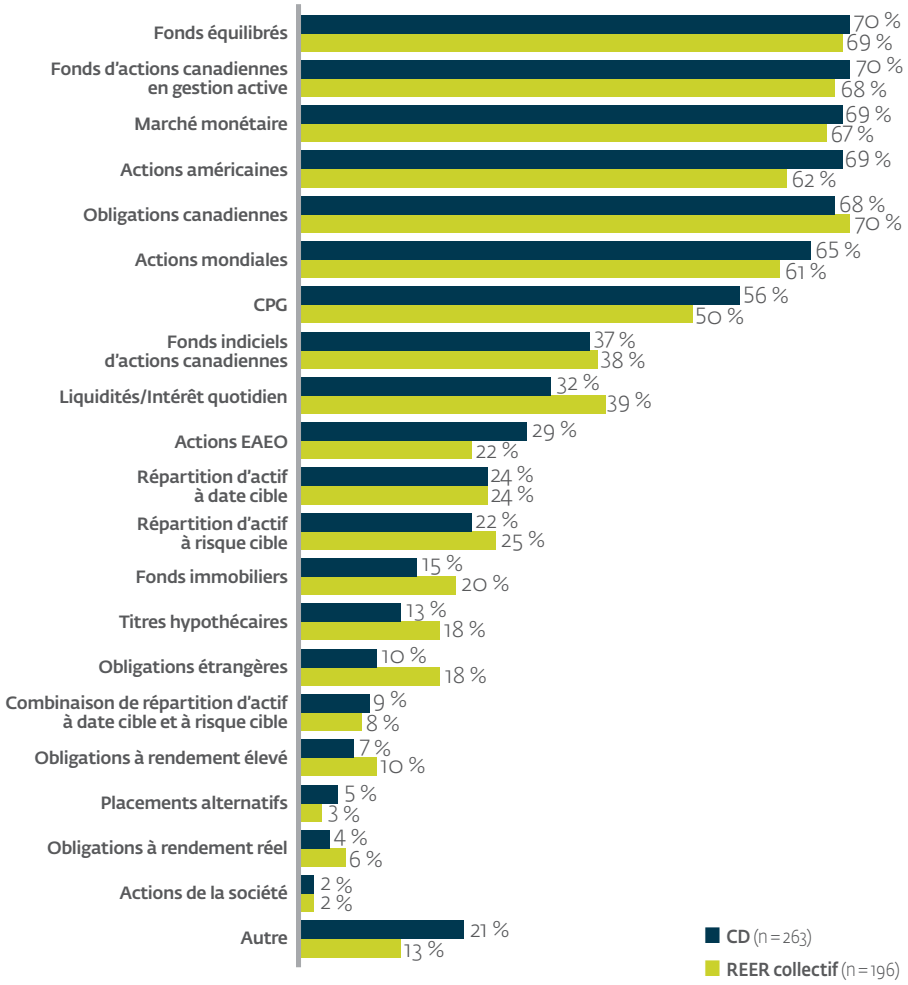
Nombre de placements offerts

	2011 n = 219	2010 n = 154
CD	8,2	7,8
REER collectif	8,7	8,5

Les résultats de l'étude de cette année semblent également indiquer une croissance du côté des options sur actions. Peut-être les investisseurs ont-ils recouvré leur appétit pour le risque après 2009 – l'année de la crise financière. Le nombre de régimes offrant des fonds d'actions canadiennes sous gestion active a connu une augmentation marquée au cours des deux dernières années, passant de 39 % en 2009 à 70 % en 2011. La situation est semblable en ce qui concerne les actions américaines (de 40 % en 2009 à 69 % en 2011) et les actions mondiales (de 39 % en 2009 à 65 % en 2011).

Du côté des REER collectifs, l'offre de fonds équilibrés et d'obligations canadiennes a fléchi depuis 2009, bien qu'ils demeurent en tête de liste. Les fonds équilibrés, offerts par 84 % des régimes en 2009, ne l'étaient que par 69 % en 2011. Les produits du marché monétaire ont aussi accusé une forte chute après 2009, de 86 % en 2009 à 67 % en 2011.

FIGURE 7 Options de placement offertes



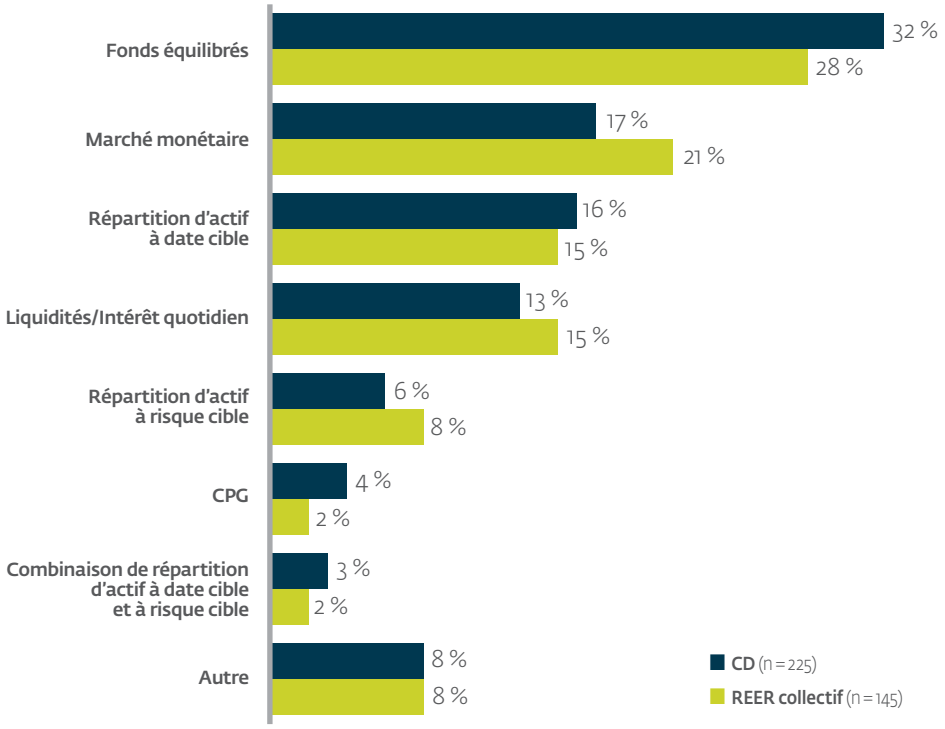
Conception d'un meilleur fonds par défaut

Où aboutissent les cotisations des participants qui n'effectuent pas de choix? Dans les options par défaut. Pendant des années, il s'agissait souvent de produits à rendement peu élevé et à faible risque de placement, comme des fonds du marché monétaire ou des CPG. Cependant, cela présentait le risque de ne pas générer suffisamment d'argent pour les participants au moment de leur retraite, ce qui a incité les promoteurs de régimes à rechercher des produits équilibrés comme solutions de rechange. Ainsi, l'argent des participants serait placé de manière à croître, même si ceux-ci ne choisissaient aucune option de placement.

Les fonds équilibrés ont longtemps servi de produit de base à cette fin. Cependant, cette année a semblé marquer un grand tournant en faveur des produits axés sur un risque ou une date cible, tant du côté des REER collectifs que de celui des régimes CD.

Chez les employeurs qui offrent des régimes CD, les fonds axés sur un risque ou une date cible sont offerts plus fréquemment comme fonds par défaut, passant de seulement 9 % en 2010 à 22 % en 2011, peut-être aux dépens des fonds équilibrés, qui ont chuté de 44 % à 32 % pendant la même période. Les fonds du marché monétaire sont également en déclin comme option par défaut des régimes CD : utilisés par 25 % des employeurs en 2010, ils ne l'étaient que par 17 % en 2011.

FIGURE 8 **Options de placement par défaut**



Du côté des REER collectifs, l'utilisation des produits axés sur un risque ou une date cible comme options par défaut a aussi augmenté notablement, passant de 13 % en 2010 à 23 % en 2011. Parallèlement, celle des fonds équilibrés a peu bougé depuis 2009 (de 31 % à 28 %). Les fonds du marché monétaire sont également moins susceptibles de constituer l'option par défaut des REER collectifs : 21 % en 2011, contre 29 % en 2010 et 33 % en 2009.

Les employeurs continuent de réduire le nombre d'options offertes aux participants, avec comme résultat que ceux-ci en sont venus, avec les années, à détenir moins de placements. Du côté des régimes CD, le nombre moyen de placements détenus a chuté, passant de 5,1 en 2008 à 3,0 en 2011. Quant au nombre moyen de placements des participants aux REER collectifs, la chute est encore plus abrupte : d'un énorme 8,5 à seulement 3,9 en 2011.

Il est clair que les promoteurs réduisent le nombre d'options de placement prévues par leurs régimes et proposent des groupes choisis de placements de qualité afin de simplifier les choix qui s'offrent aux participants et de faciliter leur prise de décisions. Ces options de placement sont généralement diversifiées, ce qui signifie que les participants peuvent répartir le risque sans investir dans de nombreuses options.

FIGURE 9

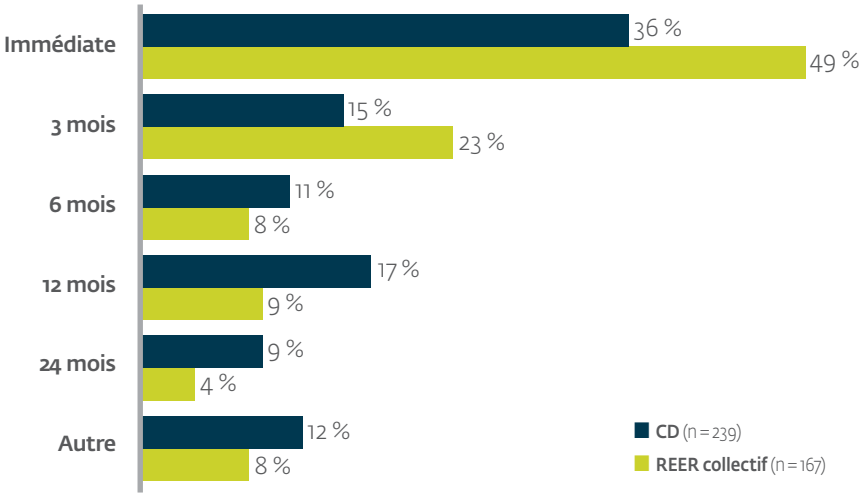
Nombre de placements détenus par les participants

	CD (n = 100)	REER collectif (n = 68)
Moyenne	3,0	3,9
Minimum	1	1
Maximum	10	22

Adhésion

Les employeurs rendent leurs régimes d'épargne-retraite plus faciles à utiliser pour leurs participants. Cependant, certains retardent le moment de l'adhésion des employés, en particulier ceux qui offrent des REER collectifs. Ceux qui offrent un régime CD sont 36 % à permettre une adhésion immédiate et 15 % exigent que les employés soient au service de l'entreprise depuis 3 mois avant d'être autorisés à y adhérer. Un plus grand nombre d'employeurs (49 %) autorisent la participation des employés à leurs REER collectifs dès l'embauche, mais cela a tendance à changer. En 2008, l'adhésion immédiate au REER collectif était la norme dans 57 % des cas. En 2011, ce chiffre a baissé à 49 %. En 2011, un plus grand nombre d'employeurs imposaient 3 mois d'attente à leurs employés : 23 % contre 16 % en 2008. Il est clair que certains employeurs commencent à demander à leurs employés de franchir un obstacle supplémentaire avant de leur donner accès à leurs REER collectifs.

FIGURE 10 Maximisation des cotisations



La taille de l'entreprise entre en ligne de compte. En effet, 48 % des entreprises comptant plus de 1 000 employés offrent l'adhésion immédiate aux régimes CD contre 68 % de celles de 500 à 999 employés et seulement 11 % des plus petites. Même constatation pour les REER collectifs : dans 65 % des entreprises de plus de 1 000 employés, l'adhésion immédiate est permise.

FIGURE 10A Admissibilité au régime CD selon la taille de l'entreprise – 2011

	Total	1 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000+
n =	239	44	28	39	19	109
Immédiate	36 %	11 %	14 %	33 %	68 %	48 %
3 mois	15 %	21 %	14 %	13 %	5 %	16 %
6 mois	11 %	7 %	25 %	13 %	11 %	7 %
12 mois	17 %	34 %	11 %	21 %	11 %	12 %
24 mois	9 %	21 %	21 %	5 %	0 %	5 %
Autre	12 %	7 %	14 %	15 %	5 %	13 %

FIGURE 10B Admissibilité au REER collectif selon la taille de l'entreprise – 2011

	Total	1 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000+
n =	167	40	17	26	22	62
Immédiate	49 %	35 %	29 %	46 %	46 %	65 %
3 mois	23 %	30 %	29 %	15 %	41 %	13 %
6 mois	8 %	13 %	18 %	4 %	5 %	5 %
12 mois	9 %	10 %	6 %	19 %	5 %	7 %
24 mois	4 %	10 %	6 %	8 %	0 %	0 %
Autre	8 %	3 %	12 %	8 %	5 %	11 %

Maximisation des cotisations

Bien que, selon les résultats de l'étude de cette année, les REER collectifs montrent des signes de progrès dans le domaine des régimes de capitalisation, il semble que les participants aux régimes CD jouissent d'avantages plus généreux, leurs employeurs offrant des cotisations plus élevées et une adhésion automatique, ce qui favorise la participation.

Les participants aux régimes CD tendent à recevoir des cotisations patronales plus généreuses et à verser eux-mêmes des cotisations plus élevées. En effet, leurs cotisations personnelles représentent en moyenne 4,2 % de leur salaire et celles de leurs employeurs sont en moyenne encore plus élevées, soit 4,8 %. En revanche, les participants aux REER collectifs y versent en moyenne 3,9 % de leur salaire et leurs employeurs, à peu près le même pourcentage, soit 3,8 %.

FIGURE 11 Cotisation moyenne

	CD Moyenne (n = 182)	REER collectif Moyenne (n = 87)
Cotisation de l'employé	4,2 %	3,9 %
Cotisation patronale	4,8 %	3,8 %

Comme leurs employeurs qui offrent un régime CD versent une cotisation plus généreuse, les employés sont plus susceptibles d'y cotiser : 83 % disent que leurs employés ont cotisé à leur régime en 2011, une hausse par rapport à 76 % en 2008.

FIGURE 12 Les employés cotisent-ils au régime CD?

2010 (n = 228) **2011** (n = 246)

Ces employés sont également plus susceptibles de verser la cotisation maximale : 82,5 %, contre 77,4 % du côté des REER collectifs. Le nombre d'employés versant la cotisation maximale augmente, en particulier dans les REER collectifs (seulement 62,6 % en moyenne en 2010, contre 77,4 % en 2011).

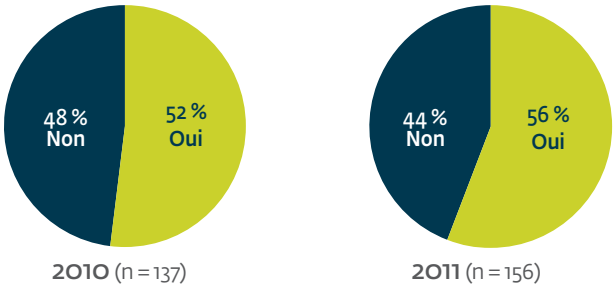
FIGURE 13

Pourcentage des participants qui cotisent au maximum au régime

Les REER collectifs se rattrapent par une augmentation du nombre d'employeurs qui affirment y cotiser, soit 56 % en 2011, par rapport à seulement 32 % en 2008.

FIGURE 14

L'entreprise cotise-t-elle au REER collectif?



Fait intéressant, les employés des plus petites entreprises canadiennes ont tendance à maximiser leurs cotisations. Au nombre des raisons pouvant expliquer ce phénomène, mentionnons entre autres la facilité des communications avec les participants dans les plus petites entreprises et l'aide de conseillers pour l'adhésion.

Participation active

Bien sûr, les employés ne peuvent tirer le meilleur parti des régimes d'épargne-retraite parrainés par leur employeur s'ils ne s'y inscrivent pas. L'adhésion obligatoire est évidemment le meilleur moyen de faire en sorte que les employés profitent de leurs régimes d'épargne.

FIGURE 15

Taux de participation – obligatoire ou facultative

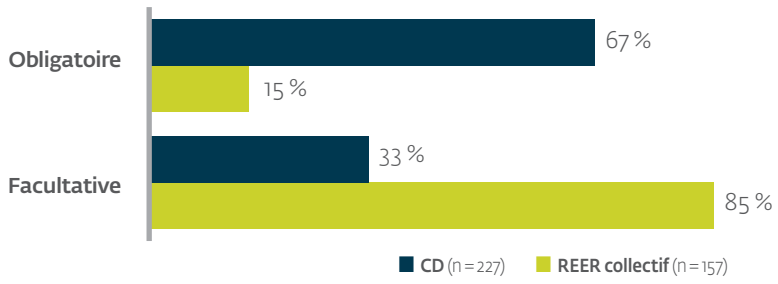
	CD *n = 149/n = 73	REER collectif *n = 22/n = 121
Obligatoire	71,4 %	74,3 %
Facultative	60,6 %	63,5 %

** Remarque : n = (obligatoire/facultative)*

Selon les résultats, la participation obligatoire est passée de 68,1 % en 2009 à 71,4 % en 2010 dans le cas des régimes CD et de 66,4 % en 2009 à 74,3 % en 2010 dans celui des REER collectifs. Ce ne sont pas tous les employeurs qui ont adopté l'adhésion obligatoire, surtout ceux qui offrent des REER collectifs. L'adhésion est obligatoire pour 67 % des régimes CD et pour seulement 15 % des REER collectifs.

FIGURE 16

Adhésion obligatoire/ facultative au régime



Est-il probable que cette situation change? Pas dans un avenir rapproché. Lorsqu'on leur a demandé si leur entreprise envisageait de rendre la participation à leur régime obligatoire, 100 % des employeurs offrant un REER collectif ont répondu non, alors que seulement 7 % de ceux offrant un régime CD ont répondu oui.

Il est plus probable de trouver des régimes CD à participation obligatoire chez les plus grands employeurs canadiens (de 60 % à 74 % dans les entreprises d'au moins 200 employés, contre 49 % dans celles de 1 à 99 employés). Les plus petits employeurs ont tendance à laisser la participation facultative (51 % dans les entreprises de 1 à 99 employés, contre 26 % à 41 % dans celles de 100 employés à 499 employés).

FIGURE 17

Participation obligatoire/facultative au régime CD

	Total	1 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000+
n =	227	41	27	37	18	104
Obligatoire	67 %	49 %	74 %	60 %	72 %	74 %
Facultative	33 %	51 %	26 %	41 %	28 %	26 %

FIGURE 18

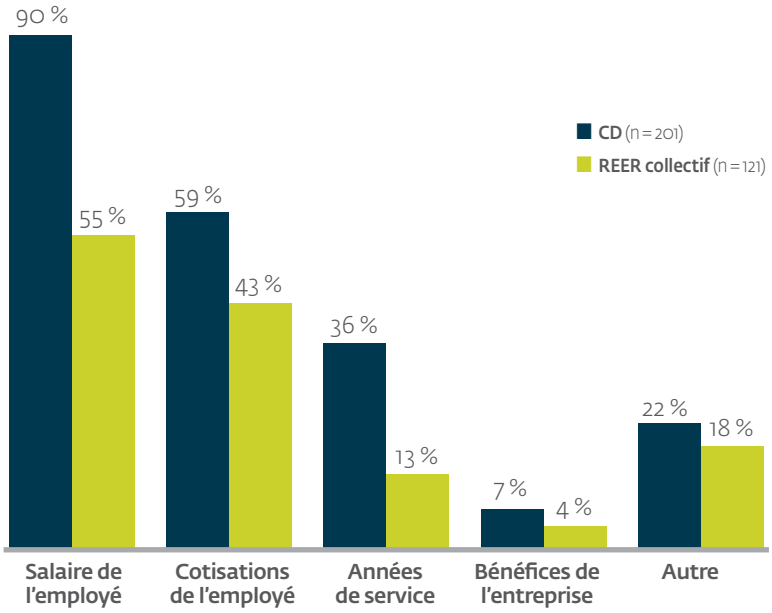
Participation obligatoire/facultative au REER collectif

	Total	1 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000+
n =	157	40	18	24	22	53
Obligatoire	15 %	5 %	28 %	12 %	18 %	17 %
Facultative	85 %	95 %	72 %	88 %	82 %	83 %

Pour que les employés épargnent suffisamment pour leur retraite, il ne suffit pas de rendre la participation obligatoire; il faut aussi que les cotisations augmentent avec le temps. En ce moment cependant, les politiques d'augmentation automatique sont plutôt rares au Canada : seulement 15 % des régimes CD et 12 % des REER collectifs en sont dotés. Une tendance à la baisse se dégage depuis 2008, alors que 32 % des régimes CD intégraient les augmentations automatiques dans leur politique. Cela peut s'expliquer par le fait qu'à mesure que les régimes de retraite à prestations déterminées (PD) étaient convertis en régimes CD, les formules progressives pouvaient correspondre aux hypothèses des régimes PD au fil du temps; mais on voit de plus en plus de nouveaux régimes CD qui prévoient des pourcentages fixes de cotisation patronale de contrepartie. Cette façon de faire aide les employeurs à stabiliser leurs coûts et à traiter tous leurs employés de la même manière, peu importe leur nombre d'années de service.

Le calcul de la cotisation au régime est basé sur le salaire de l'employé dans la majorité des régimes collectifs, tant CD que REER (90 % et 55 % respectivement). Les cotisations de l'employé sont au deuxième rang des facteurs servant au calcul de la cotisation patronale, à 59 % pour les régimes CD et à 43 % pour les REER collectifs.

FIGURE 19 Base de calcul des cotisations patronales



Dans les entreprises les plus petites (de 1 à 99 employés), les niveaux de cotisation au régime CD sont meilleurs que dans les plus grandes (1 000 employés et plus) pour ce qui est des cotisations des employés (4,7 dans les petites; 4,2 dans les grandes) et à peu près les mêmes pour ce qui est des cotisations patronales (5,0 dans les petites; 4,7 dans les grandes).

FIGURE 20 Niveaux de cotisation au régime CD selon la taille de l'entreprise

	Total	1 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1 000+
n =		35/43	22/29	27/37	13/17	85/105
	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
Cotisation de l'employé	4,2	4,7	3,6	4,3	3,4	4,2
Cotisation patronale	4,8	5,0	4,3	5,2	4,8	4,7

Le secteur des ressources naturelles fait bonne figure au chapitre des niveaux de cotisation, tant pour les régimes CD (4,2 employés; 5,4 patronales) que pour les REER collectifs (4,3 employés; 4,7 patronales). Du côté des régimes CD, les ressources naturelles ne sont devancées que par le secteur public, le secteur public élargi et les organismes sans but lucratif, à 5,0 pour les cotisations des employés et 5,9 pour les cotisations patronales.

FIGURE 21

Niveaux de cotisation au régime CD selon le secteur d'activité

	Cotisation de l'employé	Cotisation patronale
n = (Employé/Entreprise)	Moyenne	Moyenne
Secteur public/Secteur public élargi/ Organisme sans but lucratif (n = 45/55)	5,0	5,9
Ressources naturelles (n = 26/37)	4,2	5,4
Finance/Services aux entreprises (n = 32/41)	4,1	4,5
Transport/Communications/Services publics (n = 20/28)	3,8	5,1
Services (n = 23/25)	3,7	4,0
Fabrication (n = 36/45)	3,6	3,7

FIGURE 22

Niveaux de cotisation au REER collectif selon le secteur d'activité

	Cotisation de l'employé	Cotisation patronale
n = (Employé/Entreprise)	Moyenne	Moyenne
Ressources naturelles (n = 15/13)	4,3	4,7
Finance/Services aux entreprises (n = 14/15)	4,1	4,2
Transport/Communications/Services publics (n = 15/12)	3,9	3,8
Fabrication (n = 21/19)	3,9	3,6
Secteur public/Secteur public élargi/ Organisme sans but lucratif (n = 12/11)	3,7	3,6
Services (n = 35/37)	3,3	2,5

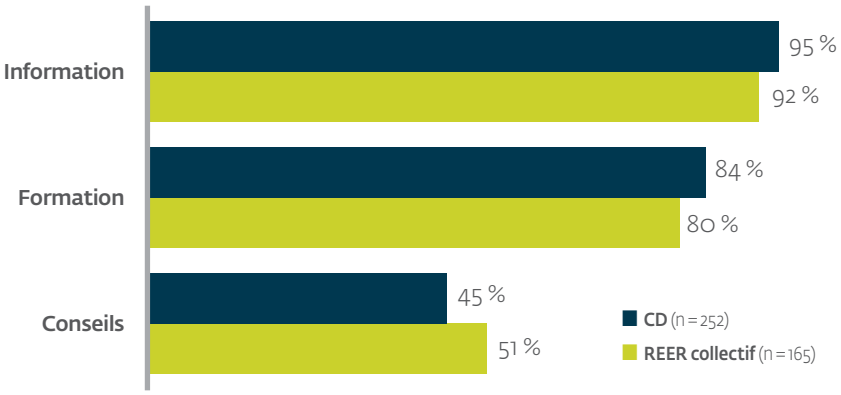
Aider les participants à comprendre les options

Un autre bon moyen de faciliter l'épargne pour les participants au régime consiste à communiquer avec eux au sujet de leurs régimes et des options de placements qui leur sont offertes.

Alors que la majorité des régimes CD et des REER collectifs fournissent aux participants les faits et les détails sur leurs régimes (95 % régimes CD; 92 % REER collectifs), de plus en plus offrent de la formation (84 % régimes CD; 80 % REER collectifs) et même des conseils (45 % régimes CD; 51 % REER collectifs) pour aider les participants à comprendre l'incidence du régime sur leur retraite et à faire de meilleurs choix.

FIGURE 23

Information, formation et conseils aux participants

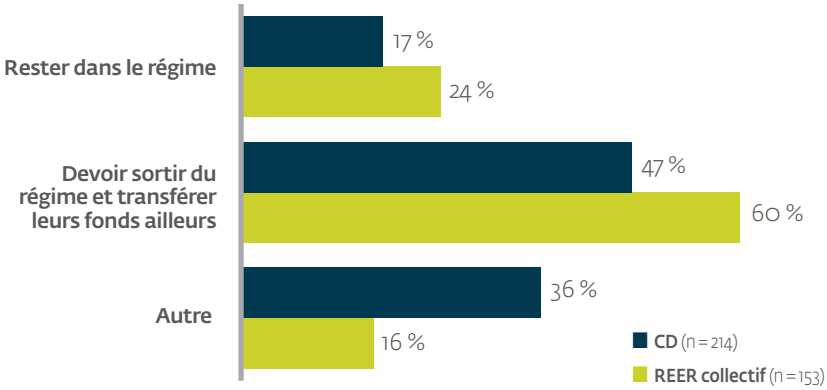


L'offre de conseils a augmenté sensiblement cette année, en particulier du côté des REER collectifs, 51 % des employeurs ayant donné aux participants accès à des conseils et à des recommandations concernant la planification et les placements, comparativement à 38 % en 2010. Les petites entreprises sont plus enclines à donner accès à des conseils sur les REER collectifs (de 52 % à 77 % dans les entreprises de moins de 1 000 employés) et sur les régimes CD (de 54 % à 67 % dans les entreprises de moins de 500 employés). Les grandes entreprises, quant à elles, ont tendance à ne pas offrir cet accès. Seulement 33 % des REER collectifs des entreprises d'au moins 1 000 employés prévoient l'accès à des conseils. Dans le cas des régimes CD, l'accès à des conseils varie de 30 % à 35 % dans les entreprises de moins de 500 employés.

Qu'advient-il de l'épargne-retraite des employés lorsqu'ils quittent leur entreprise? La majorité des participants aux REER collectifs et aux régimes CD doivent transférer leurs fonds ailleurs, tendance en croissance constante depuis 2008.

FIGURE 24

Options offertes aux participants lors de leur retraite ou de leur cessation d'emploi



Conclusion

Tout au long de l'année, le monde des régimes collectifs d'épargne-retraite a subi des changements. Ainsi, comme les REER collectifs semblent gagner du terrain, les promoteurs de régimes peuvent tirer des leçons des régimes CD. Plus précisément, ils peuvent mettre en place des politiques et des méthodes visant à aider leurs employés à profiter pleinement des régimes d'épargne parrainés par les employeurs. Le recours à des outils et à des stratégies comme l'adhésion obligatoire ou automatique des nouveaux employés pourrait être profitable pour les promoteurs de REER collectifs. Cela sera de plus en plus important au cours des prochaines années, le paysage de la retraite poursuivant son évolution et les employeurs cherchant des moyens qu'ils pourront mettre à la disposition de leurs employés pour les aider à préparer leur avenir financier.

Ce supplément est publié par Les Éditions Rogers.
One Mount Pleasant Road, 7e étage, Toronto (Ontario) M4Y 2Y5.
Téléphone : 416 764-2000, Télécopieur : 416 764-3943.
Aucun élément de la présente publication ne peut être reproduit, en tout ou en partie, sans l'autorisation écrite de l'éditeur. © 2011

Si nous étions à la réception, les fleurs seraient toujours fraîches.

L'attention apportée aux détails est primordiale à la réussite de n'importe quelle entreprise. C'est particulièrement vrai lorsque vient le temps d'offrir des services de retraite à vos employés. L'engagement de la Great-West envers le respect des principes de responsabilité les plus élevés et le fait d'offrir des services de retraite collectifs fiables et de qualité supérieure demeure indéfectible. Si vous souhaitez que votre régime de retraite collectif tourne aussi rondement que tout le devrait, appelez-nous au 1 888 350-5577 ou visitez www.grsaccess.com.

LA **Great-West**
COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE

Solutions de retraite toujours au travail

La Great-West, compagnie d'assurance-vie, la conception graphique de la clé et le slogan « Solutions de retraite toujours au travail » sont des marques de commerce de La Great-West, compagnie d'assurance-vie (la Great-West) utilisées sous licence par ses filiales, la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie (la London Life) et La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie (la Canada-Vie). Les produits dont la Great-West assure la commercialisation et le service, soit les régimes de retraite et d'épargne collectifs et les rentes immédiates, sont émis respectivement par la London Life et la Canada-Vie.