



Mémoire de la Financière Sun Life sur le projet de loi n° 39

Les Régimes volontaires d'épargne retraite : pertinents et prometteurs !

À propos de la Financière Sun Life

Organisation de services financiers d'envergure internationale, la Financière Sun Life travaille à la sécurité financière des Québécois depuis 1865. Elle est le leader en garanties collectives et régimes de retraite au Canada. Grâce à ses 1 800 employés, situés à son centre décisionnel québécois, et quelque 800 conseillers présents dans toutes les régions, elle entretient des relations d'affaires et de proximité avec 1,5 million de clients québécois. Mettant de l'avant une approche personnalisée, elle accompagne les Québécois tout au long de la planification de leur vie financière et de leur retraite.

Avec ses partenaires, la Financière Sun Life exerce ses activités dans d'importants marchés du monde, notamment au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine, en Australie, à Singapour, au Vietnam, en Malaisie et aux Bermudes. Au 30 juin 2013, l'actif total géré des compagnies du groupe Financière Sun Life s'élevait à 591 milliards de dollars.

Introduction

D'emblée, la Financière Sun Life souhaite faire part à la Commission des finances publiques de son appui au concept de Régime volontaire d'épargne-retraite qui est au cœur du projet de loi 39.

Depuis maintenant plusieurs années, notre réflexion sur les moyens d'améliorer la préparation de la retraite des travailleurs québécois nous a amenés à identifier l'accès à un véhicule d'épargne en milieu de travail comme étant l'un des aspects sur lequel il était possible d'agir le plus rapidement et le plus efficacement. En effet, les exigences traditionnelles liées à la mise en place de régimes de retraite en entreprise ont fait en sorte que bon nombre de PME ont tout simplement préféré passer leur tour. Cela a ainsi eu pour effet de priver près de 2 millions de travailleurs de l'accès à un moyen d'épargner facilement, grâce à des cotisations prélevées directement à la source.

Dans ce contexte, nous avons été parmi les premières organisations à soutenir le concept de régimes de retraite qui offriraient aux PME une mise en commun des actifs investis et qui transfèreraient les responsabilités administratives à des institutions financières établies et bien encadrées – comme le proposent les RVER.

Aussi, dans la même veine, nous croyons depuis longtemps à l'utilité de mécanismes qui permettent d'automatiser au maximum – sans toutefois rendre obligatoire – la participation des travailleurs à leur régime de retraite. En plaçant de tels mécanismes au cœur même du RVER, nous sommes convaincus que le projet de loi 39 a tout pour favoriser de manière significative une meilleure préparation financière de la retraite pour des milliers de Québécois.

1. Ce que vivra un participant au RVER

À cet égard, nous aimerions profiter de cette consultation pour décrire de manière un peu plus concrète comment, à la lumière des paramètres d'application que nous connaissons pour le moment, nous envisageons l'expérience que vivront les travailleurs dont l'employeur aura choisi la Financière Sun Life comme fournisseur de RVER.

Au moment de la mise en place, tel que prévu par le projet de loi, le travailleur recevra une communication de notre part l'informant de l'arrivée du RVER dans son entreprise et du fait que des cotisations seront automatiquement prélevées sur son salaire au terme d'un délai de 60 jours. Il lui sera expliqué qu'aucune action de sa part ne sera requise, à moins qu'il ne souhaite se retirer du régime ou modifier dès le départ son taux de cotisation ou son choix de placements parmi ceux offerts.

Plusieurs études faites ailleurs dans le monde, tout particulièrement aux États-Unis, démontrent que l'inscription automatique a pour effet d'augmenter considérablement le nombre de travailleurs qui cotisent à un régime. Par exemple, Fidelity Investments a observé dans une étude réalisée en 2007, que sur 10 employés automatiquement inscrits à un régime, seulement un renonce finalement à y participer.¹ Plus récemment, le programme NEST, qui commence à être mis en place au Royaume-Uni, a même réussi à obtenir un taux de participation supérieur à 90 %

¹ Fidelity Investments, *Building Futures Volume VIII: A Report on Corporate Defined Contribution Plans*, 2007.

après l'inscription automatique de plus d'un million de travailleurs.² Ainsi, grâce à l'inscription automatique, nous nous attendons à ce que les taux de participation au RVER soient nettement supérieurs au taux de 55 % que l'industrie observe généralement au Canada dans les régimes complémentaires de retraite non obligatoires³.

Selon les plus récentes évaluations produites par la Régie des rentes du Québec et déposées dans le cadre de cette consultation, il y avait au Québec, en 2011, plus de 2,3 millions de travailleurs qui n'étaient pas couverts par un régime collectif de retraite⁴. Dans ce contexte, il est clair que l'inscription automatique permettra à plusieurs d'entre eux de vivre une expérience concrète d'épargne pour la première fois. Les cotisations au RVER donneront lieu à une accumulation « tangible » de capital, bien visible aux yeux du participant sur un site web sécurisé, sur une application pour téléphone intelligent, ou encore sur un relevé annuel en format papier.

Le participant pourra aussi constater, sans délai, l'impact de la déduction fiscale résultant de sa cotisation au RVER – et ainsi se rendre compte que la baisse nette de revenu disponible sera effectivement inférieure au montant total investi. À titre d'exemple, un participant qui gagnerait le revenu annuel de 45 000 \$ et qui cotiserait au RVER au taux par défaut initial de 2 %, se trouverait à investir toutes les deux semaines la somme de 34,62 \$, alors que sa paie nette, elle, ne serait réduite que de 21,34 \$.⁵

Évidemment, un tel niveau d'épargne, à long terme, demeure bien insuffisant pour assurer un niveau adéquat de remplacement de revenu à la retraite. En effet, la RRO évaluait en 2010 que pour atteindre 70 % de remplacement de revenu à la retraite, un travailleur gagnant 45 000 \$ par année devrait épargner annuellement 8,6 % dans le cas d'un homme et 9,4 % dans le cas d'une femme, durant au moins 35 années de vie active⁶. Malgré cet écart, nous sommes convaincus que pour des personnes qui ne sont pas familières avec le fait d'épargner, l'entrée en douceur proposée par les RVER et l'augmentation graduelle des taux de cotisation constituent un excellent moyen d'appivoiser l'épargne, d'en apprécier l'importance et de l'intégrer progressivement dans le budget des dépenses courantes.

De ce point de vue, l'arrivée quasi universelle du RVER en milieu de travail constituera donc, pour des milliers de Québécois, un événement important d'apprentissage et d'acquisition de littératie financière. À la Financière Sun Life, nous croyons que nous avons une responsabilité d'aider et d'accompagner chacun de nos clients à en tirer le meilleur apprentissage possible.

Ainsi, même si le RVER se veut un régime simple et à faible coût, chaque participant à notre RVER aura accès à de nombreuses ressources lui permettant non seulement de bien profiter des avantages de son régime, mais aussi de mieux comprendre les défis de la préparation de la retraite et d'évaluer le plus réalistement possible toute l'épargne nécessaire à l'atteinte de ses objectifs. Parmi ces ressources notons :

² UK Department for Work and Pensions, communiqué de presse du 8 août 2013, *Workers say "We're in" to workplace pensions*. Disponible en ligne <https://www.gov.uk/government/news/workers-say-were-in-to-workplace-pensions>

³ Canadian Institutional Investment Network, *CAP Benchmark Report*, 2012.

⁴ Régie des rentes du Québec, *Fiche d'information : Estimation de la clientèle des RVER*, 2013. Disponible en ligne <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CFP/mandats/Mandat-23443/documents-deposes.html>

⁵ Sur une base annuelle, toujours pour une personne gagnant 45 000 \$, la cotisation totale de 900 \$ à un RVER entraînerait une baisse nette de salaire de 554,72 \$.

⁶ Régie des rentes du Québec, *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, 2010, p. 34.

1. L'accès à un site web sécurisé, qui permettra au participant de consulter le solde de son compte, de se renseigner sur les taux de rendement de ses placements, d'apporter directement des modifications à son taux de cotisation et à ses directives de placement, ainsi que d'accéder à des ressources éducatives en ligne, notamment des calculateurs interactifs;
2. L'accès à un centre d'appels où l'on pourra obtenir l'ensemble des explications nécessaires sur le régime et, si besoin est, avoir accès à des conseils fournis par téléphone par un conseiller en sécurité financière;
3. L'accès facile et direct à l'un de nos 800 conseillers en sécurité financière, présents d'un bout à l'autre du Québec, pour quiconque souhaiterait revoir l'ensemble de sa situation financière.

Une autre caractéristique fondamentale des RVER est l'existence pour le participant d'une option de placement par défaut. Ainsi, pour le travailleur, il ne sera pas nécessaire de prendre une décision dès le départ, quant au type de placement vers lequel il souhaitera diriger son épargne. À cet égard, nous sommes favorables à ce que l'option de placement par défaut soit un fonds de type « cycle de vie » - autrement dit, un fonds dont le ratio entre les actifs de croissance et les actifs plus prudents de revenu fixe évolue automatiquement, en fonction de l'âge de l'épargnant et de l'imminence de sa retraite. Cette façon de faire, à notre avis, comporte un avantage important et c'est d'amener les travailleurs à adopter automatiquement une stratégie d'investissement plus adaptée à leur horizon de placement. Par ailleurs, la possibilité d'offrir un nombre restreint d'options supplémentaires de placement permettra d'offrir un degré raisonnable de choix aux participants des RVER, tout en préservant la simplicité générale du régime.

Dans son ensemble, le RVER constitue un outil d'épargne qui sera bien adapté à la réalité contemporaine du marché du travail, où les changements d'employeurs peuvent être fréquents. Ainsi, l'épargnant pourra de manière simple procéder à des transferts d'actifs d'un régime à un autre – et d'un fournisseur à un autre – à la suite d'un changement d'emploi, moyennant le paiement de frais d'administration standards.

Il sera également possible à un travailleur de maintenir sa participation dans notre RVER même si la relation d'emploi avec l'entreprise qui nous avait initialement sélectionnés comme fournisseur est terminée. Tout comme un travailleur autonome, un ex-employé pourrait continuer à cotiser à son RVER, par somme forfaitaire ou prélèvement bancaire, une fois la relation avec son employeur terminée. Le travailleur continuerait ainsi à avoir accès aux mêmes ressources et cela, toujours au même coût.

Bref, du point de vue du participant, on peut dire que si l'expérience *initiale* du RVER en sera une typique d'un régime collectif d'entreprise – où l'ensemble des décisions et paramètres de participation au régime sont dictées automatiquement pour tous les membres du groupe – cette expérience se rapprochera davantage avec le temps de celle typique d'un véhicule d'épargne individuel du point de vue du contrôle que pourra exercer le travailleur sur les sommes épargnées, incluant la liberté de les maintenir ou de les transférer chez le fournisseur de son choix.

2. Ce que vivra le dirigeant d'entreprise

Avec les RVER, le rôle qui est confié aux entreprises du Québec en est un qui est à la fois crucial et concis : offrir à leurs employés une porte d'entrée vers l'épargne-retraite. C'est un rôle crucial parce que, comme nous venons de le voir, le fait d'avoir accès à un véhicule d'épargne-retraite en milieu de travail constitue un avantage indéniable pour les travailleurs dans la préparation de leur retraite. C'est aussi un rôle concis, parce qu'il n'implique qu'un nombre limité de tâches bien précises. Aussi, nous sommes convaincus que, d'un point de vue administratif, l'impact du RVER sur le fardeau administratif des PME sera bien circonscrit. C'est assurément l'une des caractéristiques qui sera au cœur de la proposition RVER que fera la Financière Sun Life aux PME du Québec.

De manière plus concrète, nous comptons que le rôle que devront jouer les dirigeants d'entreprises consistera en trois étapes :

Étape 1 :

Choisir un fournisseur de RVER dûment autorisé par l'Autorité des marchés financiers.

En soi, il ne s'agit pas d'une tâche complexe. Cela dit, étant donné qu'environ 95 000 entreprises devront se conformer à l'obligation de mettre en place un RVER en moins de deux ans, nous croyons qu'il sera important d'offrir aux entrepreneurs québécois plusieurs canaux leur permettant d'exercer ce choix.

Ainsi, pour les entreprises intéressées par le RVER de la Financière Sun Life, il sera possible de se renseigner sur notre produit par l'intermédiaire de plusieurs sources différentes :

- Les courtiers indépendants en assurance et en rentes collectives, dont plusieurs conseillent déjà des PME pour leur régime d'assurance collective, pourront distribuer notre RVER et répondre aux questions de leurs clients à ce sujet.
- Les conseillers en sécurité financière de notre réseau de carrière, qui sont basés dans l'un de nos 24 centres financiers au Québec, seront également une source d'information facilement accessible.
- Notre site web transactionnel et une ligne téléphonique particulière permettront enfin aux PME de faire elles-mêmes les démarches menant à la sélection du fournisseur.

Étape 2 :

Inscrire l'ensemble des employés admissibles au RVER du fournisseur choisi.

Une fois le fournisseur choisi, l'étape suivante consiste à inscrire chaque employé au RVER, de manière à ce que la participation au régime puisse débiter automatiquement, 60 jours après que les employés auront été avisés du début du versement des cotisations. C'est au moment de l'inscription que l'employeur nous fournira les données relatives aux participants, notamment leurs coordonnées. C'est aussi à ce moment que sera établi le protocole par lequel nous irons plus tard récupérer les cotisations des employés (et de l'employeur, s'il y a lieu) pour les diriger vers les comptes individuels de chacun.

Les outils technologiques à notre disposition feront en sorte que les dirigeants de PME pourront naviguer avec facilité à travers cette étape : déjà, nous comptons un nombre important de très petits clients dans le domaine des garanties collectives, qui nous versent des primes sur une base régulière, prélevées sur le salaire de leurs employés. Nos systèmes informatiques sont adaptés aux réalités des PME et nous ont permis d'établir une expérience qui profitera à nos clients du RVER.

Étape 3 :

Retenir les cotisations des employés et les remettre au fournisseur

Chaque période de paie, l'employeur devra faire une retenue salariale pour tous les employés inscrits au RVER, conformément aux indications applicables spécifiques à chacun, puis s'assurer que ces cotisations sont remises au fournisseur de RVER.

C'est une procédure qui peut sembler plus complexe qu'elle ne l'est réellement. En pratique, les entreprises font le même genre de retenues pour leurs employés, notamment pour ce qui est des cotisations au Régime de rentes du Québec – autrement dit, des retenues calculées en pourcentage du revenu gagné, qui peuvent ainsi fluctuer d'une semaine à l'autre selon les heures travaillées. La clé, dans ce contexte, est d'avoir un processus de communication efficace entre l'employeur et le fournisseur de RVER qui permet de valider, simplement et efficacement, si des changements doivent être apportés au taux de cotisation de l'un ou l'autre des employés avant la préparation de chaque paie.

Une façon d'alléger le fardeau administratif est de bien circonscrire la nature et la quantité de l'information qui doit être transmise et échangée entre les intervenants. Ainsi, pour la préparation des retenues salariales, une seule donnée doit obligatoirement être échangée entre l'employeur et le fournisseur et c'est le taux de cotisation. En pratique, il n'est pas essentiel pour le bon fonctionnement du RVER que l'employeur nous communique les données salariales de l'employé, surtout que ces données peuvent faire l'objet de changements plus fréquents.

Toujours dans l'esprit de réduire au maximum le fardeau administratif des employeurs qui traiteront avec nous, nous envisageons de devenir *le* point de contact du travailleur pour toutes les questions relatives à la participation au RVER et cela, dès sa mise en place. Ainsi, ce ne sera pas à l'employeur d'administrer les changements de taux de cotisation, de répondre aux questions sur les options de placement ou d'avoir à administrer les demandes de retrait. Toutes ces demandes pourront être traitées directement entre nous et le participant, notamment par l'entremise de notre site web ou de notre centre d'appels.

En d'autres termes, au-delà de ces trois tâches – choisir, inscrire et retenir – toute la responsabilité administrative du RVER reposera effectivement sur le fournisseur.

Dans ce contexte, le plus grand défi qui attend les petites entreprises à la veille de l'arrivée du RVER, ce n'est pas tant l'ajout de certaines tâches administratives, mais davantage le défi de présenter et d'expliquer à leurs employés le pourquoi et le comment du RVER.

En effet, même si le RVER se veut un régime extrêmement simple, son fonctionnement reposera néanmoins sur des façons de faire totalement nouvelles, particulièrement en ce qui a trait à l'inscription automatique, ainsi qu'aux taux de cotisation et aux options de placement par défaut.

On peut ainsi s'attendre à ce que les employés posent de nombreuses questions – et que c'est à leur employeur qu'ils s'adresseront naturellement en premier lieu pour avoir des réponses.

Conscients de cette réalité, nous comptons mettre notre expertise au service des employeurs en leur offrant de jouer un rôle de premier plan dans l'information et l'éducation des employés qui feront leur entrée dans l'univers des RVER. Ainsi, nos clients auront accès à un nombre important d'outils de communication qui pourront être déployés auprès de leurs employés dès le début du processus de mise en place.

Cela dit, nous croyons que le gouvernement du Québec aura aussi un rôle important à jouer pour ce qui est de faciliter la découverte du RVER par les travailleurs. À cet égard, nous recommandons fortement au gouvernement de déployer une campagne massive d'information grand public en prélude au lancement du RVER. Une telle campagne, provenant d'une source neutre reconnue, préparera la première prise de contact entre les travailleurs et leur fournisseur. Nous croyons également que cela pourra contribuer à susciter des attentes et une demande pour le RVER parmi les employés d'entreprises sans régimes de retraite, de sorte que nous pourrions voir davantage d'employeurs qui décideront de passer à l'action dans les premiers mois d'existence des RVER, plutôt que d'attendre à l'expiration du délai deux ans pour se conformer à l'exigence d'en avoir un.

3. Ce à quoi s'engage la Financière Sun Life

Pour la Financière Sun Life, la création des RVER constitue une évolution majeure dans le paysage de la retraite au Québec. Nous œuvrons dans le domaine depuis près de 150 ans et nous sommes bien placés pour comprendre que les bénéficiaires du RVER prendront du temps à se concrétiser et qu'en choisissant de devenir fournisseur, c'est un engagement à long terme que nous prenons face à tous les intervenants : travailleurs, employeurs et gouvernement.

En effet, pour que les RVER soient un succès, il sera essentiel que les institutions financières comme nous réalisent d'entrée de jeu les investissements importants nécessaires à leur création. Déjà, depuis plusieurs mois, nous travaillons activement à développer toute l'infrastructure nécessaire à l'administration d'un tel régime. Même s'il s'agira d'un régime simple et à bas coût, il n'en demeure pas moins que les systèmes informatiques avec lesquels nous administrerons notre RVER devront être absolument fiables, sécuritaires et performants – comme le sont tous nos autres outils d'administration de régimes de retraite.

Il en va de même pour nos outils de communication et d'éducation pour les nouveaux participants. Nous prenons particulièrement au sérieux notre rôle de contributeurs à l'éducation financière des futurs participants au RVER et nous voulons qu'ils aient accès à des outils de première classe, qui leur permettront d'épargner et de le faire avec connaissance, compétence et même fierté.

Pour atteindre ces normes élevées qui sont les nôtres, il va sans dire que nous réalisons et réaliserons dans les prochains mois des investissements importants, dont la rentabilité ne se matérialisera qu'à long terme. Cette perspective à long terme est essentielle pour que nous puissions offrir, dès le jour 1 des RVER, des frais de gestion qui demeureront abordables et justes.

Ainsi, nous pouvons d'ores et déjà vous confirmer que les frais de gestion perçus sur les investissements confiés à la Financière Sun Life dans le cadre de son RVER, seront généralement

en deçà de ceux applicables aux fonds communs de placement vendus sur une base individuelle. À titre d'exemple, une revue des fonds offerts dans les cinq plus grandes banques canadiennes que nous avons réalisée à l'interne l'année dernière nous a permis de constater que le taux moyen de frais de gestion pour des fonds axés sur une date d'échéance était de 2,22 %. Il reste encore certains paramètres de notre RVER qui ne pourront être finalisés qu'après la publication des règlements complémentaires au projet de loi. D'ici là, il serait donc audacieux d'indiquer avec précision les frais de gestion qui s'appliqueront à notre produit. Cela dit, nous estimons qu'il existera un écart nettement perceptible – par exemple, de l'ordre de 50 ou de 75 points de base – entre les frais courants des fonds individuels et ceux offerts sur notre plateforme RVER.

4. Des décisions qui contribueront au succès des RVER

En terminant, après avoir décrit comment nous envisageons le fonctionnement des RVER, nous aimerions profiter de la présente consultation pour porter à l'attention de l'Assemblée nationale certaines décisions qui permettraient de bonifier le projet de loi 39 et de favoriser le succès des RVER.

Notre première demande est fort simple : compte tenu de la préparation et des investissements requis pour que nous puissions être prêts à offrir un RVER robuste dès la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi, nous avons besoin d'un échéancier à la fois clair, réaliste et immuable. Dans ce contexte, nous souhaitons de tout cœur que, à la suite de cette consultation, l'Assemblée nationale en arrive rapidement à un vote sur le projet de loi 39, fournissant ainsi à l'ensemble des fournisseurs potentiels un signal sans équivoque que les RVER seront bel et bien une réalité.

Dans un deuxième temps, nous aimerions réitérer et appuyer les recommandations formulées par l'ACCAP, tout particulièrement les mesures pouvant nuire à l'objectif des bas coûts (par exemple, la multiplication des avis aux participants qui, en plus de créer de la confusion, présentent le risque d'être lourds à gérer; ou encore l'accroissement des attentes envers les institutions financières pour récupérer les cotisations non versées par des employeurs nombreux et de très petite taille).

Dans un troisième temps, nous aimerions insister auprès du gouvernement sur l'importance de mener une campagne d'éducation efficace auprès des employeurs, comme des travailleurs, avant l'entrée en vigueur des RVER. En effet, dans le cadre de nos travaux préparatoires, nous avons été à même de constater deux choses :

- d'une part, une méconnaissance répandue, chez bon nombre de gestionnaires de PME, du concept même de RVER et, surtout, de l'ampleur du fossé à combler en matière d'épargne pour la retraite de leurs employés;
- d'autre part, une réceptivité sincère de leur part à mieux comprendre les enjeux, qui se traduit, après avoir été exposés aux explications, en une volonté réelle de poser des gestes concrets en faveur de l'épargne-retraite des travailleurs.

Ces observations, à notre avis, mettent non seulement en évidence le fait qu'une fois bien expliqués, les RVER seront bien accueillis par les entrepreneurs du Québec; plus encore, cela nous convainc qu'il existe un potentiel étonnant de mobilisation dans nos PME pour que le RVER permette de donner un coup de pouce important à nos niveaux d'épargne.

Dans ce contexte, nous aimerions proposer au gouvernement de travailler de concert avec les fournisseurs de RVER, dans la préparation de la campagne de communication qui servira à informer la population de la naissance de ce nouvel outil. Nous croyons en effet que nous devrions mettre nos ressources, nos expertises et nos canaux de communication en commun pour mettre en place une campagne de grande envergure. En travaillant de manière conjointe, nous pensons que nous pourrions élargir la portée de notre message et, en même temps, nous pourrions illustrer l'enthousiasme de tous les joueurs du secteur financier à être au nombre des initiateurs du RVER.

Chose certaine, en formulant cette recommandation, la Financière Sun Life vous assure d'ores et déjà de la disponibilité de ses meilleurs atouts en matière de communication-marketing pour faire de cette idée de campagne collective, un retentissant succès.

Conclusion

Vous l'aurez compris, la Financière Sun Life est convaincue de la pertinence des RVER dans le paysage de l'épargne-retraite au Québec. Plus encore, nous croyons que les caractéristiques du RVER en font un véhicule prometteur, susceptible d'instaurer une démarche d'épargne pour des centaines de milliers de Québécois.

Nous remercions chaleureusement la Commission des finances publiques de nous avoir invités à présenter notre point de vue et nos observations sur le projet de loi 39 et sommes impatients de pouvoir participer, concrètement, à la mise en place de cette avancée importante pour les futurs retraités du Québec.