

# Composer avec l'inconnu

Régimes de retraite et d'épargne collectifs

Principales tendances en 2023



ensemble pour un brillant avenir

**Personne ne sait ce que l'année 2023 nous réserve, mais si l'on se fie au contexte économique de fin d'année, il est évident que quelques obstacles se dressent devant nous.**

Bien que les restrictions liées à la pandémie soient presque chose du passé, nous en ressentons encore les effets dans ce lourd fardeau de la dette et la fragilité des chaînes d'approvisionnement. Ce contexte est exacerbé par des conflits régionaux, comme la guerre en Ukraine, qui a entraîné une flambée des prix de l'énergie et poussé les grandes puissances à imposer des sanctions commerciales.

L'inflation, que les banques centrales ont cherché à maîtriser pendant une bonne partie de 2022, perturbe encore le monde entier. Les marchés sont volatils. La très forte demande cause une pénurie de personnel. À travers tout cela, les employés – qui regardent leurs portefeuilles volatils – sont à la dérive, avec leur mieux-être financier qui en souffre.

Devant une autre année qui s'annonce volatile, les employeurs et les promoteurs de régime peuvent devenir un phare, en comprenant d'abord ce que les participants aux régimes veulent et la façon de le leur offrir efficacement et en se tenant au courant des changements.

À l'aube de 2023, cinq grandes tendances se dessinent à l'issue de la revue des régimes à cotisations déterminées (CD) et des régimes d'épargne collectifs. Votre organisation devrait donc surveiller ces tendances en période d'incertitude.



**L'inflation, que les banques centrales ont cherché à maîtriser pendant une bonne partie de 2022, perturbe encore le monde entier. Les marchés sont volatils. La très forte demande cause une pénurie de personnel.**



## Tout d'abord, les facteurs ESG

Depuis un certain temps, les organisations subissent des pressions pour intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à leurs stratégies de placement au milieu de travail. Ces pressions viennent de toutes parts – 59 % des organisations considèrent que les facteurs ESG constituent un enjeu émergent, et seulement 10 % d'entre elles soutiennent qu'il n'y aurait pas d'avantage important à ce que les participants aux régimes en sachent plus sur les facteurs ESG<sup>1</sup>.

Malgré ces pressions, les organisations commencent tout juste à réagir.

Selon un récent sondage de Mercer<sup>2</sup>, la plupart des organisations – environ 58 % – ne parlent jamais de facteurs ESG aux participants à leur régime. Soixante pour cent des organisations affirment que les membres de leur comité de gouvernance ou autres parties prenantes n'ont jamais suivi de formation officielle en facteurs ESG. Lorsqu'on leur a demandé si leurs régimes ou leurs fonds incluaient des options ou des mandats de placement qui favorisent les thèmes liés aux facteurs ESG, seulement 24 % d'entre elles ont répondu « oui » – et 31 % étaient incertaines.

Malgré des années d'analyse, et une reconnaissance générale de l'utilité des thèmes ESG (36 % des organisations estiment que l'intégration des facteurs ESG pouvait avoir une incidence sur les résultats financiers), les organisations commencent tout juste à réfléchir à la façon de les incorporer.

  
**Puisque les organisations commencent à peine à saisir ce que sont les facteurs ESG pour les participants, il est temps de revenir à la base.**

Et ça se voit. Bien que la plupart des promoteurs de régime aient peu de connaissances sur les facteurs ESG et la façon de les intégrer à leur régime de retraite, les gestionnaires de placement ont quant à eux déjà commencé à les refléter dans leurs options de placement. Ce faisant, les participants aux régimes ont alors commencé à vouloir plus de transparence dans les objectifs et thèmes de placement de leur employeur, et veulent savoir en quoi ces facteurs amélioreront les résultats financiers.

## 59 %

des organisations considèrent que les facteurs ESG constituent un enjeu émergent

## 10 %

des organisations soutiennent qu'il n'y aurait pas d'avantage important à ce que les participants aux régimes en sachent plus sur les facteurs ESG

Ce changement de paradigme a lieu dans un environnement réglementaire en évolution. L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) a pris note des considérations ESG et a commencé à examiner les responsabilités fiduciaires des organisations offrant des régimes de retraite collectifs lorsqu'elles envisagent les thèmes de placement ESG.

Puisque les organisations commencent à peine à saisir ce que sont les facteurs ESG pour les participants, il est temps de revenir à la base. Il est d'une importance capitale de comprendre l'éventail d'options ESG offertes – celles qui conviennent le plus aux participants au régime – et le carnet de route de la mise en place.

Peu importe l'étape de votre parcours d'intégration des facteurs ESG – que vous en ayez une profonde connaissance ou que vous commenciez à peine à les envisager – Mercer peut vous aider.

<sup>1</sup> Sondage de Mercer mené le 14 octobre 2022.

<sup>2</sup> Sondage de Mercer mené en octobre 2022.



## Composer avec la volatilité et les craintes de récession

**L'inflation fait la une depuis des mois, et les prévisions sont peu reluisantes. Les banques centrales resserrent l'étoupe à une cadence inquiétante, alors que les prévisionnistes nous préviennent de la possibilité d'un atterrissage brutal et d'une récession. Bien entendu, les marchés sont volatils et les investisseurs s'en inquiètent.**

Et les participants à votre régime sont aussi inquiets – surtout ceux qui se rapprochent de la retraite et dont le portefeuille privilégie fortement les actifs à revenu fixe.

Pour apaiser ces craintes, examinons les options de placement de votre régime collectif. Jetez un coup d'œil aux fonds à date cible – et aussi à tous vos fonds. Offrez-vous une variété d'options à revenu fixe? Votre gestionnaire de fonds à date cible dispose-t-il d'un plan de gestion des risques à l'approche de la retraite?

Un contrôle diligent périodique peut favoriser la gestion des vents contraires, orienter les communications sur les tendances propres à votre organisation et s'inscrire dans la planification d'une gamme de placements à l'épreuve de l'avenir.



## Moins de temps à la gestion des placements, plus de temps aux affaires

Les journaux débattent de l'existence d'une « grande démission » au Canada. Quoi qu'il en soit, tout recruteur sait que les talents sont prisés. Ajoutons à cela la hausse des coûts et les organisations sont à court de ressources.

Les placements sont un secteur qui se complexifie. Certes, de nouveaux facteurs et thèmes – comme les facteurs ESG – sont de plus en plus sur la table. Cependant, les investisseurs recherchent de nouveaux types de placements avec diversification et rendement. Et qui plus est, les organismes de réglementation accentuent les responsabilités de gestion des régimes, compte tenu de l'évolution d'un marché complexe.

Dans ce contexte, plus simple est la charge administrative et réglementaire de l'organisation, mieux c'est. Vous libérer de ces tâches vous permet de ramener votre attention à vos activités essentielles et de livrer un service d'exception à vos clients.

**En plus d'impartir vos décisions de placement, vous devriez aussi envisager la revue de votre modèle de gouvernance, ce qui pourrait vous amener des avantages bien au-delà de la simple sélection d'options de placement.**

En déléguant les décisions de placement et la surveillance des régimes à une solution comme Mercer Avenir Plus<sup>MC</sup>, vous pouvez avoir accès aux meilleurs services de gouvernance, d'atténuation des risques et de gestion de leur catégorie. La présence mondiale de Mercer vous offre la portée et l'échelle requises pour réduire vos frais en regroupant vos actifs avec ceux d'autres employeurs. Grâce à Mercer Avenir Plus, vous aurez toujours une longueur d'avance sur la volatilité des marchés, les changements réglementaires et l'incertitude économique.

En plus d'impartir vos décisions de placement, vous devriez aussi envisager la revue de votre modèle de gouvernance, ce qui pourrait vous amener des avantages bien au-delà de la simple sélection d'options de placement. Vous devriez aussi évaluer la question de l'équilibre entre les exigences de fiduciaire et les besoins d'affaires de votre organisation. Lorsque les exigences deviennent trop lourdes, songez à faire appel à un expert.



## Investir dans une approche globale en matière de mieux-être financier

Lorsque les employés sont en bonne santé financière – sans stress d'endettement, rassurés par un fonds d'urgence et habilités à gérer leur argent – les employeurs savent que l'entreprise va prospérer. Les employés sont plus productifs lorsqu'ils jouissent d'un mieux-être financier.

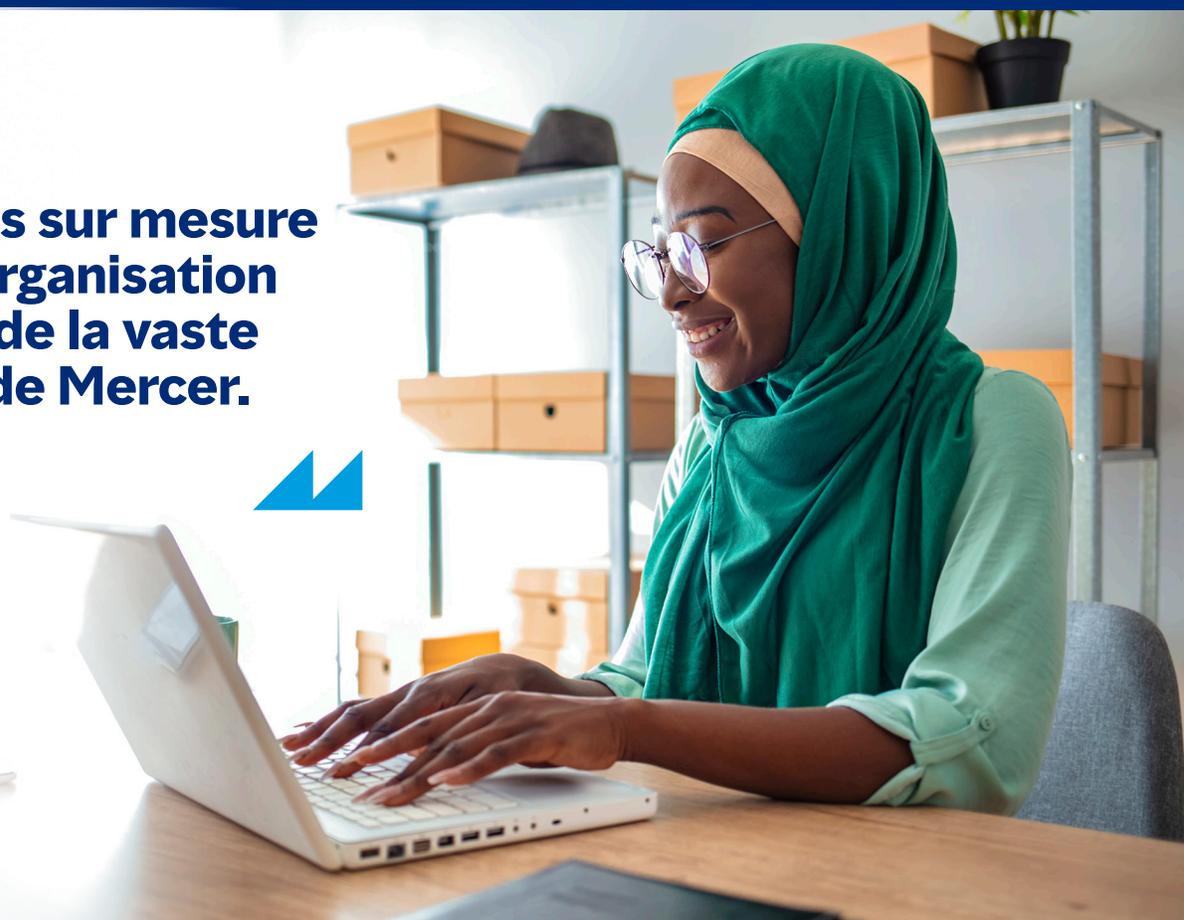
Cependant, la situation d'un employé lui est propre. Les objectifs financiers, les prochaines étapes de la vie et la littératie financière sont à géométrie variable. Une stratégie de mieux-être financier personnalisée doit être livrée par voie numérique. Une bonne stratégie tient compte de

la situation personnelle de l'employé et lui enseigne à prendre le contrôle de son avenir financier. Les meilleures stratégies sont adaptées aux circonstances financières et personnelles de chacun, bien au-delà de la retraite. Une solution de mieux-être globale ne se limite pas aux dettes et aux conseils de gestion de placements. Elle offre davantage, comme un programme d'aide aux employés et un régime souple en ligne qui offre la possibilité aux employés de choisir les avantages sociaux qui leur conviennent.

Il existe de nombreuses options. Dans ce contexte de ressources restreintes, peu d'organisations ont les moyens de trouver des solutions qui leur sont appropriées. Des solutions sur mesure pour votre organisation sont le fruit de la vaste expérience de Mercer.



**Des solutions sur mesure pour votre organisation sont le fruit de la vaste expérience de Mercer.**



## Se préparer aux changements réglementaires

**Les promoteurs de régime attendent depuis longtemps les changements aux lignes directrices pour les régimes de capitalisation, instaurées en 2004; une révision s'impose depuis un bon moment déjà. Mercer et d'autres parties prenantes ont examiné l'ébauche des règles proposées (dont la publication est prévue pour 2023) et ont transmis leurs commentaires.**

En plus de la clarification de la politique de gouvernance proposée, d'autres changements réglementaires sont prévus, dont une orientation sur les régimes de retraite et du soutien aux employés sur le point de partir à la retraite, par des outils, des enseignements, des conseils et des communications périodiques.

Ces lignes directrices sont sur la table à dessin depuis longtemps. Cependant, les promoteurs de régime doivent s'y préparer. Vous devez comprendre ce qui s'en vient et les changements que vous devrez faire pour être conformes.

Outre ces changements réglementaires, les organisations devraient connaître les nouvelles stratégies et les nouveaux produits de retraite du marché canadien. Que vous offriez une rente viagère à paiements variables (RVPV) ou instauriez des stratégies de placement à long terme, il est impératif que vous évaluiez les besoins de vos employés et implantiez un plan de transition vers la retraite.

Ces stratégies et ces produits ont leur utilité. Il est important de comprendre qu'ils ne sont pas exclusifs, mais bien complémentaires. Pour offrir une belle retraite aux participants, les promoteurs de régime doivent livrer la bonne stratégie de placement avec le bon produit.

Les promoteurs de régime doivent donc être au fait de l'offre. Définir les priorités adaptées à vos besoins vous préparera aux changements qui s'en viennent.

Chez Mercer, nous demeurons au fait des plus récents changements et pouvons satisfaire votre quête des meilleures solutions à vos objectifs. [Faites appel à votre conseiller de Mercer](#) pour savoir comment nous pouvons vous aider à préparer votre régime CD en vue d'un avenir incertain.



## Repenser l'avenir.

### À propos de Mercer

Chez Mercer, nous travaillons à façonner un brillant avenir.

Ensemble, nous transformons le monde du travail, nous redéfinissons les perspectives de retraite et de placement, et nous optimisons la santé et le mieux-être de tous. Pour ce faire, nous répondons aux besoins d'aujourd'hui et de demain. En comprenant et en exploitant les données avec une approche humaine. Et en mettant des idées en pratique pour enclencher des changements positifs.

Depuis 75 ans, nous offrons des conseils fiables et des solutions afin de façonner un avenir sain et durable pour nos clients, nos employés et les collectivités.

Bienvenue dans un monde où l'empathie et l'économie changent la vie des gens.

Ensemble pour un brillant avenir.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site [www.mercer.ca](http://www.mercer.ca).

### Prenez part à la conversation



[@MercerCanada](https://twitter.com/MercerCanada)



[Mercer Canada](https://www.linkedin.com/company/MercerCanada)

### Avis importants

Toute référence à Mercer inclut Mercer LLC et ses sociétés associées.

Le présent document renferme des renseignements confidentiels et exclusifs appartenant à Mercer qui sont destinés à l'usage exclusif des parties à qui Mercer les communique. Son contenu ne peut être modifié, vendu ou communiqué de quelque autre manière que ce soit, en totalité ou en partie, à une tierce personne ou entité, sans l'autorisation écrite de Mercer.

Mercer ne fournit aucun conseil d'ordre fiscal ou juridique. Communiquez avec votre conseiller fiscal, votre comptable ou votre avocat avant de prendre toute décision ayant des conséquences fiscales ou juridiques. Le présent document ne constitue ni une offre ni une sollicitation visant l'achat ou la vente de titres. Les conclusions, les évaluations ou les opinions exprimées aux présentes sont la propriété intellectuelle de Mercer et peuvent faire l'objet de modifications sans préavis. Elles n'ont pas pour objet d'offrir des garanties quant aux résultats futurs des produits d'investissement, des catégories d'actif ou des marchés financiers dont il a été question.

Pour en apprendre davantage sur la divulgation de conflits d'intérêts, veuillez communiquer avec votre représentant Mercer ou consulter le site [www.mercer.com/conflictsofinterest](http://www.mercer.com/conflictsofinterest).

Le présent document ne contient aucun conseil en matière de placement ayant trait à votre situation personnelle. Aucune décision de placement ne doit être fondée sur les renseignements qu'il contient sans l'obtention au préalable d'un avis professionnel approprié et sans que soit prise en compte votre situation particulière.

Les renseignements contenus aux présentes peuvent avoir été obtenus auprès de diverses sources tierces. Bien que ces renseignements soient jugés dignes de foi, Mercer n'a pas cherché à les faire vérifier par des tiers. À ce titre, Mercer ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie quant à l'exactitude de ces renseignements et ne peut être aucunement tenue pour responsable (y compris des dommages indirects ou accessoires) en cas d'erreur, d'omission ou d'inexactitude liées aux renseignements fournis par des tiers.

Les services de gestion de placements pour les investisseurs canadiens sont fournis par Mercer, Gestion mondiale d'investissements Canada limitée. Les services de consultation en gestion de placements pour les investisseurs canadiens sont fournis par Mercer (Canada) limitée.

## Ce que nous pouvons faire pour vous

Le fait de redéfinir continuellement les raisons d'être et les priorités favorise la transformation des RH. Façonner l'avenir du travail exige de meilleures stratégies en matière de placement et de retraite, de protections de soins de santé et de mieux-être, de talents et de communications. Nous valorisons l'investissement dans l'avenir pour bâtir la résilience de votre entreprise et celle de vos employés.

En matière de placement et de retraite, il faut mettre en place des solutions de pointe. Nous les considérons en adoptant un point de vue général qui donne la priorité au mieux-être financier à long terme. Nous offrons des services de recherche et de consultation sur l'évaluation des risques et la conception de programmes d'avantages sociaux sans perdre de vue le besoin d'optimisation tout au long des périodes de changement.