



Association canadienne  
des compagnies d'assurances  
de personnes inc.

Canadian Life  
and Health Insurance  
Association Inc.

**Mémoire**

**de**

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

**soumis au**

**gouvernement du Canada**

**concernant**

**l'épargne retraite**

14 mai 2010



## I. INTRODUCTION

Le système de retraite canadien jouit d'une réputation internationale, se classant parmi les quatre meilleurs au monde, selon le dernier Melbourne-Mercer Global Pension Index<sup>1</sup>. Cependant, il existe toujours des écarts en matière d'épargne retraite pour les travailleurs à revenu moyen, et il y aurait lieu d'apporter des aménagements à notre système de retraite privé pour remédier aux insuffisances.

En tant que prestataires de services pour nombre de dispositifs de retraite et d'épargne retraite du secteur privé, les assureurs de personnes canadiens ont acquis une expérience de première main quant aux forces et aux faiblesses de notre système d'épargne et de revenu de retraite « à trois piliers ». Ils sont donc bien placés pour contribuer utilement au débat qui a cours sur le niveau adéquat du revenu de retraite.

Dans le présent document, nous examinons les inégalités actuelles sur le plan de l'épargne et nous traitons des principes qui devraient sous-tendre tout système de retraite vigoureux et efficient. Nous nous penchons également sur les avantages et les inconvénients des propositions actuellement à l'étude à la lumière de ces inégalités et de ces principes. Nous recommandons des modifications législatives simples qui favoriseraient, de façon rapide et efficace, un plus grand accès pour les travailleurs canadiens à des dispositifs de retraite souples et concurrentiels.

Le système de retraite actuel au Canada est foncièrement sain, mais les piliers du système public n'ont jamais eu vocation à offrir plus qu'un revenu de remplacement de base. Quelques modifications mineures apportées à la législation et à la réglementation permettraient de tirer parti de l'infrastructure et du savoir-faire du secteur privé pour accroître le nombre de travailleurs canadiens bénéficiant d'un revenu de retraite supplémentaire, ainsi que le niveau et la sécurité de ce revenu, et ce, à des coûts comparables à ceux des régimes publics. De surcroît, ces modifications peuvent être effectuées rapidement, évitant les risques importants sur

---

<sup>1</sup> Melbourne Mercer Global Pension Index. 2009.  
<http://www.mercer.com/globalpensionindex>



le plan budgétaire que comporterait l'expansion des régimes de retraite publics ou la création de nouveaux dispositifs pris en charge par l'État.

De façon plus générale, les Canadiens doivent jouer un rôle actif dans l'aménagement de leur avenir à la retraite. Le document ci-joint préparé par l'ACCAP et intitulé *Épargner davantage pour l'avenir : un objectif réalisable pour les Canadiens* énonce des moyens simples d'encourager des comportements qui permettraient aux Canadiens d'avoir les ressources et le niveau de vie que tous recherchent pour la retraite.

## **II. LES INÉGALITÉS DU SYSTÈME DE RETRAITE**

Le système de retraite canadien repose sur trois piliers complémentaires :

La Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG) sont des programmes d'État auxquels ont droit tous les Canadiens en fonction de leur âge, de leur statut de résidence et de leur niveau de revenu. Ces programmes sont financés à même les recettes générales de l'État et prévoient des prestations garanties couvrant les frais de subsistance les plus élémentaires.

Le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec sont des régimes de retraite d'État à adhésion obligatoire liés à l'emploi qui prévoient un revenu garanti allant jusqu'à 25 % du salaire, à concurrence du revenu moyen canadien de 47 200 \$. Le taux de cotisation est de 4,95 % pour les salariés et pour les employeurs.

L'épargne complémentaire liée au revenu vient suppléer aux régimes d'État en vue d'assurer aux travailleurs un revenu « adéquat » à la retraite. Elle est constituée au moyen de régimes de retraite au travail, comme les régimes de retraite professionnels et les régimes d'épargne retraite collectifs (REER collectifs) offerts par l'employeur, ainsi qu'au moyen de régimes d'épargne individuelle ouvrant droit à l'aide fiscale.



Plusieurs documents de consultation sur les retraites émanant des provinces révèlent que des études ont démontré qu'un nombre important de Canadiens ne seront pas en mesure de maintenir leur niveau de vie à la retraite. Comme les régimes d'État sont conçus pour remplacer le revenu préretraite à concurrence du salaire moyen dans l'industrie, et pas plus, les travailleurs qui gagneront plus que 47 200 \$ en 2010 constateront une contraction de la contribution des régimes d'État à leur revenu de retraite. En effet, compte tenu de la récupération fiscale opérée sur les prestations de la SV lorsque le revenu tiré d'autres sources dépasse 66 335 \$ (seuil de 2009), le repli du revenu de remplacement en provenance des régimes d'État devient vite très prononcé. Le tableau ci-dessous indique les taux maximaux de revenu de remplacement des régimes d'État en fonction du revenu avant la retraite :

Maximum au titre du RPC/RRQ et de la SV en 2010 pour un célibataire <sup>2</sup>				
Revenu avant la retraite	30 000 \$	50 000 \$	80 000 \$	100 000 \$
Taux de remplacement	46 %	35 %	22 %	17 %

Même si le ratio de remplacement du revenu nécessaire à la retraite dépend de nombreux facteurs et que, en dessous du seuil de 30 000 \$, les régimes d'État offrent un revenu de remplacement relativement élevé, le tableau révèle que le taux de remplacement des régimes d'État pour les revenus se situant entre 30 000 \$ et 100 000 \$ fait naître un important besoin d'épargne supplémentaire.

Aussi, l'adhésion à des régimes de retraite complémentaires au travail est très inégale. Dans le secteur public, 80 % des travailleurs adhèrent à des régimes de retraite à prestations définies (PD) prévoyant des retraites indexées qui remplacent normalement entre 60 et 70 % du revenu préretraite<sup>3</sup>. Par contre, seulement 50 % des travailleurs du privé ont accès à des dispositifs de retraite au travail, et il s'agit principalement de salariés de grosses entreprises. Selon les données publiées par Statistique Canada, plus de 80 % des travailleurs d'entreprises de 500 salariés ou

<sup>2</sup> Centre Info-retraite BMO. 2010. Rapport spécial, L'épargne-retraite : Pas de solution unique. [http://www.bmo.com/pdf/mf/prospectus/fr/Saving\\_for\\_Retirement\\_F\\_final.pdf](http://www.bmo.com/pdf/mf/prospectus/fr/Saving_for_Retirement_F_final.pdf)

<sup>3</sup> Statistique Canada, 2008. Les retraites de la fonction publique : tendances du nouveau millénaire. Mai. Numéro de catalogue 11-621-M - numéro 68.



plus bénéficié de régimes de retraite agréés, contre seulement 26 % pour les entreprises ayant entre 100 et 499 salariés, et 2 % pour les entreprises comptant moins de 50 salariés<sup>4</sup>.

La mobilité croissante de la main-d'œuvre, le rôle réduit des négociations collectives dans l'économie canadienne et les réserves constantes émises par les employeurs face aux obligations financières et à la responsabilité juridique liées aux régimes de retraite PD ont fait diminuer le nombre de régimes de ce type dans le secteur privé. Tout comme les régimes de retraite à cotisations définies (CD), l'épargne hors régimes de retraite, comme les REER collectifs, a pris de l'essor, en grande partie en raison du régime de réglementation uniforme qui a cours dans tout le Canada pour ce genre de dispositifs et de la plus grande souplesse permise aux employeurs pour leur financement. L'adhésion à des régimes de retraite dans le secteur privé est aujourd'hui estimée à environ 23 % à l'échelle du pays, tandis que l'adhésion à d'autres dispositifs, comme les REER collectifs, s'élève à 28 %<sup>5</sup>. Malgré tout, un grand nombre de travailleurs canadiens, surtout ceux qui gagnent un revenu moyen, n'adhèrent pas à des régimes de retraite d'entreprises.

Enfin, en tant que particuliers, les Canadiens ont accès à un éventail solide et complet d'instruments d'épargne ouvrant droit à l'aide fiscale, normalement au travers de REER. Cependant, il est évident que les Canadiens ne se prévalent pas pleinement de cette option, puisque environ le tiers seulement des personnes pouvant souscrire à un REER se tournent vers ce dispositif d'épargne et que, depuis 1991, seulement 6 % des droits de cotisation ont été utilisés. En conséquence, il y a lieu d'explorer également des mesures pour promouvoir l'épargne ouvrant droit à l'aide fiscale pour les particuliers.

---

<sup>4</sup> Statistique Canada, CANSIM, tableau 281-0042 pour les salariés et 280-0010 pour les adhérents à des RRA.

<sup>5</sup> Baldwin, 2008. Canadian Public Policy: The Shift from DB to DC Coverage: A Reflection on the Issues. November. Vol. XXXIV, Supplement.



### **III. PRINCIPES DIRECTEURS POUR UNE RÉFORME DU SYSTÈME DE RETRAITE**

L'ACCAP considère que tout changement apporté au système de retraite canadien devrait se faire dans le cadre des principes directeurs suivants :

#### La couverture des besoins essentiels

Le système de retraite devrait garantir à tous les Canadiens un niveau de revenu qui permet de couvrir leurs besoins essentiels à la retraite. Comme il se doit, c'est là l'objectif des deux premiers piliers du système canadien, et l'ACCAP estime que, en général, le système actuel atteint son but.

#### Les incitatifs à l'épargne

Le système d'épargne retraite devrait encourager tous les Canadiens à épargner suffisamment pour pouvoir, pendant leur retraite, jouir d'à peu près le même niveau de vie qu'avant la retraite.

#### La participation du secteur privé

Le système de retraite devrait, autant que possible, tabler principalement sur le troisième pilier pour amener les Canadiens à prévoir au delà de leurs besoins essentiels à la retraite et à avoir un revenu compatible avec le niveau de vie espéré.

#### Le choix

Le système d'épargne retraite devrait donner aux Canadiens une certaine latitude quant à la façon d'épargner pour leur retraite. Ceux-ci devraient pouvoir choisir les dispositifs qui leur conviennent (régimes de retraite offerts par l'employeur ou autres dispositifs ouvrant droit à l'aide fiscale), ainsi que le prestataire de services et le gestionnaire de leur épargne.

### **IV. UNE MEILLEURE SOLUTION**

L'ACCAP propose une série de changements aux régimes législatif et réglementaire touchant les retraites, tant au niveau fédéral que provincial. Ensemble, les



modifications proposées répondront à tous les principes susmentionnés. Ces propositions, ainsi que les motifs qui les sous-tendent, sont exposés plus en détail dans notre énoncé de position ci-joint *Épargner davantage pour la retraite : un objectif réalisable pour les Canadiens*. Nous les résumons ci-dessous.

### **1. Améliorer le taux de souscription par les particuliers à une épargne retraite ouvrant droit à l'aide fiscale :**

Au Canada, les particuliers bénéficient d'un très large choix quant à la façon de se procurer des produits, services et conseils financiers. Il existe actuellement une foison d'instruments d'épargne et de canaux de commercialisation pouvant répondre à tous les besoins des Canadiens en matière d'épargne.

Cela dit, comme le font remarquer à juste titre les divers documents de consultation provinciaux sur les retraites, les Canadiens ne profitent pas pleinement des instruments d'épargne ouvrant droit à l'aide fiscale mis à leur disposition. Conséquence : nombre d'entre eux n'auront pas suffisamment d'épargne pour maintenir le même niveau de vie à la retraite.

L'ACCAP est d'avis que quelques mesures mineures pourraient être prises pour accroître de façon significative les efforts d'épargne personnelle des Canadiens :

1. Modifier la loi de l'impôt pour élargir la définition de revenu admissible pour l'épargne ouvrant droit à l'aide fiscale de manière à inclure tous les revenus d'un particulier tirés de sa fonction, de son emploi, de son entreprise et de ses biens.
2. Reporter de deux ans l'âge auquel les Canadiens doivent commencer à tirer un revenu de leur épargne ouvrant droit à l'aide fiscale, à savoir jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 73 ans.
3. Permettre aux particuliers d'appliquer leurs droits inutilisés de cotisation au titre d'un REER à leur régime de retraite CD.
4. Étudier la possibilité de remplacer le plafond de cotisation annuelle de 18 % pour les REER et les régimes de retraite CD par un plafond viager.



De plus, afin de faire comprendre aux Canadiens l'importance d'épargner pour la retraite et de leur donner les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées, l'énoncé de position de l'ACCAP recommande que les gouvernements fédéral et provinciaux élaborent un programme pancanadien, assorti d'un portail central d'information et d'outils éducatifs. Cette action devrait être épaulée par une campagne de publicité à l'échelle du pays pour développer chez les Canadiens un sens poussé de l'épargne.

## **2. Permettre l'accès universel à des régimes de retraite au travail :**

L'ACCAP constate qu'il existe aujourd'hui des écarts dans le système canadien de retraite lié au travail, la différence la plus criante se situant entre le secteur public et le secteur privé. En effet, le taux d'adhésion des travailleurs du secteur public se monte à près de 90 %, tandis que celui des travailleurs du secteur privé n'est que d'environ 50 %.

Le Canada dispose déjà de l'infrastructure nécessaire pour mettre en place des régimes économiquement efficaces dans la plupart des milieux de travail. L'industrie canadienne des assurances de personnes possède une expérience de plusieurs décennies dans l'offre de régimes PD et CD et de REER collectifs aux employeurs. Il existe, cependant, des obstacles qui empêchent les régimes de retraite d'entreprises de jouer un plus grand rôle. Nous proposons donc une solution en cinq volets pour corriger les problèmes structurels qui entravent les efforts d'épargne retraite au travail.

### 1. Modifier les lois sur l'impôt et les retraites pour permettre la mise sur pied de régimes de retraite interentreprises à cotisations définies (RRI à CD) :

Nous proposons la création d'un nouveau type de RRI qui serait pris en charge et géré par des établissements financiers réglementés sous forme de régime CD. À cette fin, il faudrait radier les dispositions législatives exigeant que l'employeur soit le promoteur du régime. Les RRI à CD élimineraient presque toutes les lourdes



obligations sur le plan de l'administration et de la conformité qui interdisent à nombre de petites entreprises d'offrir un régime de retraite à leurs salariés.

L'un des principaux avantages de cette solution est qu'elle lèverait l'obstacle à l'accès universel à des régimes de retraite qu'est l'obligation qu'il existe une relation employeur-salarié exclusive. Autre avantage : un régime unique pour plusieurs employeurs permettrait de réaliser des économies d'échelle dont ne bénéficient actuellement que les plus grands régimes de retraite.

La recherche effectuée par le groupe de travail piloté par Jack Mintz pour le compte des divers gouvernements indique clairement que la taille du régime peut être un facteur très important pour réduire le coût d'administration. Pour les régimes CD actuels au Canada, ce coût se situe dans la fourchette de 40 à 70 points de base<sup>6</sup>. Un RRI à CD pourrait avoir des niveaux de coûts semblables.

On a soulevé la question de savoir comment un établissement financier réglementé pouvait jouer le double rôle de promoteur et d'administrateur d'un régime. À l'heure actuelle, tout employeur qui offre un régime de retraite classique doit assumer concomitamment ses obligations envers les actionnaires et ses obligations fiduciaires envers les adhérents en tant que gestionnaire du régime. Cette distinction est bien appréhendée et il existe des processus bien établis au Canada pour assurer une séparation adéquate de ces responsabilités.

L'industrie considère que les règles actuelles prévues par les diverses lois sur l'assurance et l'obligation d'agir au mieux des intérêts des clients suffisent pour parer à tout conflit éventuel.

Toutefois, s'il s'avérait nécessaire de mettre sur pied un mécanisme de tierce gouvernance, l'industrie est prête à examiner la question avec les fonctionnaires concernés.

---

<sup>6</sup> Jog. 2009. Investment Performance and Costs of Pension and other Retirement Savings Funds in Canada: Implications on Wealth Accumulation and Retirement.  
<http://www.fin.gc.ca/activity/pubs/pension/ref-bib/jog-fra.asp>



2. Modifier les lois sur l'impôt et les retraites pour permettre l'adhésion automatique à des régimes de retraite au travail :

L'ACCAP propose l'adhésion automatique des travailleurs au régime de retraite de leur employeur. Ils auraient, cependant, la faculté de refuser l'adhésion, ce qui maintiendrait le droit qu'ont tous les Canadiens de choisir la façon de se constituer une épargne pour la retraite. On a pu constater que les règles d'adhésion automatique aux États-Unis ont fortement relevé le pourcentage de travailleurs couverts par un régime de retraite.

3. Lever tout obstacle créé par les lois sur les retraites et sur les normes d'emploi à la hausse automatique des cotisations à des régimes de retraite au travail :

La hausse automatique des cotisations permettrait de relever graduellement les cotisations salariales versées à un régime de retraite. Par exemple, selon cette option, la cotisation de l'adhérent commencerait à un taux de base appliqué à son salaire et augmenterait automatiquement d'un pourcentage uniforme à mesure que le salarié avance en âge et que son salaire augmente. Comme pour l'adhésion automatique, le salarié pourrait, s'il le désire, renoncer à la hausse automatique.

4. Obliger tous les employeurs ayant 20 salariés ou plus à leur offrir un régime de retraite :

L'industrie des assurances de personnes recommande que tous les employeurs ayant 20 salariés ou plus soient tenus d'offrir à ces derniers une forme quelconque de régime de retraite. Ainsi, environ 80 % des travailleurs canadiens seraient couverts par un régime de retraite au travail. Cette obligation ne s'appliquerait pas aux plus petites entreprises, mais nous estimons que bon nombre d'entre elles voudront quand même offrir un tel régime à leurs salariés et que, en fin de compte, le nombre de travailleurs canadiens bénéficiant d'un régime de retraite dépasserait largement les 80 %. Grâce aux REER collectifs et aux RRI à CD, un employeur serait en mesure d'offrir un régime de retraite à peu de frais ou sans frais, hormis le prélèvement des cotisations sur le salaire.



5. Modifier la loi de l'impôt pour que les cotisations patronales à un REER collectif soient immobilisées :

Les REER collectifs constituent une part grandissante des régimes d'entreprises. Certains ne prévoient que des cotisations salariales, tandis que d'autres prévoient également des cotisations patronales. Comme ce genre de régime permet aux salariés de faire des retraits quand ils le désirent, certains employeurs craignent que les fonds qu'ils contribuent seront retirés du régime avant le départ en retraite. Nous proposons donc d'imposer une disposition d'immobilisation, du moins pour la contribution de l'employeur, semblable à celle qui existe pour les régimes de retraite CD et les régimes de retraite simplifiés qui ont cours au Québec.

**V: AUTRES PROPOSITIONS**

Un certain nombre de gouvernements et de groupes d'intérêts ont proposé d'autres options en matière de retraite. Ces options cherchent toutes à accroître l'adhésion des travailleurs à un régime de retraite et à assurer un niveau adéquat de revenu à la retraite. À notre avis, cependant, elles ne sont pas aussi intéressantes que ce que nous avons proposé ci-dessus. Elles exigent toutes une plus grande participation de l'État et comportent une exposition et des risques accrus sur le plan budgétaire. Nous considérons que, dans la logique du modèle des trois piliers qui a jusqu'ici si bien servi le Canada, les gouvernements devraient habiliter le secteur privé à offrir aux Canadiens de plus grandes possibilités d'épargne.

Examinons maintenant de plus près ces autres propositions.

**Hausse des cotisations et des prestations au titre du RPC/RRQ**

Une option serait d'augmenter substantiellement les cotisations et les prestations du RPC/RRQ à PD. On a proposé de doubler les cotisations. Nous sommes conscients qu'il faut, de temps à autre, évaluer si les régimes d'État continuent de contribuer efficacement à couvrir les besoins essentiels des Canadiens à la retraite, mais le doublement des cotisations actuelles aurait des répercussions profondes sur ces



régimes, ainsi que sur les employeurs et les salariés. Signalons déjà que si les cotisations étaient doublées demain, en l'absence de toute subvention de l'État, le doublement des prestations n'aurait lieu que dans 30 ans. Ensuite, un doublement obligatoire des cotisations patronales à 9,9 % dans le contexte économique actuel causerait certainement des difficultés pour nombre d'employeurs, particulièrement les petites entreprises, et les dissuaderait d'embaucher du nouveau personnel ou de garder les salariés déjà en place. Comme l'a signalé le ministre des finances de la Colombie-Britannique, Colin Hansen, toute hausse des cotisations du RPC pourrait être mal reçue des entreprises fragilisées qui se verraient obligés d'augmenter leurs cotisations sociales. Selon lui, si l'on tentait d'imposer une telle mesure aujourd'hui dans le cadre d'un régime obligatoire, on verrait une forte résistance de la part des employeurs du secteur privé qui, en fait, supporteraient mal un alourdissement de leurs impôts sur la masse salariale; par contre, une approche facultative atténuerait le problème.

### **Un régime de retraite CD pris en charge par l'État**

On a également proposé que l'État mette sur pied un régime de retraite CD, permettant ainsi à tous les travailleurs d'adhérer à un grand régime de retraite. Cette proposition s'accompagne habituellement de la recommandation d'instituer une disposition d'adhésion automatique, avec faculté de refus, probablement au niveau de l'employeur.

Quoique les objectifs visés par cette proposition soient semblables à ceux de notre proposition d'instituer des RRI à CD, nous sommes d'avis qu'un régime pris en charge par l'État présente un plus grand nombre de dangers. D'abord, nous croyons que les partisans de cette proposition sous-estiment sérieusement le coût et le temps nécessaires pour mettre un tel régime sur pied. Pour ce qui est du coût, il faudra exposer des frais énormes pour reproduire l'infrastructure qui existe déjà dans le secteur des services financiers : notamment pour la gestion du régime, la tenue de dossiers pour chaque adhérent, les centres d'appels, la commercialisation et la gestion des placements. On a vu par le passé que ceux qui ont choisi cette voie n'étaient pas pleinement conscients de l'ampleur des coûts, tout particulièrement au



début de la mise en place de régimes d'État. La récente expérience du Royaume-Uni à cet égard est riche d'enseignements. Le R.-U. a annoncé le coût estimatif des opérations du National Employment Savings Trust (NEST) : outre le coût de 30 points de base pour la gestion permanente du régime, il y aura un prélèvement de 200 points de base sur chaque cotisation pendant une période indéfinie pour couvrir les coûts de lancement. Ainsi, les coûts du NEST seront plus élevés que ceux d'un régime de retraite professionnel moyen en Grande-Bretagne, et encore plus élevés que ceux des grands régimes au Canada. Une ancienne conseillère du Trésor au Royaume-Uni, Ros Altmann, a affirmé au *Daily Telegraph* qu'une ponction de 2 % sur le revenu des individus avant même qu'ils commencent à épargner lui semble très élevé, mais que le coût de gérer de petits dépôts pendant plusieurs décennies lui paraît tout aussi élevé. À son avis, ce projet ne peut que se solder par un échec.

L'expérience au R.-U. montre bien également le temps qu'il faut parfois pour mettre les régimes d'État en branle. On prévoit que le NEST, dont la création a été annoncée en 2005, ne démarrera qu'en 2012! De tels décalages n'auraient pas cours dans le cas de RRI à CD, puisque l'infrastructure et le savoir-faire existent déjà.

Autre inconvénient d'un régime d'État : la responsabilité financière implicite du ou des gouvernements en cause. Il est vrai que le régime proposé serait à cotisations définies. Cependant, les Canadiens croiront que, si le rendement du régime ne répond pas aux attentes, l'État complétera les prestations. Quelles que soient les déclarations éventuelles des gouvernements au moment de la mise en place d'un tel régime, ils subiront de très fortes pressions pour intervenir en période difficile, comme nous avons pu le constater ailleurs lors de la récente crise financière.

Certains partisans d'un régime pris en charge par l'État sont d'avis qu'un tel régime pourrait coexister avec les RRI à CD et autres produits offerts par le secteur privé. Une telle cohabitation serait difficile, particulièrement si le régime d'État s'assortit de l'adhésion automatique. Pourquoi un employeur choisirait-il de renoncer au régime d'État, si lui ou ses salariés sont convaincus que l'État interviendrait d'office en période difficile? Aussi, en refusant d'y participer, l'employeur encourrait-il une quelconque responsabilité juridique si les résultats des régimes du secteur privé



étaient défavorables? On peut facilement voir qu'au fil du temps le régime d'État finirait par monopoliser l'épargne retraite des travailleurs. Cette concentration des actifs dans un même organisme aurait de lourdes conséquences en cas de piètre performance, laissant peu de place à l'innovation et à l'efficacité.

Afin de dissiper ces inquiétudes, d'aucuns considèrent que le gouvernement pourrait créer un organisme indépendant de l'État. À notre avis, si le régime est établi à l'initiative d'un gouvernement et est assorti d'une disposition législative prévoyant l'adhésion automatique, ce régime sera vu comme un régime d'État, et toute performance ou résultat défavorable de ce régime se reflétera sur le gouvernement qui l'aura mis sur pied.

### **Un régime CD greffé au RPC/RRQ**

Les partisans d'un régime venant se greffer au RPC ou au RRQ estiment que certains des problèmes liés au délai de mise en oeuvre et au coût d'un régime pris en charge par l'État peuvent être atténués en greffant un nouveau régime d'État à CD à la structure actuelle du RPC ou du RRQ. Nous sommes d'avis qu'en grande partie ce ne serait pas le cas, et que le fait de rattacher un tel régime au système canadien actuel, qui fonctionne bien, induirait d'autres problèmes.

Tout d'abord, pour ce qui est des coûts, très peu d'économies seraient réalisées en ayant un régime CD géré par le RPC/RRQ. Il existerait peut-être un certain chevauchement en matière de gestion des placements, mais l'Office d'investissement du RPC n'a aucune expérience ni aucune infrastructure en place pour gérer un régime CD, régime dont les adhérents auraient besoin d'information, de conseils et de services. M. Ian Dale de l'Office d'investissement du RPC a déclaré devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes le 23 mars 2010 que la structure actuelle de son organisme ne lui permettait pas d'exercer de telles activités, et qu'il y aurait rupture radicale avec ses activités actuelles si les décideurs l'obligeaient à assumer ces responsabilités. Il semble donc qu'il y aurait peu d'économies de coût et de temps à réaliser en rajoutant un régime CD au RPC/RRQ.



Aussi croyons-nous que tous les inconvénients d'un régime d'État énumérés ci-dessus s'appliqueraient également à un régime géré par le RPC/RRQ. En fait, la responsabilité implicite de l'État serait encore plus lourde si un régime CD venait se greffer au régime de retraite public actuel à PD. Il y aurait une très forte possibilité de confusion dans l'esprit du grand public entre le régime public actuel à PD et le nouveau régime public à CD, donnant lieu à des pressions encore plus fortes pour une intervention de l'État si les résultats n'étaient pas à la hauteur des attentes.

Dans sa forme actuelle, le RPC/RRQ est reconnu, au pays comme à l'étranger, comme une grande réussite canadienne. Nous ne devrions pas compromettre cette réputation en y ajoutant un dispositif pour lequel il n'a pas été conçu.

## **VI. CONCLUSION**

Nous félicitons tous les gouvernements du Canada pour les efforts qu'ils déploient en vue d'accroître l'épargne retraite des Canadiens. Nous sommes d'avis que le moment est propice pour lancer ce débat et chercher des solutions.

Les établissements financiers réglementés offrent déjà une large gamme de services en ce qui a trait aux régimes de retraite et d'épargne retraite au Canada. Des réformes réalisables sur le plan de la législation et de la réglementation peuvent permettre d'accroître de façon substantielle le nombre de travailleurs bénéficiant d'une épargne retraite, ainsi que de leur assurer un niveau adéquat d'épargne. Nous croyons que la meilleure façon d'atteindre ces objectifs est de tirer parti de l'infrastructure et du savoir-faire éprouvé du secteur privé.

L'industrie des assurances de personnes est prête à appuyer les gouvernements, les entreprises et les particuliers dans le cadre de la réforme du système d'épargne retraite, afin que tous les Canadiens puissent subvenir à leurs besoins essentiels et jouir d'un niveau de vie adéquat pendant leurs années de retraite.



Association canadienne  
des compagnies d'assurances  
de personnes inc.

Canadian Life  
and Health Insurance  
Association Inc.

## À PROPOS DE L'ACCAP

L'ACCAP, fondée en 1894, est une association à adhésion libre représentant les intérêts collectifs des sociétés d'assurances vie et maladie qu'elle compte comme membres. Celles-ci détiennent 99 % des assurances de personnes en vigueur au Canada et, grâce à la vaste gamme de produits assurant la sécurité financière qu'elles commercialisent, elles contribuent au bien-être financier de millions de Canadiens.

L'industrie protège 26 millions de Canadiens et 19 millions d'assurés ailleurs dans le monde (assurances vie, maladie et invalidité; instruments d'épargne et de revenu viager tels que les fonds distincts, les rentes et les régimes assortis d'une Garantie de retrait minimum). Elle administre en outre les deux tiers des régimes de retraite au Canada, principalement des régimes à cotisations définies (CD) pour les petites et les moyennes entreprises.

En 2008, les assureurs de personnes du Canada ont versé aux assurés et à leurs bénéficiaires 58,4 milliards de dollars en prestations, dont 27,5 milliards en rentes.





Association canadienne  
des compagnies d'assurances  
de personnes inc.

Canadian Life  
and Health Insurance  
Association Inc.

# Épargner davantage pour l'avenir : un objectif réalisable pour les Canadiens

---

**Mars 2010**

1, rue Queen Est  
Bureau 1700  
Toronto (Ontario)  
M5C 2X9

Tél: (416) 777-2221  
Fax: (416) 777-1895  
[www.accap.ca](http://www.accap.ca)

1 Queen St. East  
Suite 1700  
Toronto, Ontario  
M5C 2X9

Tel: (416) 777-2221  
Fax: (416) 777-1895  
[www.clhia.ca](http://www.clhia.ca)

**Toronto ■ Montréal ■ Ottawa**

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
I. INTRODUCTION .....	1
II. LES TROIS PILIERS DE LA RETRAITE .....	5
III. LES PRINCIPES DIRECTEURS .....	8
IV. LES RECOMMANDATIONS .....	10
A. Renforcer le système d'épargne retraite .....	10
B. L'accès universel à des régimes d'épargne au travail.....	14
C. Former une population d'épargnants avisés.....	20
V. CONCLUSION .....	24
ANNEXE : Sommaire des recommandations de l'ACCAP .....	25
À PROPOS DE L'ACCAP .....	26

**Le Canada possède  
l'un des meilleurs  
systèmes d'épargne  
retraite au monde**

## **I. INTRODUCTION**

Le système d'épargne retraite canadien est reconnu comme étant l'un des meilleurs au monde. En effet, selon le Melbourne-Mercer Global Pension Index<sup>1</sup>, il n'est égalé que par ceux de trois autres pays, soit l'Australie, les Pays-Bas et la Suède.

Ce succès repose sur plusieurs éléments complémentaires, dont les régimes d'État, qui prévoient un revenu de retraite de base, les régimes de retraite professionnels et autres types de régimes de retraite offerts par un employeur, une industrie des assurances et des services financiers de premier ordre et jouissant d'une réputation internationale sur le plan de la solidité et de l'innovation, en particulier de par la façon dont elle a su faire face à la crise financière et, du moins jusqu'à présent, de bonnes habitudes d'épargne de la part de la population canadienne.

Malgré tout, on craint que le système d'épargne retraite actuel ne soit pas à la hauteur, et nombre de Canadiens qui approchent de l'âge de la retraite éprouvent un sentiment d'incertitude quant à leur niveau de vie futur. Ces craintes ont amené les divers gouvernements du Canada à analyser le système d'épargne retraite.

Ces craintes sont-elles fondées? Le système d'épargne retraite canadien a permis de réduire le taux de pauvreté chez les personnes âgées de 35 % qu'il était il y a 30 ans à 5 % aujourd'hui<sup>2</sup>. Par ailleurs, les aînés jouissent d'un revenu moyen qui se situe au troisième rang parmi les pays de l'OCDE<sup>3</sup>. Le Canada a fait d'énormes progrès pour assurer un revenu de retraite plus équitable, mais de récentes études

**... mais on craint que  
cela ne soit pas  
suffisant**

1 Melbourne Mercer Global Pension Index. 2009. <http://www.mercer.com/globalpensionindex>

2 Baldwin, Bob. 2009. Étude de recherche sur le système canadien de revenu de retraite, page v. <http://www.fin.gov.on.ca/fr/consultations/pension/dec09report.pdf>

3 Mintz, Jack. 2009. Rapport sommaire des travaux de recherche sur le niveau adéquat du revenu de retraite. Ottawa : ministère des Finances. <http://www.fin.gc.ca/activty/pubs/pension/riar-narr-fra.asp>

**Les Canadiens  
épargnent moins...**

laissent entrevoir qu'il existe toujours des écarts de revenu de retraite pour certains groupes.

Les tendances constatées dans les habitudes d'épargne personnelle et les régimes de retraite d'entreprises risquent de créer des écarts pour l'avenir :

- Le taux d'épargne des Canadiens se situe à son plus bas depuis 30 ans, tombant de 20 % du revenu disponible en 1980 à 5 % aujourd'hui<sup>4</sup>.
- Les employeurs du secteur privé continuent de délaissé les régimes de retraite à prestations définies (PD) en faveur des régimes à cotisations définies (CD) et autres régimes collectifs d'épargne retraite.

**La crise financière a  
fait ressortir les  
faiblesses du système**

Ces tendances ont été mises en relief par deux facteurs. D'abord, la crise financière mondiale a fait ressortir certains aspects de l'état de l'épargne retraite au Canada. Des entreprises ayant fait faillite avaient des régimes PD sous-capitalisés qui ont dû être liquidés. Les épargnants individuels ont également été touchés, certains ayant vu leurs avoirs et leurs revenus érodés par le fléchissement des marchés boursiers et la persistance des faibles taux d'intérêts. Ajoutons à cela les craintes concernant la fiabilité d'un système de santé public en proie à des difficultés financières croissantes face aux besoins des citoyens.

**Les retraités boumeurs  
pèseront sur le filet de  
sécurité sociale**

Le deuxième facteur est le vieillissement de la population. On prévoit que le pourcentage d'ainés au Canada doublera presque au cours des 20 prochaines années, passant de 13 % à 23 %<sup>5</sup>. L'accroissement du nombre de retraités pèse lourdement sur le filet de sécurité sociale du Canada, augmentant le ratio de

4 Mintz, Jack. 2009. Rapport sommaire des travaux de recherche sur le niveau adéquat du revenu de retraite. Ottawa : ministère des Finances.

5 Baldwin, Bob. 2009. Étude de recherche sur le système canadien de revenu de retraite, page 1.

**Partout au monde, on constate un abandon des régimes PD en faveur des régimes CD...**

**... et un accroissement des responsabilités des consommateurs**

**Le système actuel est structurellement sain...**

dépendance, qui se définit comme le nombre d'individus sans emploi rapporté au nombre d'individus avec emploi, et poussant à leur limite les ressources des contribuables.

Tout ceci se déroule sur un fond de transformation continue du système de retraite canadien. Dans le monde entier, on constate un abandon des régimes PD en faveur des régimes CD et d'autres types de régimes de retraite. À l'échelle de la planète, l'actif des régimes CD constitue aujourd'hui 42 % de l'actif total des retraites et progresse à raison d'un taux annuel de 6,2 %, contre une hausse de 1,6 % seulement pour l'actif des régimes PD. Bien que cette tendance soit moins marquée au Canada<sup>6</sup>, le passage aux régimes CD et aux REER collectifs se confirme, les employeurs qui offrent des régimes PD devant faire face à des difficultés liées au financement, à la responsabilité juridique et à une législation inutilement complexe pour ce type de régimes.

Pour nombre de Canadiens, cette transformation est fondamentale et met en relief l'importance de bien comprendre leur situation en matière d'épargne retraite et d'en assumer la responsabilité.

Avant d'examiner les changements à apporter pour faire face à cette situation nouvelle, il importe de déterminer si le système de retraite actuel est adéquat. Répond-il aux besoins essentiels des citoyens canadiens, et leur apporte-t-il un revenu de retraite suffisant? Dans l'ensemble, la réponse est affirmative.

Le Canada possède un système de retraite bien établi, reposant sur une combinaison de régimes publics et d'épargne personnelle. Les structures sont en place et les incitatifs fiscaux également.

---

6 Towers Watson. 2010. 2010 Global Pension Asset Survey.

**... mais les Canadiens doivent savoir mieux en profiter**

Cependant, même un système bien conçu peut ne pas atteindre son but si les Canadiens ne s'en prévalent pas. Par conséquent, la question fondamentale est de savoir comment inciter les employeurs et les consommateurs à avoir des comportements plus vertueux en matière d'épargne retraite.

L'ACCAP estime qu'il existe des solutions n'exigeant pas de changements structurels profonds. Cependant, il faudra mener des actions sur le plan législatif et éducatif pour changer les comportements d'épargne retraite.

L'ACCAP n'est pas la seule à penser ainsi. Le rapport publié par Melbourne-Mercer est arrivé aux mêmes conclusions dans son examen des systèmes de retraite de par le monde. Parmi les principaux points à améliorer, ce rapport fait ressortir deux nécessités spécifiques au Canada : accroître le niveau d'adhésion des salariés à des régimes de retraite professionnels et s'assurer que l'épargne retraite volontaire serve effectivement à la constitution d'un revenu de retraite<sup>7</sup>.

**Des changements mineurs peuvent faire toute la différence**

**Le comportement des consommateurs joue un rôle clé**

Dans le présent document, nous examinons les changements qu'il serait facile d'apporter au système d'épargne retraite et qui se traduiraient par des améliorations notables dans le comportement des épargnants pour la retraite. Au bout du compte, le succès du système dépend du comportement des employeurs et des consommateurs.

---

7 Melbourne Mercer Global Pension Index – Canada  
<http://www.mercer.com/referencecontent.htm?idContent=1359330>

## II. LES TROIS PILIERS DE LA RETRAITE

Le système d'épargne retraite du Canada repose sur un certain nombre d'éléments communément appelés les «trois piliers».

### ***Le premier pilier : la SV et le SRG***

Le premier pilier est constitué des pensions accordées par l'État à tous les Canadiens. Les prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) sont versées dès l'âge de 65 ans à ceux qui, après l'âge de 18 ans, ont résidé pendant au moins 40 ans au Canada. Pour les personnes ayant résidé au Canada pendant une période moindre, la prestation est proratisée. Les aînés à faible revenu ont aussi droit au Supplément de revenu garanti (SRG). Ces pensions indexées sur l'inflation sont financées à même les recettes générales de l'État.

### ***Le deuxième pilier : le RRQ et le RPC***

Le deuxième pilier correspond aux régimes de retraite d'État, soit le Régime de rentes du Québec (RRQ) et le Régime de pensions du Canada (RPC). Il s'agit de régimes fonctionnant comme les régimes PD et financés par des cotisations obligatoires réparties entre les employeurs et les salariés, lesquelles correspondent à 9,9 % du salaire cotisable. Ils sont censés remplacer jusqu'à 25 % du salaire, à concurrence du revenu médian canadien de 47 200 \$.

Ensemble, la SV, le SRG et le RRQ/RPC remplacent 75 % du salaire d'une personne touchant un revenu de 20 000 \$ et 41 % du salaire d'une personne touchant un revenu de 40 000 \$. À mesure que le salaire augmente au delà de ces niveaux, le ratio de remplacement du revenu chute. Ainsi, pour une personne touchant un revenu de 100 000 \$, la SV et les régimes de retraite d'État ne couvriraient que 17 % du revenu avant la retraite<sup>8</sup>.

**La Sécurité de la vieillesse : la pension de base de l'État**

**Le RRQ et le RPC sont censés remplacer 25 % du revenu, à concurrence d'un certain plafond**

8 Centre Info-retraite BMO. 2010. Rapport spécial : L'épargne-retraite : Pas de solution unique.  
[http://www.bmo.com/pdf/mf/prospectus/fr/Saving\\_for\\_Retirement\\_F\\_final.pdf](http://www.bmo.com/pdf/mf/prospectus/fr/Saving_for_Retirement_F_final.pdf)

**Le troisième pilier comprend les régimes de retraite au travail et l'épargne individuelle**

**Environ 8 millions de Canadiens sont couverts par un régime de retraite quelconque au travail**

**Les Canadiens ne versent qu'une fraction de ce qu'ils pourraient cotiser à des REER**

**Le revenu provenant du troisième pilier constitue une part importante du revenu total des aînés**

### ***Le troisième pilier : les RRA et les REER***

Le troisième pilier sert à fournir un revenu venant compléter celui correspondant aux besoins essentiels. Il prend appui sur les possibilités d'épargne offertes par le secteur privé et comporte deux volets : les régimes de retraite offerts par un employeur et, en dehors du milieu de travail, l'épargne individuelle.

Les régimes de retraite au travail comprennent les régimes de retraite agréés (RRA) et les REER collectifs. Le pourcentage des travailleurs couverts par les RRA (régimes PD ou CD) décline. On en estime à l'heure actuelle le taux d'adhésion à 39 %, contre 46 % à la fin des années 70<sup>9</sup>. Cinq millions de Canadiens bénéficient de régimes PD, qui prévoient un revenu de retraite viager, défini selon une formule. La majorité de ces régimes se trouvent dans le secteur public. Environ 1,3 million de Canadiens sont couverts par des régimes CD prévoyant un revenu de retraite calculé en fonction de l'épargne accumulée au moment du départ à la retraite. Par ailleurs, deux millions de travailleurs sont couverts par des REER collectifs offerts par leurs employeurs, mais dont les fonds ne sont pas nécessairement immobilisés pour la retraite.

Les Canadiens versent plus de 34 milliards de dollars chaque année dans des REER, principalement des régimes individuels établis avec l'aide et sur les conseils réguliers de conseillers. Cependant, ils n'ont utilisé que 6 % des droits à cotisation qu'ils ont accumulés depuis 1991. Il existe donc un énorme potentiel de croissance de l'épargne personnelle.

En général, les aînés semblent actuellement bénéficier d'un revenu adéquat, ce qui n'est guère certain pour la prochaine génération de retraités. Comme on peut le constater au Tableau 1 ci-après, la génération actuelle d'aînés compte énormément sur les revenus en provenance du privé, soit les

9 Baldwin, Bob. 2009. *Étude de recherche sur le système canadien de revenu de retraite*, page vii.

régimes de retraite et les REER, les placements et le salaire encore tiré d'un emploi. Le revenu provenant du troisième pilier représente 45 % du revenu total des femmes et 58 % de celui des hommes.

**Tableau 1 : Montants et sources de revenu des femmes et des hommes âgés, Canada, 2007** <sup>10</sup>

	Total des revenus	SV/SRG	RPC/RRQ	Prestations de retraite	Revenus de placement	Revenus d'emploi
Femmes	23 700 \$	7 000 \$	4 600 \$	6 800 \$	2 700 \$	1 100 \$
Hommes	34 600 \$	6 200 \$	6 600 \$	13 400 \$	3 400 \$	3 400 \$

Dans une étude menée pour le Groupe de travail sur le niveau adéquat du revenu de retraite (le rapport Mintz), Keith Horner estime que 30 % des Canadiens touchant un revenu moyen n'épargnent pas suffisamment pour pouvoir maintenir leur niveau de vie à la retraite<sup>11</sup>. Ses conclusions sont corroborées par d'autres études. Par exemple, Bob Baldwin cite des sondages qui révèlent que le tiers des Canadiens âgés d'entre 45 et 64 ans auront probablement un revenu de retraite qui sera insuffisant pour maintenir leur niveau de vie<sup>12</sup>.

### ***Les trois piliers : conclusion***

Les régimes d'État répondent plutôt bien aux besoins essentiels pour la retraite. Mais si les retraités veulent pouvoir consommer au delà de leurs besoins essentiels, le système canadien est inadéquat, en particulier pour ceux se situant dans les déciles de revenu moyen.

**Les Canadiens à revenu moyen n'épargnent pas suffisamment pour la retraite**

10 Baldwin, Bob. 2009. *Étude de recherche sur le système canadien de revenu de retraite*, page 38.

11 Horner, Keith. 2009. *Épargne-retraite des ménages canadiens*. Ottawa : ministère des Finances. <http://www.fin.gc.ca/activty/pubs/pension/ref-bib/horner-fra.asp>

12 Baldwin, Bob. 2009. *Étude de recherche sur le système canadien de revenu de retraite*, page vi.

**Le système d'épargne retraite devrait reposer sur quatre principes...**

**... les deux premiers piliers devraient couvrir les besoins essentiels**

**... le système devrait favoriser les possibilités d'épargne offertes par le troisième pilier**

**... le secteur privé devrait offrir des produits et services relevant du troisième pilier**

### **III. LES PRINCIPES DIRECTEURS**

Avant d'entreprendre des mesures particulières, le gouvernement doit formuler des principes orientant toute politique en matière d'épargne retraite. L'ACCAP propose donc le cadre suivant :

#### **1. La couverture des besoins essentiels**

Le système d'épargne retraite devrait permettre à tous les Canadiens d'avoir un niveau de revenu qui couvre leurs besoins essentiels à la retraite, à savoir les biens et les services – comme le logement, la nourriture, l'habillement et le transport – essentiels pour vivre dans une société moderne. Et c'est là l'objectif que devraient viser les deux premiers piliers, les programmes et les régimes d'État, du système d'épargne retraite.

#### **2. Les incitatifs à l'épargne**

Le système d'épargne retraite devrait permettre à tous les citoyens canadiens d'épargner au delà de ce qui est nécessaire pour couvrir leurs besoins essentiels, et les y inciter, afin qu'ils possèdent les fonds nécessaires pour jouir d'un niveau de vie qu'ils jugent adéquat. C'est là en grande partie la vocation du troisième pilier, tant des régimes de retraite au travail que de l'épargne individuelle.

#### **3. La participation du secteur privé**

Le système d'épargne retraite devrait, autant que possible, tabler principalement sur le troisième pilier pour amener les Canadiens à prévoir au delà de leurs besoins essentiels à la retraite et à chercher à atteindre un niveau de revenu qu'ils considèrent adéquat pour jouir du niveau de vie espéré. Le Canada possède un secteur des services financiers de premier ordre, concurrentiel, et qui touche presque tous les foyers et les lieux de travail du pays, un secteur qui est piloté par des professionnels qui s'emploient à faire du Canada une place

**... et les Canadiens  
devraient avoir des  
choix**

financière internationale. Pour améliorer le système d'épargne retraite, il faut savoir tirer partie de ces ressources.

#### **4. Le choix**

Le système d'épargne retraite devrait permettre aux Canadiens de décider de la façon dont ils vont épargner pour leur retraite. Ceux-ci devraient en effet pouvoir déterminer leurs propres besoins, définir leurs propres objectifs et s'attacher à les atteindre. Les travailleurs devraient pouvoir bénéficier de régimes de retraite par l'entremise de leurs employeurs. Ceux qui veulent épargner par eux-mêmes pour la retraite ont accès à des produits financiers comparables grâce aux services de consultation offerts par les établissements financiers canadiens. Les personnes plus fortunées recherchent des stratégies d'épargne plus pointues auprès de conseillers financiers. On se rappellera les propos de l'ancien gouverneur de la Banque du Canada, David Dodge, à la veille de la conférence des ministres des Finances du Canada tenue à Whitehorse en décembre 2009, lequel mettait en garde contre une logique prescriptive d'État providence.

## **IV. LES RECOMMANDATIONS**

Dans les recommandations qui suivent, la partie A examine le système global d'épargne retraite, particulièrement en ce qui concerne l'épargne individuelle, la partie B étudie l'accroissement de l'adhésion aux régimes d'épargne retraite au travail et la partie C explore les mesures à prendre pour sensibiliser davantage la population en matière d'épargne.

\*\*\*\*\*

### **A. Renforcer le système d'épargne retraite**

Il existe toute une industrie attachée à répondre aux besoins des particuliers cherchant des conseils et des solutions personnalisés dans le domaine financier. Divers sondages montrent que ce segment de la population est bien desservi<sup>13</sup>.

Au Canada, les particuliers bénéficient d'un très large choix quant à la façon de se procurer des produits, services et conseils financiers. Ils sont libres d'acheter uniquement les produits qu'ils veulent ou jugent utiles pour satisfaire à leurs besoins personnels.

Ceci dit, le taux de souscription à des produits d'épargne retraite ouvrant droit à l'aide fiscale est plus faible que ce que les concepteurs du système ont dû envisager, et ce, malgré les incitatifs offerts. Nous estimons que quelques changements relativement mineurs pourraient accroître de façon significative les efforts d'épargne des Canadiens.

**Les Canadiens ne tirent pas le meilleur parti possible de l'aide fiscale à l'épargne retraite**

---

13 Les sondages révèlent que les Canadiens qui font appel à un conseiller financier sont davantage confiants face à leur retraite et sont plus certains qu'ils atteindront leur objectif de revenu de retraite (Investment Executive, 7 février 2010 – Light hearted Sun Life videos stress the importance of obtaining advice). Qui plus est, 80 % des Canadiens qui recourent aux services d'un conseiller financier ne craignent pas pour leur situation financière à la retraite (Role of Advisor, Russel Investments Research, décembre 2008).

**Les travailleurs indépendants et les membres d'une profession libérale sont désavantagés en matière de régimes de retraite**

**... la définition de « revenu gagné » devrait être modifiée**

**Les Canadiens vivent plus vieux...**

**... et choisissent de travailler plus longtemps...**

Il faudrait notamment :

1. réexaminer la définition de « revenu gagné » ainsi que les restrictions légales qui créent des barrières pour les travailleurs indépendants; et
2. réduire les obstacles qui limitent les épargnants pour ce qui est de décider quand et comment cotiser à leur REER et quand toucher leur revenu de retraite.

Tout d'abord, examinons ce qui constitue le revenu admissible pour les régimes ouvrant droit à l'aide fiscale. La *Loi de l'impôt sur le revenu* donne relativement aux REER une définition assez large du revenu gagné. Cependant, lorsqu'il s'agit de cotisations à un régime de retraite, la définition ne comprend pas tous les revenus possibles des travailleurs indépendants et des membres de professions libérales. Par exemple, les travailleurs indépendants pourraient, dans le cadre de leur entreprise, société de capitaux ou société de personnes, toucher un revenu sous forme de redevances, de bénéfices d'une entreprise active, de produit d'intérêt sur leurs créances ou de revenu locatif.

Afin que les travailleurs indépendants puissent avoir accès de façon comparable à des REER et à des régimes de retraite d'entreprises, la définition de revenus admissibles devrait inclure pour tous les régimes d'épargne retraite tous les revenus d'un particulier tirés de sa fonction, de son emploi, de son entreprise et de ses biens.

Il ne faut pas non plus oublier que les Canadiens vivent plus vieux. Au cours des deux dernières décennies, l'espérance de vie à 65 ans a augmenté d'environ quatre années, une progression étonnante sur un si court laps de temps<sup>14</sup>. Nombre

14 Gunderson et Wilson, 2009 *Encouraging Small and Medium-Sized Firms to Participate in Pension Plans*. Préparé pour Advocis, The Financial Advisors Association of Canada, page 34

**Le système d'impôt sur le revenu devrait être plus souple et permettre de prendre une retraite plus tardive...**

**... en repoussant notamment l'âge auquel le revenu de retraite doit commencer à être touché**

**Les Canadiens utiliseraient-ils davantage leurs droits à cotisation à un REER s'ils pouvaient les transférer vers un régime CD?**

de Canadiens décident de travailler au delà de 65 ans, l'âge normal de la retraite, à temps plein ou à temps partiel, soit parce qu'ils veulent travailler, soit parce qu'ils en ont besoin.

Le gouvernement canadien devrait s'assurer qu'il n'existe aucun obstacle à ce que les citoyens décident par eux-mêmes quand et comment ils prendront leur retraite. Le système d'impôt sur le revenu, par exemple, ne devrait pas les dissuader de travailler jusqu'à un âge plus avancé; et il devrait leur être permis de prendre une retraite plus tardive.

Actuellement, les Canadiens ne peuvent conserver leurs REER que jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent l'âge de 71 ans, moment auquel ils doivent commencer à recevoir leurs fonds sous forme de revenu. Les personnes qui travaillent toujours à plein temps peuvent ne pas avoir besoin de ce revenu additionnel ou ne pas en vouloir à cette étape-ci. De surcroît, le fait de réduire l'épargne dans leurs REER risque d'aller à l'encontre de leur objectif d'accumuler suffisamment de fonds pour financer leur mode de vie lorsqu'elles décideront de partir en retraite. À tout le moins, on devrait prévoir une plus grande souplesse et permettre aux travailleurs qui le souhaitent de reporter la date à laquelle ils toucheront un revenu de leurs REER. Au Royaume-Uni, par exemple, les travailleurs ne sont pas tenus de toucher leurs retraites avant l'âge de 75 ans.

Autre point à considérer : la façon d'aider les Canadiens à optimiser leurs droits inutilisés de cotisation à des REER, qui avoisinent aujourd'hui les 500 milliards de dollars. Si c'était permis, peut-être certains de ces droits inutilisés pourraient-ils être convertis en cotisations à un régime CD. Les épargnants indécis pourraient trouver cette option plus intéressante que la souscription à un REER individuel.

Enfin, le revenu que touche un travailleur au cours de sa vie active est souvent inégal. Par exemple, un travailleur qui décide de reprendre ses études constatera que son plafond de

**L'adoption d'un plafond viager de cotisation à un REER pourrait être plus appropriée que le plafond annuel actuel**

cotisation annuel à un REER sera beaucoup moins élevé que lorsqu'il était sur le marché du travail. De fait, son revenu de retraite futur se trouve réduit puisqu'il perd une ou plusieurs années de rendement composé. En outre, lorsqu'il décide de réintégrer le marché du travail, s'il touche un salaire plus élevé qu'auparavant, son plafond de cotisation risque de ne pas refléter ce nouveau revenu, les cotisations étant plafonnées à 22 000 \$<sup>15</sup>. L'accumulation des droits inutilisés de cotisation à un REER ne constitue qu'une solution imparfaite, les épargnants pouvant avoir utilisé tous leurs droits à cotisation. Un plafond de cotisation viager d'un montant fixe pourrait inciter davantage les travailleurs à épargner que le plafond annuel actuel de 18 %, qui comporte une limite absolue de 22 000 \$.

C'est une question qu'il y aurait lieu d'examiner de plus près. En 2004, la Grande-Bretagne a institué un plafond de cotisation viager pour les retraites qui se situe actuellement à 1,8 million de livres sterling, avec un plafond annuel de 255 000 £. De plus, les travailleurs bénéficient de crédits d'impôt pour leurs cotisations allant jusqu'à 100 % de leur revenu admissible pour une année donnée.

#### **Recommandations :**

**L'ACCAP recommande ce qui suit :**

- 1) La loi de l'impôt devrait être modifiée pour élargir la définition de revenu admissible pour l'épargne ouvrant droit à l'aide fiscale.**
- 2) L'âge auquel les Canadiens doivent commencer à tirer un revenu de leur REER et RRA, ainsi que de leur CRI et autres comptes immobilisés, devrait être reporté de deux ans, soit jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent l'âge de 73 ans.**

---

15 Bill Robson, de l'Institut C.D. Howe, propose que, pour qu'il y ait concordance avec les plafonds permis par le fédéral pour les régimes PD, l'épargne individuelle soit assortie d'un plafond absolu de 34 000 \$. Robson. Bill. 2010. *Cutting Through Pension Complexity: Easy Steps Forward for the 2010 Federal Budget*. Toronto: C.D. Howe Institute.

3) Les particuliers devraient pouvoir appliquer leurs droits inutilisés de cotisation au titre d'un REER à leur régime de retraite CD.

4) Le gouvernement fédéral devrait étudier la possibilité de remplacer le plafond de cotisation annuel de 18 % pour les REER et les régimes de retraite CD par un plafond viager.

\*\*\*\*\*

## **B. L'accès universel à des régimes d'épargne au travail**

L'accroissement de l'épargne personnelle requiert quelques modifications mineures au système de REER actuel et un gros effort d'éducation. L'accroissement de l'épargne en milieu de travail relève davantage, quant à lui, de l'accès des travailleurs à un régime, et de dispositifs qui renforceraient les comportements en matière d'épargne.

Le système canadien actuel de retraite en milieu de travail souffre de lacunes. Le taux d'adhésion atteste de ces lacunes. Environ 90 % des travailleurs du secteur public sont couverts par des régimes de retraite professionnels, normalement des régimes PD. Mais seulement 50 % des travailleurs du secteur privé ont accès à une forme de régime de retraite au travail, soit un régime de retraite proprement dit, soit un REER collectif.

Deux exemples venant de l'étranger illustrent comment d'autres pays ont su accroître l'adhésion à des régimes au travail.

La Nouvelle-Zélande a institué en 2007 un régime de type CD à adhésion obligatoire, le *KiwiSaver*. Faisant appel au secteur privé, le régime couvre maintenant 73 % de la population active. Les travailleurs âgés de 18 à 64 ans sont automatiquement couverts, mais ils peuvent aussi refuser d'y adhérer. Ils peuvent cotiser au régime par retenues sur le salaire de 2, 4 ou 8 % de leur revenu brut.

L'accès à un régime de retraite est capital pour renforcer l'épargne en milieu de travail

Seulement la moitié des travailleurs du secteur privé ont accès à un régime de retraite par l'entremise de leur employeur

D'autres pays ont introduit des programmes pour encourager ou rendre obligatoire l'adhésion des travailleurs à un régime de retraite

L'Australie a suivi une voie différente en instituant, dans les années 90, un régime de type CD universel. Les employeurs versent des cotisations obligatoires correspondant à 9 % du revenu dans la caisse de retraite de leurs salariés, gérée par le secteur privé. Tous les travailleurs âgés de 18 à 70 ans sont couverts par ce régime, et ils ne peuvent pas renoncer à l'adhésion.

Ni l'un ni l'autre de ces pays ne possède un régime d'État équivalent au RRQ ou au RPC.

Le Canada dispose de l'infrastructure nécessaire pour permettre à la plupart des employeurs de mettre en place des régimes efficaces. D'ailleurs, la grande majorité des employeurs du privé ont déjà des régimes complémentaires d'assurance maladie couvrant notamment les soins dentaires, les soins de la vue, les frais pharmaceutiques, les programmes de bien-être et autres besoins non couverts par les régimes généraux d'assurance maladie des provinces et des territoires. Ces régimes complémentaires sont en grande partie gérés par des assureurs de personnes qui offrent également des régimes CD et des REER collectifs. Beaucoup moins nombreux, cependant, sont les employeurs qui offrent un régime de retraite à leurs salariés.

Trois modifications structurales pourraient changer cet état de choses de façon significative. Il faudrait :

1. améliorer l'accès aux régimes de retraite au travail grâce à des régimes de retraite interentreprises,
2. introduire l'adhésion automatique des salariés, avec faculté de refus, et
3. introduire une hausse automatique des cotisations salariales.

**Les employeurs sont beaucoup plus nombreux à offrir à leurs salariés un régime d'assurance santé qu'un régime de retraite**

**Quelques modifications structurales pourraient changer cet état de choses**

**Permettre l'instauration de régimes de retraite interentreprises...**

**... pris en charge et gérés par des établissements financiers assumant les fonctions administratives et de conformité**

**Les RRI à CD seraient accessibles à tous les employeurs...**

**... et même aux travailleurs indépendants**

**Des économies d'échelle réduiraient encore les frais**

Les régimes de retraite interentreprises (RRI) peuvent accroître l'accès aux retraites et favoriser le versement régulier de cotisations en vue de l'épargne retraite. Les RRI existent déjà au Canada, notamment dans le secteur du bâtiment, mais ils sont limités aux employeurs d'un même secteur d'activité.

L'ACCAP estime que les RRI auprès d'établissements financiers réglementés pourraient constituer une excellente formule pour les employeurs qui ne seraient normalement pas en mesure d'offrir un régime de retraite à leurs salariés.

Ce nouveau type de RRI serait pris en charge et géré par des établissements financiers réglementés et se présenterait sous forme de régime CD. Avec ces RRI à CD, les employeurs éviteraient la plupart des frais administratifs de même que le fardeau de la conformité (hormis les prélèvements sur le salaire) qui posent actuellement des difficultés à nombre de petits employeurs, comme ce qui touche à la sélection des placements et des options d'épargne, au contrôle diligent des prestataires de services de placement et d'épargne et au choix des fiduciaires.

Une telle approche permettrait de contourner un obstacle actuel à l'accès universel aux retraites, à savoir l'obligation qu'il y ait une relation employeur-salarié. Si un établissement financier réglementé assumait le rôle de responsable du régime, les travailleurs indépendants pourraient adhérer à un RRI à CD.

Autre avantage d'un régime unique pour plusieurs entreprises : les coûts administratifs et de conformité seraient réduits, les RRI à CD pouvant fonctionner avec des économies d'échelle, ce que ne peuvent réaliser aujourd'hui que les plus grands régimes de retraite. Comme le mentionne M. Vijay Jog, plus le régime est important, en termes de nombre d'adhérents, et plus la valeur moyenne de l'actif est élevée, plus les coûts correspondants sont faibles. Pour un régime de 25 adhérents et une valeur moyenne de l'actif par membre de 25 000 \$, le coût

Les travailleurs adhèreraient automatiquement au régime, mais auraient droit de refus

Le taux de cotisation pourrait progresser automatiquement jusqu'à ce qu'il atteigne un niveau donné

Les entreprises ayant plus de 20 salariés devraient offrir un régime de retraite

est de 1,25 %, tandis que pour un régime de 7 500 adhérents et une valeur moyenne de l'actif de 50 000 \$, le coût chute à 0,44 %<sup>16</sup>.

Par l'**adhésion automatique**, les travailleurs seraient automatiquement couverts par le régime, sauf s'ils y renonçaient expressément. Le régime *KiwiSaver* de la Nouvelle-Zélande a démontré le succès de cette formule. Aux États-Unis, on a pu constater que, avant l'adoption des règles d'adhésion automatique en 2006, 66 % des travailleurs adhéraient à un régime CD et que, depuis, le taux d'adhésion avait grimpé à 87 %.

Une disposition de **hausse automatique** pourrait venir s'ajouter à celle de l'adhésion automatique. Par exemple, les adhérents au régime pourraient commencer à verser des cotisations de base correspondant à 3 % de leur salaire, lesquelles pourraient être augmentées automatiquement de 1 % au cours de chaque année suivante, jusqu'à ce que le taux de cotisation atteigne un taux fixe de 6 % du salaire.

Toute entreprise ayant plus de 20 salariés devrait avoir un régime de retraite. L'employeur pourrait être le promoteur de son propre régime ou offrir à ses salariés la possibilité d'adhérer à un RRI à CD. Pourquoi ce seuil de 20 salariés? Statistique Canada a publié des données qui révèlent que les entreprises ayant au moins 20 salariés couvrent environ 80 % des travailleurs canadiens<sup>17</sup>. À l'heure actuelle, près de 82 % des travailleurs embauchés par les très gros employeurs (500 salariés et plus) bénéficient d'un régime de retraite agréé; ce pourcentage tombe à 26 % pour les employeurs ayant entre

16 Jog Vijay 2009, Rendement des placements et coûts des pensions et autres régimes d'épargne-retraite au Canada : répercussions sur la constitution du patrimoine et la retraite

17 Statistique Canada, CANSIM, tableau 281-0042 et produit n° 72-002-x

**Ainsi, 80 % des travailleurs canadiens auraient accès à un régime de retraite**

**Les cotisations patronales ne seraient pas obligatoires**

**Les entreprises de moins de 20 salariés verraient également des avantages à participer à un RRI à CD**

100 et 499 salariés, et à 2 % pour les entreprises de moins de 50 salariés<sup>18</sup>.

Un régime obligatoire pour tous les employeurs ayant au moins 20 salariés assurerait l'**accès** à des retraites à 80 % des travailleurs canadiens, et ne concernerait pas les plus petites entreprises canadiennes. Il ne serait pas nécessaire d'exiger des cotisations patronales, et chaque travailleur aurait la possibilité de refuser d'adhérer au régime.

Le seuil de 20 travailleurs est un compromis entre l'expansion visée de l'adhésion des travailleurs à un régime de retraite et l'obligation contraignante pour les plus petits employeurs canadiens de participer à un régime. Ceci dit, nous croyons qu'un certain nombre d'entreprises de moins de 20 salariés voudront participer à un RRI à CD au profit de leurs salariés.

Un RRI à CD procurerait par défaut une sélection de placements ainsi qu'un éventail d'options de placement simples, y compris les fonds « à horizon de retraite », prenant en compte l'âge actuel du travailleur et son âge présumé à son départ en retraite. Il pourrait également fournir des outils pour améliorer les stratégies personnelles de placement.

Par ailleurs, si le RRI à CD était administré par un assureur vie, il pourrait offrir une sortie en rente et autres options de revenu viager qui lisseraient les effets de la volatilité du marché avant le départ en retraite, et apporteraient une plus grande certitude en matière de revenu au cours de la retraite. C'est là un élément important, car l'espérance de vie des Canadiens continue de s'améliorer, augmentant le risque pour eux d'épuiser leurs avoirs de retraite avant le décès. Les assureurs vie canadiens peuvent mieux que quiconque faire face à cette situation.

**Les REER collectifs permettent les retraits à n'importe quel moment et ils ne peuvent donc pas offrir de garantie de revenu à la retraite**

**Il faudrait songer à imposer une disposition d'immobilisation pour les REER collectifs**

Enfin, les REER collectifs constituent une part grandissante des régimes d'entreprises. Les employeurs privilégient ce genre de régimes parce qu'ils sont plus simples à gérer que les régimes CD. Cependant, comme tous les REER, ils n'apportent aucune certitude de revenu à la retraite, puisqu'on peut effectuer des retraits n'importe quand. Certains ne prévoient que des cotisations salariales, tandis que d'autres prévoient également des cotisations patronales. Certains employeurs craignent que les fonds qu'eux-mêmes ou que leurs salariés contribuent seront retirés du régime et ne seront plus disponibles pour financer la retraite.

Pour les employeurs qui offrent un REER collectif aujourd'hui ou projettent de le faire dans l'avenir, il y aurait lieu d'imposer une disposition d'immobilisation semblable à celle qui existe pour les régimes de retraite CD et les régimes de retraite simplifiés qui ont cours au Québec.

En fin de compte, l'accès universel aux régimes de retraite au travail devrait être l'objectif de la réforme. Toutefois, pour permettre l'accès à des régimes efficaces, gérés par des professionnels, et promouvoir l'adhésion à ces régimes, il faudra surmonter certains obstacles. Il existe de tels obstacles dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Et il en existe d'autres qui sont inhérents aux lois sur les prestations de retraite et les normes d'emploi, qui varient entre les provinces et les territoires.

#### **Recommandations :**

**Afin que les travailleurs canadiens aient un meilleur accès à des régimes de retraite au travail, l'ACCAP recommande ce qui suit :**

- 5) Les lois sur l'impôt et les retraites devraient être modifiées pour permettre l'adoption de RRI à CD.**

- 6) **Tout employeur qui a 20 travailleurs ou plus devrait être tenu d'offrir un régime de retraite à ses salariés, à savoir son propre régime ou la possibilité d'adhérer à un RRI à CD. Les employeurs pourraient contribuer ou non au régime.**
- 7) **Les lois sur l'impôt et les retraites devraient être modifiées pour permettre l'adhésion automatique à des régimes de retraite au travail.**
- 8) **Les lois sur les retraites et les normes d'emploi ne devraient pas faire obstacle à la hausse automatique des cotisations dans les régimes de retraite au travail.**
- 9) **La loi de l'impôt devrait être modifiée pour faire en sorte que les cotisations patronales à des REER collectifs soient immobilisées en vue de la constitution d'un revenu de retraite.**

\*\*\*\*\*

### **C. Former une population d'épargnants avisés**

Durant la période de forte expansion économique de l'après-guerre, les régimes de retraite d'entreprises bénéficiant d'avantages fiscaux étaient un moyen d'attirer des salariés et de les garder. Toutes les entreprises n'offrant pas de tels régimes à leur personnel, les REER ont été créés en 1957 pour que les travailleurs n'ayant pas accès à un régime de retraite au travail puissent se constituer par eux-mêmes une épargne retraite.

Bien que 88 % des contribuables aient le droit de cotiser à un REER, seulement 30 % d'entre eux se prévalent de cette possibilité. Ils versent environ 6 % de leurs droits à cotisation,

**Comment inciter les Canadiens à épargner pour la retraite?**

**Un programme *Participaction*  
pour l'épargne retraite!**

soit quelque 34 milliards de dollars par année, la cotisation médiane étant de 2 700 \$<sup>19</sup>.

Que reste-t-il à faire?

Les actions menées en vue d'encourager l'épargne devraient surtout être axées sur la communication et l'éducation – tout comme l'a fait dans les années 70 le programme *Participaction* pour inciter les Canadiens à se tenir en forme en adoptant un régime régulier d'exercices physiques. Appelons cette initiative « *Épargnaction* ».

Parallèlement, il est nécessaire de faire progresser la littératie financière. Nous soutenons les travaux du Groupe de travail (fédéral) sur la littératie financière, dont le document de consultation de février 2010 considère la planification de la retraite comme l'un des éléments clés d'une stratégie nationale sur la littératie financière. Le document indique en effet : « S'il est vrai que les institutions financières et d'autres sources fournissent *quelques* renseignements sur la planification de la retraite, ces renseignements ne sont pas forcément mis à la disposition de tous ou ils peuvent ne pas être utiles pour des groupes particuliers moins bien servis.<sup>20</sup> »

**Diverses ressources sont  
déjà disponibles**

**... auprès des  
établissements et  
conseillers financiers**

Les adhérents à un régime de retraite d'entreprise, ceux qui souscrivent à des REER autogérés et ceux qui traitent avec un conseiller pour prendre des décisions en matière de placement ont accès à des calculateurs et autres outils en ligne de base pour la planification de la retraite auprès de l'établissement financier et du conseiller avec lesquels ils font affaire. Cependant, tous les Canadiens ne s'emploient activement à gérer leur épargne retraite.

19 Statistique Canada. 2009. Le Quotidien. Novembre 2009.

20 Groupe de travail sur la littératie financière, page 33

Pour relever ce défi, certaines commissions canadiennes des valeurs mobilières ont mis sur pied des sites Internet à l'intention des consommateurs, comme le site *Investor Education Fund* de l'Ontario<sup>21</sup>, le site *You ASC'd* de l'Alberta<sup>22</sup>, le site *Invest Right* de la Colombie-Britannique<sup>23</sup> et le site *Tes affaires* du Québec<sup>24</sup>. L'Agence de la consommation en matière financière du Canada<sup>25</sup> a également lancé un programme de liaisons externes pour les jeunes Canadiens, principalement sur la question des dettes, et il y a aussi la *Passerelle d'information pour le consommateur canadien*, parrainée par le Bureau de la consommation du Canada, qui regroupe l'information tirée d'autres sites Internet<sup>26</sup>.

Il faut déterminer s'il serait opportun d'établir un programme pancanadien pour sensibiliser les consommateurs et leur fournir les outils d'éducation dont ils ont besoin. L'Australie possède un tel programme, appelé *FIDO*, parrainé par l'autorité de contrôle des valeurs mobilières et des placements de ce pays<sup>27</sup>. Il vise principalement les placements et les escroqueries qui ont cours dans ce domaine, mais comporte également des sections sur l'accession à la propriété, les placements et les dettes sur cartes de crédit, ainsi que sur le régime de retraite obligatoire. La Nouvelle-Zélande possède également un site appelé *Sorted*<sup>28</sup>, parrainé par sa commission des régimes de retraite. Le site traite de la planification financière aux différentes étapes de la vie, donne accès à divers calculateurs et présente des discussions sur l'établissement d'un budget, les dettes, les prêts immobiliers, l'assurance, les placements et les frais.

---

21 <http://www.getsmarteraboutmoney.ca/Pages/default.aspx>  
22 <http://www.albertasecurities.com/Investors/YouASCd/Pages/default.aspx>  
23 <http://www.investright.org/>  
24 <https://secure.tesaffaires.com/index.asp>  
25 <http://www.fcac-acfc.gc.ca/fra/default.asp>  
26 <http://consumerinformation.ca/app/oca/ccig/main.do?language=fre>  
27 <http://www.fido.asic.gov.au/fido/fido.nsf>  
28 <http://www.sorted.org.nz/home>

... mais y a-t-il un message de base qui interpelle les Canadiens?

Au Canada, nous nous devons de faire un plus grand effort à l'échelle du pays – à l'aide d'un programme de « Participation pour l'épargne retraite », ou « Épargnaction » – pour faire comprendre aux Canadiens l'importance d'épargner pour la retraite et pour leur donner les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées.

#### **Recommandations :**

**Afin d'éduquer et de motiver les Canadiens en matière d'épargne retraite, l'ACCAP recommande ce qui suit :**

- 10) En s'appuyant sur les travaux du Groupe de travail sur la littératie financière, le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces et les territoires afin d'élaborer un programme national, accompagné d'un portail central d'information et d'outils éducatifs, en vue de faire progresser la littératie financière des Canadiens et de les aider à comprendre leurs besoins en matière de retraite et à planifier en conséquence.**
- 11) Parallèlement à la recommandation qui précède, les divers gouvernements devraient lancer un programme de publicité à l'échelle du pays pour sensibiliser les Canadiens à l'importance des comportements vertueux en matière d'épargne et pour promouvoir l'utilisation d'outils de planification de la retraite.**

## V. CONCLUSION

Le système d'épargne retraite du Canada est structurellement sain, mais il n'est pas parfait. Il constitue cependant une solide assise de départ. Le présent document traite des diverses façons dont les gouvernements peuvent stimuler l'épargne retraite des Canadiens. La réalisation de cet objectif exigera de combiner des actions d'éducation, des incitatifs et des modifications législatives, dans un cadre qui permettra aux Canadiens de choisir entre divers prestataires de services et instruments d'épargne concurrentiels.

Aujourd'hui, l'industrie des assurances de personnes du Canada joue un rôle essentiel pour ce qui est d'aider les Canadiens à préparer leur retraite, non seulement au moyen de régimes d'entreprises, mais également grâce aux conseils et aux solutions d'épargne et de revenu viager que peuvent leur apporter les milliers de conseillers financiers qui se tiennent quotidiennement au service des Canadiens dans l'ensemble du pays. Notre industrie se met à la disposition des gouvernements, des entreprises et des particuliers pour promouvoir un système d'épargne retraite « à la canadienne », c'est-à-dire un système qui n'exclut personne et qui est à la fois pratique et abordable.

## **ANNEXE : Sommaire des recommandations de l'ACCAP**

1. La loi de l'impôt devrait être modifiée pour élargir la définition de revenu admissible pour l'épargne ouvrant droit à l'aide fiscale.
2. L'âge auquel les Canadiens doivent commencer à tirer un revenu de leur REER et RRA, ainsi que de leur CRI et autres comptes immobilisés, devrait être reporté de deux ans, soit jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent l'âge de 73 ans.
3. Les particuliers devraient pouvoir appliquer leurs droits inutilisés de cotisation au titre d'un REER à leur régime de retraite CD.
4. Le gouvernement fédéral devrait étudier la possibilité de remplacer le plafond de cotisation annuel de 18 % pour les REER et les régimes de retraite CD par un plafond viager.
5. Les lois sur l'impôt et les retraites devraient être modifiées pour permettre l'adoption de RRI à CD.
6. Tout employeur qui a 20 travailleurs ou plus devrait être tenu d'offrir un régime de retraite à ses salariés, à savoir son propre régime ou la possibilité d'adhérer à un RRI à CD. Les employeurs pourraient contribuer ou non au régime.
7. Les lois sur l'impôt et les retraites devraient être modifiées pour permettre l'adhésion automatique à des régimes de retraite au travail.
8. Les lois sur les retraites et les normes d'emploi ne devraient pas faire obstacle à la hausse automatique des cotisations dans les régimes de retraite au travail.
9. La loi de l'impôt devrait être modifiée pour faire en sorte que les cotisations patronales à des REER collectifs soient immobilisées en vue de la constitution d'un revenu de retraite.
10. En s'appuyant sur les travaux du Groupe de travail sur la littératie financière, le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces et les territoires afin d'élaborer un programme national, accompagné d'un portail central d'information et d'outils éducatifs, en vue de faire progresser la littératie financière des Canadiens et de les aider à comprendre leurs besoins en matière de retraite et à planifier en conséquence.
11. Parallèlement à la recommandation qui précède, les divers gouvernements devraient lancer un programme de publicité à l'échelle du pays pour sensibiliser les Canadiens à l'importance des comportements vertueux en matière d'épargne et pour promouvoir l'utilisation d'outils de planification de la retraite.

## **À PROPOS DE L'ACCAP**

L'ACCAP, fondée en 1894, est une association sectorielle à adhésion libre représentant les intérêts collectifs des sociétés d'assurances vie et maladie qu'elle compte comme membres. Celles-ci détiennent 99 % des assurances de personnes en vigueur au Canada et, grâce à la vaste gamme de produits assurant la sécurité financière qu'elles commercialisent, elles contribuent au bien-être financier de millions de Canadiens.

L'industrie protège 26 millions de Canadiens et 19 millions de titulaires de polices disséminés à l'étranger (assurances vie, maladie et invalidité; instruments d'épargne et de revenu viager tels que les fonds distincts, les rentes et les régimes assortis d'une Garantie de retrait minimum). Elle administre en outre les deux tiers des régimes de retraite au Canada, principalement des régimes à cotisations définies (CD) pour les petites et les moyennes entreprises.

En 2008, les assureurs de personnes du Canada ont versé en prestations 58,4 milliards de dollars aux titulaires de polices et aux bénéficiaires, dont 27,5 milliards en rentes.