



Trois coups de pouce pour aider les employés à épargner pour la retraite

Winnipeg, le 28 février 2018. . . Alors que la majorité des répondants de régime canadiens (huit sur dix) ont l'intention de maintenir leurs régimes de retraite et d'épargne collectifs tels quels tout au long de l'année, le [Rapport 2017 d'analyse comparative sur les régimes de capitalisation](#) suggère de petites modifications à apporter afin de favoriser la participation des employés, d'accroître les cotisations, de réduire les retraits et de faciliter le passage à la retraite.

« Parfois, les gens ont simplement besoin d'un petit coup de pouce, explique Brad Fedorchuk, vice-président principal, Expérience client et Marketing, Client collectif de la Great-West. Par exemple, de nos jours, les diplômés postsecondaires reportent généralement jusqu'à dix ans leurs objectifs d'épargne à long terme afin de rembourser leur dette d'études, laquelle s'élève en moyenne à près de 27 000 \$. La Great-West met à l'essai un régime de retraite et d'épargne relatif aux prêts étudiants qui permettra aux répondants de régime participants d'utiliser leur régime de retraite et d'épargne collectif déjà en place pour inciter les employés admissibles à épargner plus tôt. Essentiellement, lorsqu'un employé admissible effectue un paiement pour rembourser un prêt étudiant du gouvernement, l'employeur verse une cotisation de contrepartie dans son compte de retraite. »

Bien que cette approche ne puisse pas répondre aux besoins de tous les employeurs, le *Rapport d'analyse comparative sur les régimes de capitalisation* offre un éclairage sur les meilleures pratiques en matière de régimes de retraite et d'épargne collectifs ainsi que des mesures simples et abordables à prendre pour les employeurs désireux d'encourager leurs employés à épargner pour l'avenir.

Voici trois coups de pouce à considérer :

- 1. Faites vite – offrez l'admissibilité immédiate :** Bien que l'admissibilité immédiate soit l'option la plus populaire parmi les régimes CD (39 pour cent), les REER collectifs (55 pour cent) et les régimes de participation différée aux bénéfices (34 pour cent), M. Fedorchuk affirme qu'un grand nombre de régimes de capitalisation exigent que les nouveaux employés attendent avant de pouvoir participer. Malheureusement, le moment venu, épargner pour la retraite pourrait ne plus être une priorité. Éliminez le délai afin de favoriser la participation des employés.
- 2. Simplifiez – offrez des options de fonds par défaut appropriées :** Les menus de placement sont de plus en plus complexes, ce qui pousse bien des gens à retarder ou à éviter le choix de fonds. « Il est inquiétant de penser que sept pour cent des régimes à cotisations déterminées et treize pour cent des REER collectifs offrent toujours des fonds de trésorerie, des fonds du marché monétaire ou des CPG comme option par défaut, alors que de façon générale, ces options ne peuvent pas procurer les rendements à long terme dont les participants ont besoin pour atteindre leurs objectifs », affirme M. Fedorchuk. Les fonds à date cible et à risque cible constituent de meilleures options, et de loin, pour augmenter l'épargne à long terme.

.../2

- 3. Faites une différence – établissez l'indexation systématique des cotisations :** Les employés considèrent généralement toute baisse de salaire net comme une perte, même lorsque cette baisse donne lieu à un revenu de retraite reporté. M. Fedorchuk suggère aux employeurs de rectifier cette mauvaise perception en établissant l'indexation systématique des cotisations salariales selon les augmentations de salaire; ainsi, les employés pourront verser des cotisations optimales qui font croître leur épargne pour l'avenir, tout en assurant un salaire net constant.

Pour obtenir d'autres stratégies qui peuvent avoir une grande incidence sur le succès d'un régime de retraite et d'épargne collectif, téléchargez le rapport intégral [ici](#).

À propos du Rapport 2017 d'analyse comparative sur les régimes de capitalisation

Pour une 13^e année, le Rapport 2017 d'analyse comparative sur les régimes de capitalisation, qui est exclusivement commandité par la Great-West, présente sans parti pris les tendances du marché canadien des régimes de retraite collectifs. Il fournit un résumé des résultats de profils de répondants de régimes mis à jour, publiés par le Canadian Institutional Investment Network (CIIN), et de ceux d'un sondage en ligne mené par Transcontinental inc. Les données ont été recueillies en ligne entre mai et septembre 2017 auprès de 254 entreprises qui offrent à leurs employés un régime de retraite à cotisations déterminées, un régime enregistré d'épargne-retraite collectif ou un régime de participation différée aux bénéfices.

À propos de La Great-West, compagnie d'assurance-vie

La Great-West est un chef de file en matière d'assurance du Canada, concentrant ses efforts sur l'amélioration du bien-être financier, physique et mental des Canadiens. Depuis plus de 125 ans, nos clients canadiens nous accordent leur confiance pour répondre à leurs besoins en matière de sécurité financière et respecter nos promesses. Avec nos filiales, la London Life et la Canada-Vie, nous répondons aux besoins de sécurité financière de 13 millions de personnes d'un bout à l'autre du pays. Pour en apprendre davantage, rendez-vous au www.lagreatwest.com.

- fin -

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Tim Oracheski

Directeur général, Relations avec les médias et le public

204 946-8961

Media.Relations@gwl.ca