

5 mesures

auxquelles vous devriez penser alors que vous établissez vos priorités pour 2022



Voici cinq mesures auxquelles vous devriez penser alors que vous établissez vos priorités pour 2022 :

1. Allégez votre fardeau administratif et concentrez-vous sur une stratégie comportant une solution de services délégués en régimes à cotisations déterminées (CD)

La retraite de votre main-d'œuvre est une source de préoccupation en temps normal, mais en période d'incertitude économique, l'inquiétude devient encore plus grande. L'épargne-retraite donne à vos employés un sentiment de stabilité et de sécurité, ce qui peut permettre d'éviter les baisses de productivité.

Les responsables de régimes CD au sein des entreprises sont de plus en plus débordés par les tâches administratives, comme les changements à l'offre de placement, la gestion des fournisseurs et l'approche pour favoriser l'engagement des employés. Dans un contexte d'incertitude toutefois, vous devriez chercher à vous concentrer sur les aspects stratégiques, pour avoir la certitude que votre régime est prêt à faire face à ce qui s'en vient.

Une solution de services délégués vous donne accès à des pratiques exemplaires en matière de gouvernance traditionnelle, comme la sélection des placements, ainsi qu'à un modèle intégré exhaustif qui permet de prendre en charge la gestion des fournisseurs de service, l'élaboration d'un plan stratégique d'éducation, la communication et le soutien au mieux-être financier des employés. Une approche déléguée élimine les tâches prenantes et vous permet de vous concentrer sur ce qui compte le plus.

2. Offrez à vos employés un régime résilient

Le Canada se retrouve encore dans une crise économique. Au cours de la crise financière mondiale de 2009, beaucoup d'organisations avaient été tentées de réduire radicalement les avantages sociaux afin de limiter leurs coûts. Mais à la reprise de la crise, ces organisations ont eu du mal à fidéliser les talents puisqu'elles avaient perdu un avantage concurrentiel.

Dans la conjoncture actuelle, vous devez vous assurer que la conception de votre régime est résiliente – qu'elle est capable de résister aux chocs économiques et à l'évolution démographique, tout en vous permettant de maintenir votre position concurrentielle sur le marché.

Évaluez le niveau de préparation à la retraite de vos employés et invitez-les à vous dire ce dont ils ont besoin ou ce à quoi ils s'attendent de la part d'un régime de retraite ou d'épargne. Tous les employés font face à des défis différents, et leurs priorités en matière d'épargne évolueront tout au long de leur carrière.

Effectuez un examen de la compétitivité des frais payés par les participants – c'est important en temps normal, et encore plus important lorsque l'épargne et la croissance sont difficiles à atteindre.

Déterminez si votre régime prend en compte les réalités du décaissement. Les employés qui prendront leur retraite dans un futur prochain pourraient être confrontés à des obstacles considérables face à l'incertitude des marchés, et risquent d'avoir besoin d'un soutien accru pour évaluer les difficultés à venir sur les plans émotionnel et financier.

Reconnaissez le fait que la compétitivité fait partie de la nouvelle normalité. Alors que beaucoup d'organisations ont dû mettre un frein à leurs dépenses, la course aux meilleurs talents s'animera quand la reprise s'enclenchera.

3. Offrez des options de placement qui cadrent avec vos objectifs

Nombre de régimes à cotisations déterminées ont comme fonds par défaut des fonds à date cible. Une approche efficace – d'ailleurs, Mercer a une opinion favorable envers cette pratique.

Par conséquent, l'actif de nombreux régimes est concentré dans ces fonds. Cette mesure sera-t-elle encore à la hauteur des attentes de vos employés après la pandémie? C'est le moment de réévaluer l'évolution des besoins de vos employés, des données démographiques et du soutien à la transition vers la retraite. Élaborer une solution de placement personnalisée pourrait engendrer de meilleurs résultats.

Voyez si la composition de vos fonds à date cible s'apparie aux besoins de votre main-d'œuvre, puis déterminez si des changements doivent être apportés et quand ces rajustements doivent être complétés.

4. Favorisez le mieux-être financier

La COVID-19 et l'incertitude financière qui en résulte provoquent un stress chez les employés. Non seulement 60 % des employés se sentent stressés par leur situation financière, mais seulement 50 % [des employés de 50 ans et plus](#) ont planifié leur transition vers la retraite.

Cette situation a des effets nuisibles sur le moral des employés, sur la productivité et, tout compte fait, sur vos résultats financiers. Dans la situation économique actuelle, la réduction des dépenses est peut-être la priorité numéro un. Or, il faut atteindre un équilibre grâce à l'empathie – en offrant aux employés toutes les ressources dont vous disposez pour les aider à résoudre les problèmes auxquels vous les savez confrontés.

Pour ce faire, il faut commencer par bien comprendre leur situation. Ceci vous permettra d'offrir à vos employés les ressources dont ils ont besoin, allant de l'information générale à une stratégie plus ciblée, que ces ressources fassent partie de votre programme d'avantages sociaux ou qu'elles soient fournies gratuitement par le gouvernement.

5. Préconisez une expérience conçue pour un avenir virtuel

La rapidité du passage au télétravail a eu ses inconvénients – mais les avantages signifient que la « nouvelle normalité », même après la pandémie, sera probablement beaucoup plus virtuelle.

En ce moment toutefois – pendant la période de transition vers cette nouvelle normalité –, les employés sont beaucoup plus ouverts à l'idée d'interagir différemment.

Étant donné les défis importants que présente l'avenir – le Forum économique mondial prédit un déficit de l'épargne-retraite de 70 000 G\$ (mille milliards de dollars)¹ par rapport aux besoins des retraités d'ici 2050 –, c'est le moment d'agir.

Alors que la nature de la retraite évolue avec une durée de vie plus longue, le monde du travail évolue aussi. Il faut reconnaître que la pandémie fera potentiellement en sorte que les employés auront plus d'un employeur ou qu'ils devront compter sur des mandats de travailleur autonome pour rester sur le marché du travail. Les employeurs devront trouver de nouvelles façons de mieux soutenir les employés temporaires et s'adapter à la nouvelle réalité de l'épargne-retraite, indépendamment de la durée des emplois.

Les employés mettent le numérique à l'avant-plan dans toutes les autres sphères de leur vie, des communications au magasinage en ligne. Il faudrait qu'il en soit de même pour vos programmes de retraite. Une nouvelle approche numérique peut vous aider à mettre sur pied une [plateforme engageante](#) qui intègre de façon dynamique tous les volets d'un programme d'avantages sociaux. Elle vous permettra de proposer à vos employés des régimes personnalisés ainsi qu'un accès aux meilleures solutions de leur catégorie offertes par des tiers fournisseurs. De plus, elle éliminera la complication entraînée par la multiplication des sources de rémunération.

De nouvelles façons de faire

L'année dernière ne ressemble à aucune autre, mais que nous réservera 2022? L'incertitude est la seule chose dont on ne puisse pas douter. En prenant des mesures sensées, vous pouvez contribuer à assurer la pérennité de votre régime CD, veiller à l'adapter face au risque et vous placer en bonne position dans la course aux talents quand l'économie commencera à se redresser.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous pouvons vous aider pour rendre votre régime à cotisations déterminées prêt pour un avenir incertain, [communiquez avec votre conseiller de Mercer](#).

Repenser l'avenir.


À propos de Mercer

Mercer façonne le monde du travail, redéfinit les perspectives de retraite et de placement et crée de nouvelles possibilités en matière de santé et de bien-être. Nous nous tournons vers l'avenir en nous concentrant sur les besoins d'aujourd'hui. Nous aidons les clients à traverser les moments d'incertitude et de changements rapides qui transforment notre façon de travailler.

Forts de plus de 70 années d'expérience, nous offrons des conseils fiables et des solutions, en comprenant et en exploitant les données avec une approche humaine. Nous provoquons le changement, en mettant des idées en pratique, afin de positionner nos clients, nos employés et nos collectivités pour l'avenir.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.mercer.ca

Prenez part à la conversation

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

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 santé et 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 cadrons dans une vue d'ensemble qui priorise le 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 la nécessité d'atteindre vos objectifs en période de changements.

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 et qui sont destinés à l'usage exclusif des parties à qui Mercer les communique. Son contenu ne peut pas être modifié, ni vendu, ni remis à quiconque, en totalité ou en partie, sans la permission 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. La présente ne constitue ni une offre ni une sollicitation visant l'achat ou la vente de titres. Les conclusions, les évaluations et/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.

Le présent document ne contient aucun conseil en matière de placements ayant trait à votre situation personnelle. Aucune décision d'investissement 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 pourraient avoir été obtenus auprès de diverses sources tierces. Bien que ces renseignements soient jugés dignes de foi, Mercer n'a pas cherché à les vérifier de façon indépendante. À ce titre, Mercer ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie quant à l'exactitude de ces renseignements et ne pourra 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 classements des régimes de retraite et des placements reflètent les réponses des organisations ayant participé à l'enquête. Mercer peut calculer l'actif confié à nos services de consultation à l'échelle mondiale et l'actif sous gestion à l'échelle mondiale différemment des autres organisations ayant participé à l'enquête. Les données sur l'actif confié à nos services de consultation indiquées ici comprennent l'actif consolidé confié à Mercer (Canada) limitée, à Mercer, Gestion mondiale d'investissements Canada limitée et à leurs sociétés affiliées à l'échelle mondiale (Mercer). Les données sur l'actif confié à nos services de consultation ont été obtenues auprès de différentes sources, incluant, notamment, des dépositaires ou des gestionnaires de placements tiers, des déclarations réglementaires et des clients (données autodéclarées). Mercer n'a pas soumis les données sur l'actif confié à nos services de consultation à une vérification indépendante. Lorsqu'elles sont disponibles, les données sur l'actif confié à nos services de consultation sont fournies à la date indiquée (la date de rapport). Si elles ne sont pas disponibles à cette date, l'information disponible à la date la plus récente (qui peut être postérieure à la date de rapport) a été incluse. Les données sur l'actif confié à nos services de consultation comprennent l'actif des clients qui ont fait appel à Mercer pour obtenir des services par projets pendant la période de 12 mois se terminant à la date de rapport. Les données sur l'actif sous gestion indiquées ici comprennent l'actif consolidé pour lequel Mercer, Gestion mondiale d'investissements Canada limitée et ses sociétés affiliées à l'échelle mondiale fournissent des services de gestion de placement discrétionnaire aux dates indiquées.

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.

