



Association canadienne
des compagnies d'assurances
de personnes inc.

Canadian Life
and Health Insurance
Association Inc.

**EXPOSÉ FAIT AU
COMITÉ PERMANENT DES FINANCES
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES**

par

**l'Association canadienne des compagnies d'assurances
de personnes**

23 mars 2010

I. Introduction

Monsieur le président, membres du comité, je suis très heureux de me présenter devant vous aujourd'hui au nom de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes. Je suis accompagné de Monsieur Frank Swedlove, président de l'ACCAP. Nous remercions le Comité permanent des finances de nous donner la possibilité d'exposer notre point de vue sur l'état de l'épargne retraite des Canadiens.

L'ACCAP est une association à adhésion libre dont les membres représentent 99 % du marché canadien des assurances de personnes. Cette industrie administre plus des deux tiers des régimes de retraite au Canada, principalement des régimes à cotisations définies (CD) offerts par les petites et les moyennes entreprises. Elle offre en outre un large éventail d'instruments de protection financière – notamment des produits d'assurance vie, de rente et d'assurance maladie complémentaire – dont bénéficient environ 26 millions de Canadiens.

L'industrie canadienne des assurances de personnes se réjouit de l'intérêt que le Comité permanent porte à la sécurité du revenu de retraite. Cette question nous tient aussi très à cœur. Elle a énormément d'importance pour nos clients, qui comptent sur nous pour assurer leur sécurité financière au moyen des divers produits d'assurances de personnes et de revenu viager que nous offrons – entre autres des régimes de retraite, des rentes, des REER et des FERR.

En tant que représentants de cette industrie, nous avons mûrement réfléchi à cette question et nous nous sommes penchés non seulement sur ce que nous pouvons faire pour servir nos clients et nous adapter à l'évolution de leurs besoins mais aussi sur notre rôle et notre contribution au tissu social du Canada.

Aujourd'hui, nos propos porteront principalement sur l'état de l'épargne retraite. Nous parlerons des divers éléments qui composent l'épargne retraite et du rôle que l'État et le secteur privé devraient jouer. Nous discuterons aussi de certains comportements à modifier. Enfin, nous présenterons quelques suggestions précises qui, selon nous, pourraient améliorer grandement l'épargne retraite de tous les Canadiens.

II. Éléments du système d'épargne retraite canadien

Selon le Melbourne-Mercer Global Pension Index de 2009, le système d'épargne retraite du Canada n'est égalé que par ceux de trois autres pays, soit l'Australie, les Pays-Bas et la Suède. Cette réussite repose sur le lien de complémentarité qui existe entre les régimes d'État et les régimes privés. À cet égard, on fait souvent référence aux trois piliers de notre système. Les deux premiers piliers relèvent de l'État : ce sont d'une part la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti et, d'autre part, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec. Nous sommes d'avis que le rôle du gouvernement en ce qui concerne le système d'épargne retraite canadien est de veiller à ce que

tous les Canadiens aient un niveau de revenu de retraite suffisant pour subvenir à leurs besoins de base. Nous estimons que ces deux premiers piliers – la partie de notre système d'épargne retraite qui relève de l'État – sont efficaces.

Le troisième pilier est composé des régimes de retraite professionnels et des autres régimes fournis par les employeurs, des REER individuels et des autres régimes d'épargne offerts par le secteur privé. Ce troisième pilier sert à fournir un revenu complémentaire à celui qui est nécessaire pour satisfaire les besoins de base.

III. État de l'épargne retraite

Pour ce qui est de déterminer le niveau adéquat d'épargne retraite, nous devrions nous poser quelques questions élémentaires. Y a-t-il un choix de produits? Les incitatifs fiscaux sont-ils appropriés? Les Canadiens profitent-ils au maximum des options qui leur sont offertes?

Oui et non. Notre troisième pilier est bien structuré. Il y a un vaste choix de produits offerts par de nombreux fournisseurs. Le marché est concurrentiel. Il existe des incitatifs fiscaux.

Par contre, de nombreux Canadiens épargnent trop peu en vue de la retraite et certains n'épargnent pas du tout. C'est parfois parce qu'ils en ont décidé ainsi, et parfois parce qu'ils n'en ont pas la possibilité.

Par exemple, nous savons que même si 88 % des contribuables ont le droit de cotiser à un REER, seulement 30 % d'entre eux se prévalent de cette possibilité. Au total, les Canadiens ne versent qu'environ 6 % de leurs droits à cotisation. Leurs cotisations s'élèvent à quelque 34 milliards de dollars par année. Les droits inutilisés de cotisation à des REER avoisinent aujourd'hui les 500 milliards de dollars!

En ce qui a trait aux régimes de retraite au travail, il y a une disparité notable entre le secteur public et le secteur privé, entre les grands employeurs et les petits.

Environ 8 millions de travailleurs – parmi les 14 millions au pays – sont couverts par un régime de retraite quelconque au travail. De ce nombre, 5 millions bénéficient d'un régime à prestations définies (régime PD) garantissant un revenu viager déterminé, et 1,3 million participent à un régime à cotisations définies (régime CD) prévoyant un revenu de retraite calculé en fonction de l'épargne accumulée au moment du départ à la retraite. Enfin, 2 millions participent à un REER collectif offert par leur employeur, dont l'administration est moins complexe que celle des régimes CD.

Tout Canadien qui travaille dans le secteur public a de fortes chances de bénéficier d'un régime de retraite. 90 % des travailleurs du secteur public sont en effet couverts par un régime de retraite professionnel, et il s'agit la plupart du temps d'un régime PD. Par contre, dans le secteur privé, seulement 50 % des travailleurs ont accès à un régime de retraite d'entreprise. Il peut s'agir d'un régime PD, mais il est plus probable de nos jours que ce soit un régime CD ou un REER collectif.

Dans le secteur privé, les régimes PD cèdent progressivement la place aux régimes CD et aux REER collectifs. Cette tendance mondiale s'explique par le coût du provisionnement, les risques et la complexité des régimes PD, qui les rendent de moins en moins intéressants pour les employeurs. Les régimes CD, qui comportent moins de risques, et les REER collectifs, qui sont plus simples à administrer, sont donc de plus en plus populaires auprès des employeurs du secteur privé.

IV. Recommandations visant à améliorer le système d'épargne retraite

Comment l'industrie de l'assurance propose-t-elle que soit améliorée l'épargne retraite des Canadiens? Nous estimons que certaines mesures raisonnables pourraient améliorer grandement notre système d'épargne retraite.

Nous nous joignons à ceux qui croient que les règles régissant les REER devraient être revues. Certains groupes sont-ils désavantagés par les règles actuelles? Ces règles tiennent-elles compte du fait que l'augmentation de la longévité permet de repousser le moment de la retraite? Pourrait-on remplacer le plafond de cotisation actuel par d'autres mécanismes qui seraient plus efficaces?

Nous croyons qu'en élargissant la définition de « revenu gagné », pour y inclure entre autres les redevances et les bénéfices d'une entreprise active, on prendrait mieux en compte les travailleurs autonomes canadiens.

En outre, si l'on faisait passer de 71 ans à 73 ans l'âge auquel les Canadiens sont tenus de commencer à tirer un revenu de leurs REER et autres régimes d'épargne retraite, on permettrait à ceux qui sont encore sur le marché du travail de continuer d'épargner en vue de la retraite. Certains pays sont allés encore plus loin. Au Royaume-Uni notamment, on peut repousser le moment de toucher sa retraite jusqu'à 75 ans.

Toujours au Royaume-Uni, on a remplacé le plafond de cotisation annuel par un plafond de cotisation viager. Une mesure semblable donnerait certainement une plus grande souplesse aux personnes qui quittent le marché du travail, par exemple pour reprendre leurs études, ou dont le revenu fluctue considérablement au fil des ans.

Nous croyons par ailleurs qu'il serait extrêmement avantageux pour les Canadiens de leur faciliter l'accès aux régimes de retraite d'entreprises.

La plupart des employeurs offrent actuellement à leurs employés des régimes d'assurances maladie et soins dentaires. Par contre, seulement 50 % des travailleurs du secteur privé bénéficient d'un régime de retraite. Pourquoi en est-il ainsi et que pouvons-nous faire pour améliorer cette situation?

Les principaux obstacles pour les employeurs à l'heure actuelle sont le coût de ces régimes et leur complexité sur le plan administratif. Il est particulièrement difficile de surmonter ces difficultés pour les petites entreprises.

L'industrie canadienne des assurances de personnes recommande une mesure qui, selon nous, plairait aux employeurs qui jugent ne pas avoir les moyens d'offrir un régime de retraite et accroîtrait de beaucoup le taux de participation aux régimes d'entreprises.

Nous recommandons que les gouvernements autorisent l'établissement de régimes de retraite interentreprises (RRI) à cotisations définies dont un établissement financier réglementé assumerait le rôle de promoteur et d'administrateur, et auxquels tout employeur pourrait participer. On éliminerait ainsi l'obligation qu'il y ait une relation employeur-salarié, ce qui constitue actuellement un obstacle. Les employeurs éviteraient la plupart des frais

administratifs de même que le fardeau de la conformité (hormis les prélèvements sur le salaire). Et comme de nombreux employeurs pourraient participer au même régime, on réaliserait d'importantes économies d'échelle.

Les travailleurs adhèreraient automatiquement au régime, mais ils auraient le droit de s'en retirer. La hausse automatique des cotisations devrait en outre être permise par la loi; les adhérents pourraient verser au début des cotisations de base, qui seraient augmentées automatiquement les années suivantes, jusqu'à ce que le niveau de cotisation visé soit atteint. Les employeurs pourraient verser une contrepartie ou choisir de ne pas verser de cotisation.

Dans le cas des REER collectifs offerts par l'employeur, le fait que les cotisations ne soient pas immobilisées et puissent être retirées en tout temps nuit à la maximisation de l'épargne retraite. Nous recommandons que toutes les cotisations patronales soient immobilisées, afin d'assurer qu'elles servent comme prévu à procurer un revenu de retraite.

Tous ces changements suggérés aux régimes de retraite privés – l'adhésion automatique, la hausse automatique, les régimes de retraite interentreprises, l'immobilisation des cotisations patronales dans les REER collectifs – nécessiteraient des mesures relativement simples qui renforceraient notre troisième pilier de l'épargne retraite, et bien peu nombreux sont ceux qui s'opposeraient à de telles améliorations.

En dernier lieu, que pouvons-nous faire d'autre pour inciter les consommateurs à adopter de meilleures habitudes en matière d'épargne retraite? Nous croyons que les consommateurs pourraient être mieux informés.

L'industrie de l'assurance appuie entièrement les objectifs et l'orientation du Groupe de travail sur la littératie financière. En particulier, le Groupe de travail reconnaît dans son document de consultation qu'il est important d'enrichir les compétences des Canadiens en matière de planification de la retraite. Nous soutenons cette optique et croyons qu'il faut trouver des moyens d'insister davantage sur l'importance d'épargner en vue de la retraite – surtout auprès des jeunes Canadiens qui disposent du temps nécessaire pour établir des stratégies à long terme qui leur permettront d'assurer leur avenir financier.

V. Régimes d'État

L'industrie des assurances de personnes convient que le système public doit procurer, grâce à la SV, au SRG et au RPC/RRQ, un revenu de retraite de base, mais elle n'appuie pas la mise en place sur une grande échelle de nouveaux programmes relevant de l'État. Qu'il s'agisse d'un régime CD complémentaire au RPC/RRQ ou d'un régime d'État entièrement nouveau, ces programmes ne feraient selon nous que reproduire ce que le secteur privé fait déjà.

Notre proposition d'élargir l'accès aux régimes d'entreprises ne nécessite aucune nouvelle infrastructure coûteuse et ne laisse supposer aucune garantie de l'État en cas de rendements décevants. En outre, l'établissement de nouveaux régimes d'État créerait un monopole, tandis que la création de RRI à CD comme nous le proposons favoriserait la concurrence entre un certain nombre de fournisseurs et stimulerait l'innovation sur le marché.

VI. Conclusion

L'industrie des assurances de personnes est d'avis que notre système d'épargne retraite est bien structuré et jouit d'une réputation enviable sur la scène internationale. Nous devons trouver des mécanismes qui permettront à un plus grand nombre de Canadiens de profiter de ce qui est déjà en place. Les mesures que nous proposons – ouvrir le marché des REER et rendre les régimes de retraite d'entreprises plus accessibles – constituent les meilleures façons de leur permettre d'atteindre leurs objectifs.