

UN AUTRE **DOSSIER DE**
RÉFLEXION^{MC} OFFERT PAR
LA **FINANCIÈRE SUN LIFE**



STIMULEZ L'ÉPARGNE-RETRAITE AU TRAVAIL EN SIMPLIFIANT L'INSCRIPTION

Aider vos employés à mieux épargner pour la retraite en leur donnant un coup de main lors de l'inscription

Pensez à toutes les fois où nous demandons conseil dans notre vie quotidienne. Au restaurant, nous consultons le serveur sur ce qu'il y a de bon au menu. Aux fournisseurs de soins de santé, nous demandons de l'information sur les traitements. Et nous utilisons toutes sortes de technologies qui surveillent nos actions et nos habitudes pour nous suggérer de «nouveaux» amis, des chansons ou des émissions de télévision.

Impossible d'être des experts en tout. Alors, nous nous fions à des experts et à des technologies pour prendre les bonnes décisions. Pourquoi en serait-il autrement pour l'épargne-retraite?

“ Une nouvelle étude montre comment de petits changements apportés au processus d'inscription ont une grande influence sur la participation au régime d'épargne au travail et sur le taux de cotisation. ”

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière 
Sun Life

Étude conjointe avec Emploi et Développement social Canada : un accent sur l'inscription

En matière de comportement humain, changer les choses est toujours plus difficile que le statu quo. Nous avons donc tendance à remettre les changements à plus tard ou à simplement ne rien faire.

C'est pour cette raison que lorsque nous avons examiné comment aider les employés à épargner davantage grâce à leur régime de retraite au travail, nous avons mis l'accent sur l'inscription et la bonne façon de faire les choses dès le départ.

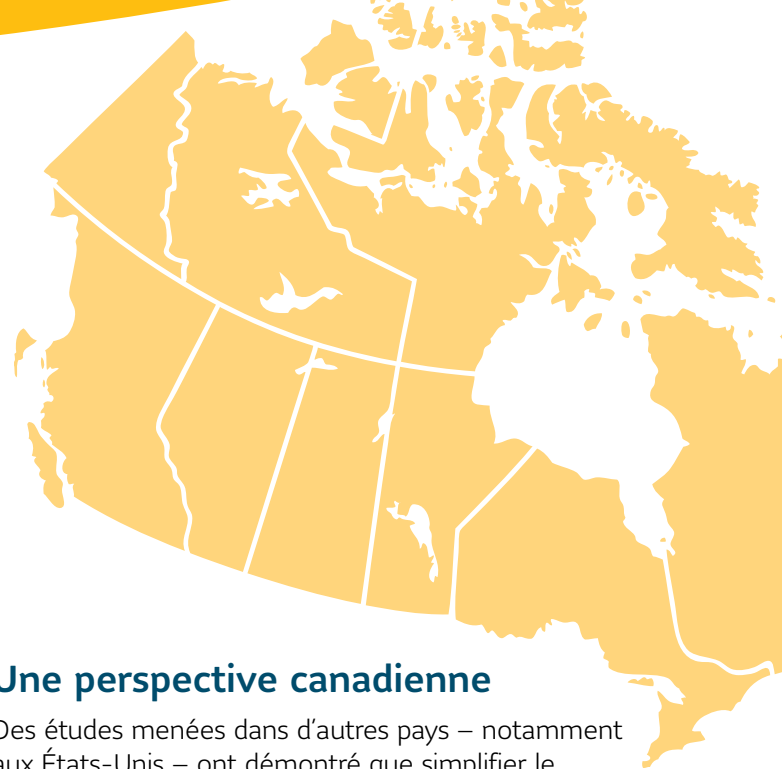
Nous savions qu'en amenant les employés à s'inscrire au régime et à cotiser à un taux optimal, ils adopteraient un bon comportement qui deviendrait possiblement durable. Nous cherchions une réponse à une question très simple : existe-t-il des moyens éprouvés de susciter ce bon comportement pour l'épargne-retraite au travail?

Comme nous sommes le plus important fournisseur de régimes d'épargne-retraite au travail au Canada, nous étions bien placés pour fournir l'expertise et le processus relatif à l'inscription. Deuxième agence fédérale en importance, EDSC est responsable des plus importants programmes de sécurité du revenu de l'État, par exemple le Régime de pensions du Canada (RPC), la Sécurité du revenu (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG). Pour ces raisons, EDSC était évidemment très intéressée par les enjeux de la recherche et ses conclusions.



Pour relever ce défi, nous avons entrepris en 2013 une étude conjointe avec Emploi et Développement social Canada (EDSC). Cette étude a duré cinq ans et s'est terminée en 2018. Elle avait pour but d'examiner l'effet que des principes comportementaux peuvent avoir sur les choix faits par les employés lors de leur inscription à un régime de capitalisation au travail.

Cette étude en partenariat entre le secteur privé et public est née d'un objectif commun : aider les Canadiens à épargner davantage pour leur retraite.



Une perspective canadienne

Des études menées dans d'autres pays – notamment aux États-Unis – ont démontré que simplifier le processus d'inscription et inciter les employés à passer à l'action étaient des mesures efficaces pour augmenter le taux d'épargne. Il n'y avait toutefois pas d'études similaires au Canada.

Lorsque le *Pension Protection Act* a été mis en place aux États-Unis en 2006, il autorisait un processus d'inscription automatique au régime, tout en offrant aux employés la possibilité de ne pas s'inscrire. Le Royaume-Uni a adopté une mesure semblable lorsqu'il a lancé le National Employment Savings Trust (NEST) en 2012. Ces deux pays ont démontré clairement que des mesures de simplification avaient un effet bénéfique sur les taux de participation et de cotisation.

Par exemple, aux États-Unis, des recherches ont montré qu'offrir des options par défaut et modifier la façon dont les options sont présentées, avec une approche simplifiée, aidait les gens à prendre des décisions avantageuses pour leur mieux-être financier.¹

Au Canada, il existe différentes lois et façons de faire. La plupart des employeurs s'attendent à ce que les employés prennent activement des décisions concernant le choix de leurs placements ou de la somme qu'ils épargneront à chaque paie. L'adoption rapide des fonds axés sur une date d'échéance a joué un rôle important dans la simplification du processus de décision pour les employés. Or, il est possible d'en faire plus.

Notre étude canadienne conjointe visait à vérifier si des mesures de simplification additionnelles pouvaient se traduire par une plus grande efficacité.

¹ Choi, Laibson et Madrian, 2009 et 2013

À propos de l'étude

L'étude avait pour objectif d'évaluer s'il était efficace de simplifier l'inscription des nouveaux employés à un régime d'épargne-retraite au travail. L'efficacité était mesurée par l'augmentation de la participation et des décisions prises dans le cadre du régime, et l'augmentation des taux de cotisation qui, ultimement, accroissent l'épargne-retraite.

Quarante-quatre employeurs canadiens de taille variée, de diverses régions et de différents secteurs ont participé à l'étude, ainsi que plus de 3 700 employés. Il s'agit de la plus importante étude factuelle du genre jamais menée au Canada.

Les employeurs ont été répartis au hasard dans trois groupes :

GROUPE 1

1. Un groupe de contrôle dans lequel les employés recevaient un formulaire d'inscription standard et s'inscrivaient au régime selon le processus standard.

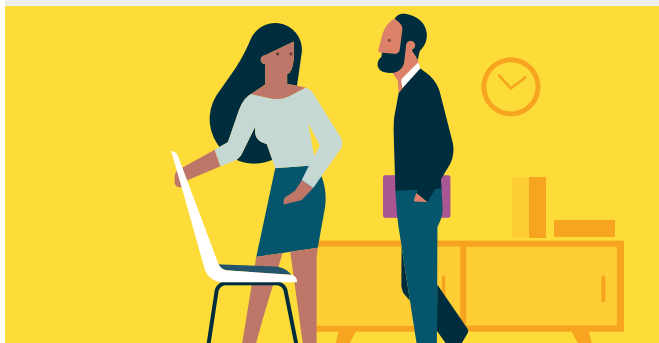
GROUPE 2

2. Un groupe dans lequel les employés recevaient un formulaire d'inscription simplifié et s'inscrivaient au régime selon le processus standard. Ce dernier coïncidant avec la fin de la période d'attente à respecter avant que les employés puissent s'inscrire.

GROUPE 3

3. Un groupe dans lequel les employés recevaient un formulaire d'inscription simplifié, puis étaient encouragés à s'inscrire dès leur première journée de travail, sans égard à la période d'attente.

Par ailleurs, les services de ressources humaines ont incité verbalement les employés du groupe 3 (inscription dès le premier jour) à remplir tous les formulaires à leur premier jour de travail, tout en soulignant qu'il serait facile de faire des changements plus tard.



En quoi le formulaire d'inscription simplifié était-il différent du formulaire standard?

- **Description claire de la cotisation complémentaire de l'employeur** – La cotisation complémentaire de l'employeur était clairement indiquée, ainsi que le taux de cotisation de l'employé ouvrant droit à la cotisation maximale de l'employeur (voir le tableau 1 ci-dessous).
- **Décisions de placement simplifiées** – Les cotisations de l'employé seraient investies dans le fonds de placement par défaut du régime (généralement un fonds axé sur une date d'échéance). Le formulaire d'inscription indiquait clairement que d'autres options étaient offertes et que l'employé pourrait modifier ses placements n'importe quand.

Les employés pouvaient également refuser de participer au régime, tout en conservant la possibilité de s'y inscrire plus tard.



TABLEAU 1 – EXEMPLE DE LA SECTION «COTISATIONS» SUR LE FORMULAIRE D'INSCRIPTION SIMPLIFIÉ

COTISATIONS AU MOMENT DE L'INSCRIPTION

Cotisation de l'employeur :

Les cotisations que vous verserez dans le cadre de votre régime de retraite donneront lieu au versement par ABC inc. de cotisations complémentaires égales à vos cotisations, jusqu'à concurrence de 3 % de votre salaire annuel. En cotisant au moins à ce niveau, vous profiterez pleinement des cotisations de votre employeur.

Vos cotisations :

J'autorise mon employeur à prélever sur mon salaire le pourcentage suivant et à l'affecter au régime de retraite :

Cotisation complémentaire maximale de l'employeur

5 % 4 % 3 % 2 % 1 %

Résultats de l'étude

Les résultats de l'étude se concentraient sur trois aspects clés :

- 1. Prise de décision** – Les employés prenaient-ils activement des décisions?
- 2. Inscription** – Les employés s'inscrivaient-ils au régime?
- 3. Versement de la cotisation maximale de l'employeur** – Les employés cotisaient-ils suffisamment pour obtenir la cotisation complémentaire maximale de l'employeur?

Les résultats de l'étude montrent que l'utilisation d'un formulaire simplifié – qu'on encourage ou non les employés à le remplir dès leur premier jour de travail – a accru les taux d'inscription et de cotisation, comparativement aux approches traditionnelles où l'on incite les employés à prendre activement une décision.

Pour obtenir une copie de l'étude **Stimuler l'épargne-retraite dans le cadre des régimes de retraite en milieu de travail au moyen d'un processus d'inscription simplifié**, rendez-vous à l'adresse

www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/inscription-simplifie.html.

SIMPLIFIER L'INSCRIPTION, UNE APPROCHE QUI FONCTIONNE

Nos tests étendus auprès de Canadiens de tout âge démontrent qu'ils aiment être incités à agir et recevoir des recommandations pour les orienter dans la bonne direction – tant qu'ils conservent la possibilité de faire des changements à leur convenance.

Offrir un point de départ aux employés facilite la prise d'une décision que la plupart trouvent difficile et qu'ils reportent souvent. Par conséquent, beaucoup ne tirent pas parti des cotisations complémentaires de l'employeur pendant de nombreuses années.



1 Prise de décision – Engagement accru	2 Taux d'inscription – Taux nettement plus élevé dans les autres groupes que dans le groupe de contrôle	3 Versement de la cotisation maximale de l'employeur – Le formulaire simplifié change la donne.
<p>Simplifier l'inscription et inciter les nouveaux employés à agir dans le groupe 3 a grandement accru le taux d'engagement. Grâce au formulaire simplifié, 95,5 % des employés sont passés à l'action.</p> <p>Compte tenu des avantages offerts par rapport à l'inscription standard dans le groupe 1, les employés du groupe 3 étaient plus susceptibles de passer à l'action dans une proportion de 29 points de pourcentage. Quant aux employés du groupe 2, qui n'avaient accès qu'à un formulaire simplifié, la probabilité qu'ils passent à l'action était de 27 points de pourcentage de plus, comparativement au groupe 1 – presque le même pourcentage que dans le groupe 3.</p>	<p>Le formulaire simplifié a augmenté le taux d'inscription de façon importante.</p> <p>Dans le groupe 2, le taux d'inscription était 24 points de pourcentage plus élevé que dans le groupe 1. Dans le groupe 3, où les employés étaient incités à remplir le formulaire dès le premier jour, le taux d'inscription était 25 points de pourcentage plus élevé que dans le groupe 1.</p>	<p>Les employés des groupes 2 et 3 étaient plus susceptibles de cotiser davantage afin d'obtenir la cotisation complémentaire maximale de l'employeur, par rapport aux employés du groupe de contrôle.</p> <p>Dans le groupe 2, les employés étaient 30 points de pourcentage plus susceptibles d'augmenter leurs cotisations pour recevoir la cotisation complémentaire maximale de l'employeur que ceux du groupe 1. Dans le groupe 3, les employés étaient 29 points de pourcentage plus susceptibles d'augmenter leurs cotisations.</p>

L'INSCRIPTION EXPRESS DE LA FINANCIÈRE SUN LIFE – PASSER DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

La plateforme d'inscription **express** de la Financière Sun Life a été mise en place il y a plus d'un an. Elle combine ce qu'il y a de mieux en matière de principes d'incitation à l'action pour simplifier le processus de prise de décision.

Cette technologie conviviale aide les nouveaux employés admissibles à s'inscrire à leur régime d'épargne-retraite au travail rapidement et facilement en leur recommandant au départ un taux de cotisation et une option de placement. Après leur inscription, les employés ont la possibilité de faire des changements à leur convenance.

Nos constatations

Nous avons remarqué des différences importantes dans les résultats d'inscription entre les promoteurs de régime canadiens et américains lorsque les employeurs utilisent l'inscription **express**. Les promoteurs canadiens hésitent souvent à proposer un taux de cotisation de base aux nouveaux employés. Fréquemment, ils établissent plutôt le taux de cotisation à 0 % et s'attendent à ce que les employés prennent une décision.

Inversement, les promoteurs américains qui ont des employés au Canada adoptent une approche plus proactive : ils établissent souvent le taux de cotisation de base au pourcentage requis pour obtenir la cotisation complémentaire maximale de l'employeur. Les promoteurs américains se sentent peut-être plus à l'aise d'établir un taux de cotisation de base pour les nouveaux employés, compte tenu de la prévalence de l'inscription automatique aux États-Unis et des résultats obtenus avec les employés américains.

L'inscription automatique et la montée des fonds axés sur une date d'échéance ont modifié les résultats des régimes de retraite pour toutes les générations aux États-Unis. Toutefois, c'est sur l'épargne-retraite des personnes de la génération Y que ces innovations ont eu la plus grande répercussion. En 2013, 66 % des participants de la génération Y étaient passés par l'inscription automatique, comparativement à 40 % des baby-boomers. Même si le revenu et les perspectives d'emploi des personnes de la génération Y ont été modifiés par la crise économique de 2008,

La littérature sur l'économie comportementale démontre clairement qu'une plateforme de choix bien conçue peut aider les gens à trouver ce qui répond à leurs besoins. L'étude conjointe menée par la Financière Sun Life et le Gouvernement du Canada est une autre preuve solide qu'on peut obtenir des résultats positifs en améliorant la façon de présenter les options d'épargne-retraite.

Carole Vincent, Ph. D.

dans l'ensemble, celles qui travaillent épargnent davantage en raison de l'inscription automatique.

Nos tests étendus auprès de Canadiens de tout âge démontrent qu'ils aiment être incités à agir et recevoir des recommandations pour les orienter dans la bonne direction, tant qu'ils conservent la possibilité de faire des changements à leur convenance. Offrir un point de départ aux employés facilite la prise d'une décision que la plupart trouvent difficile et qu'ils reportent souvent, ce qui fait que beaucoup ne profitent pas des cotisations complémentaires de l'employeur pendant de nombreuses années.

De nombreux facteurs peuvent influencer sur le succès du plan d'épargne d'un participant, mais aucun n'est plus important que le taux de cotisation. Les jeunes travailleurs ont beaucoup de temps devant eux. En leur offrant des conditions favorisant l'épargne, nous pouvons les aider à préparer une meilleure retraite.

(Source : Vanguard, *The auto savings generation: Steering millennials to better retirement outcomes*, octobre 2015)

Études de cas

Les études de cas figurant dans le tableau ci-dessous décrivent l'expérience de cinq entreprises utilisant différentes approches d'inscription **express**. Les régimes de ces entreprises sont de taille variée.

Entreprises	Formule de calcul des cotisations	Taux de cotisation de base	Option de placement de base	Taux de participation	Commentaires
<p>1. Entreprise du secteur des services financiers (présente dans plusieurs provinces)</p> <p>REER et RPDB collectifs</p>	<p>Cotisations facultatives</p> <p>Les employés peuvent cotiser jusqu'à 6 % de leur salaire; l'employeur verse une cotisation complémentaire égale à la cotisation de l'employé.</p>	8 %	Fonds axé sur une date d'échéance	89 %	<p>Pour cet employeur établi aux États-Unis, il est très important que les employés épargnent suffisamment pour leur retraite.</p> <p>L'employeur a adopté la même approche pour ses employés au Canada et aux États-Unis. Il a obtenu un taux de participation élevé dans les deux pays, et les employés n'ont exprimé aucune préoccupation lorsque l'employeur a également utilisé cette approche pour les nouveaux employés.</p>
<p>2. Entreprise du secteur pharmaceutique (Ontario)</p> <p>Régime de retraite CD</p>	<p>Cotisations facultatives</p> <p>Les employés peuvent cotiser jusqu'à 8 % de leur salaire.</p> <p>L'employeur verse automatiquement une cotisation de base égale à 4 % du salaire de base.</p>	3 %, puis augmentation de 1 % le 1 ^{er} avril de chaque année, à moins que l'employé ne demande au service de la paie de mettre fin à l'augmentation automatique des cotisations.	Fonds axé sur une date d'échéance	97 %	<p>Cet employeur a fait de l'inscription express une condition d'emploi pour les nouveaux employés.</p> <p>Un très faible pourcentage d'employés a décidé de ne pas s'inscrire au régime, et les employés n'ont pas exprimé de préoccupations quant à l'approche adoptée par l'employeur.</p>

Entreprises		Formule de calcul des cotisations	Taux de cotisation de base	Option de placement de base	Taux de participation	Commentaires
3.	Entreprise du secteur de l'énergie (Alberta) REER collectif et régime d'épargne non enregistré	Cotisations facultatives Les employés peuvent cotiser de 0 % à 50 % de leur salaire, mais l'employeur ne verse pas de cotisations complémentaires.	0 %	Fonds axé sur une date d'échéance	57 %	Tous les employés qui se sont inscrits devaient choisir un taux de cotisation. Le taux médian de cotisation était de 5 %, et la plupart des inscriptions ont eu lieu dans les deux semaines suivant l'invitation à s'inscrire. Presque un tiers des employés ont choisi un taux de cotisation de 5 %, et un employé sur cinq a choisi un taux de 10 % ou plus.
4.	Entreprise du secteur de l'informatique (C.-B.) REER collectif	Cotisations facultatives Les employés peuvent cotiser de 0 % à 6 % de leur salaire, et l'employeur verse une cotisation complémentaire égale à 50 % de celle de l'employé.	4 %	Fonds axé sur une date d'échéance	50 % après les deux premières semaines d'inscription	Parmi les employés qui se sont inscrits, 60 % ont choisi d'augmenter la cotisation de base à 4,5 %. Un employé sur cinq a augmenté la cotisation de base à 9 %. Seulement 4 % des employés ont réduit la cotisation de base à 0 %.
5.	Entreprise du secteur du divertissement (Ontario) REER collectif	Cotisations facultatives Les employés peuvent cotiser de 0 % à 50 % de leur salaire; l'employeur verse une cotisation fixe égale à 3 % du salaire.	0 %	Fonds axé sur une date d'échéance	77 % après les deux premières semaines d'inscription; 86 % après un an	Parmi les employés qui se sont inscrits, le taux médian de cotisation était de 5 %. Environ un employé sur cinq a choisi un taux de cotisation inférieur à 5 %. 57 % ont choisi un taux de cotisation de 7 % ou plus.

PETIT TRAIN VA LOIN : AIDEZ VOS EMPLOYÉS À PARTIR DU BON PIED

Notre étude conjointe avec le Gouvernement du Canada – et notre expérience avec les promoteurs de régime – montre que les employés réagissent positivement et passent à l'action lorsqu'on les guide au moment de l'inscription au régime.

Si vous proposez dès le départ un taux de cotisation et une option de placement à vos employés, vous les aiderez à s'inscrire facilement à leur régime et à se concentrer davantage sur leurs tâches. Vous pouvez considérer les trois étapes suivantes pour accroître le succès de votre régime d'épargne au travail :

1 Rappelez aux employés qu'ils peuvent faire des changements :

Lorsque les employés donnent leur consentement en sélectionnant le bouton «Envoyer» lors de leur expérience d'inscription numérique, ce consentement a la même valeur légale qu'une signature écrite. Mais il est important de les rassurer en leur expliquant que leurs choix ne sont pas permanents. Ils peuvent les modifier en tout temps, même dès le lendemain.

2 Songez aux fonds de placement axés sur une date d'échéance comme option de base :

Beaucoup d'employés préfèrent les fonds axés sur une date d'échéance à cause de leur diversification et de la réduction automatique du risque qu'ils offrent à mesure qu'ils se rapprochent de la date cible. Comme les employés se sentent à l'aise avec ce type de solution «tout en un», il y a plus de chances qu'ils acceptent le taux de cotisation et l'option de placement de base qui leur sont proposés.

3 Prévoyez une campagne de renouvellement de l'inscription :

Lancez périodiquement une campagne de renouvellement de l'inscription pour encourager les employés à revoir leurs décisions pour vérifier si elles sont toujours pertinentes.

En fournissant aux employés l'incitatif dont ils ont besoin et en suivant ces trois étapes, vous verrez qu'un peu d'encouragement peut grandement contribuer à stimuler l'épargne-retraite.

Les produits et services des Régimes collectifs de retraite sont offerts par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Financière Sun Life. © Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, 2018. 11-18-it-an

Vous faisiez partie de l'étude? Votre participation a été très précieuse.

Merci à tous les promoteurs de régime qui ont participé à notre étude conjointe avec EDSC.

