



LA CORPORATION

people | ensuite

Regard sur la retraite au Canada :

ce que les employeurs doivent savoir

Donner aux employeurs les moyens d'aider leurs équipes à avoir une retraite paisible et satisfaisante.

SONDAGE RÉALISÉ PAR ANGUS REID GROUP® - OBSERVATIONS RECUEILLIES
POUR LA CORPORATION PEOPLE, MAI 2024





LA CORPORATION
people

Table des matières

	Vocabulaire de la retraite	3
	La retraite en bref	4
	Introduction	5
	Les Canadiens redéfinissent leur retraite	6
	Principales constatations concernant la retraite	8
	La puissance du nombre	14
	Place à l'amélioration	15
	Les employeurs peuvent façonner l'avenir de la retraite	19
	Il est temps d'agir	20





Vocabulaire de la retraite

Régime de parrainé par l'employeur

Il s'agit d'un régime parrainé par un employeur pour aider les employés à épargner en vue de leur retraite. Il existe plusieurs types de régime et plusieurs options de placement.

Régime de retraite à prestations déterminées (RRPD)

Il s'agit d'un régime dans lequel l'employeur garantit des prestations au départ à la retraite, dont le montant est basé sur des facteurs tels que l'historique du salaire et les années de service. Les employés ne prennent aucune décision concernant les placements; c'est l'employeur qui gère les placements du régime.

Régime de capitalisation (RC)

Il s'agit d'un régime dans lequel il appartient aux employés de prendre les décisions concernant les placements. Cette catégorie comprend les régimes de retraite à cotisations déterminées (RRCD), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) collectifs et les régimes de participation différée aux bénéfiques (RPDB).

Régime de retraite à cotisations déterminées (RRCD)

Il s'agit d'un régime auquel l'employeur et l'employé peuvent verser des cotisations, et dont le montant des prestations versées dépend du rendement du placement des cotisations. Les décisions de placement appartiennent aux employés.

Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif

Il s'agit d'un régime offert par les employeurs qui permet aux employés de participer à leur épargne-retraite et de bénéficier d'un report d'impôt. Dans bien des cas, l'employeur verse des cotisations de contrepartie qui s'ajoutent à celle des employés.

Régime de participation différée aux bénéfiques (RPDB)

Il s'agit d'un régime qui permet aux employeurs de partager les bénéfiques avec les employés en versant en leur nom des cotisations à une caisse de retraite en fiducie. Les fonds sont généralement attribués aux employés en fonction de leur rémunération et/ou de leurs années de service.





La retraite en bref

Il y a beaucoup de nouvelles encourageantes en ce qui concerne la retraite au Canada, et des enseignements importants pour les employeurs. Dans ce numéro de la publication *Ensuite*, nous indiquons aux employeurs ce qu'ils doivent savoir au sujet du paysage actuel de la retraite et nous leur expliquons comment ils peuvent contribuer de manière déterminante à améliorer la situation de leurs employés à l'égard de la retraite.

Grâce à la recherche et à des analyses faites par des experts, nous mettons en évidence les possibilités qui s'offrent aux employeurs pour établir une relation employeur-employé plus productive et mutuellement profitable.



Principaux constats :

Les régimes d'employeur ont des effets favorables

Les retraités qui déclarent avoir un niveau de vie plus élevé et une plus grande sécurité financière sont ceux qui bénéficient d'un régime de retraite parrainé par l'employeur - qu'il s'agisse d'un régime où les décisions de placement sont prises pour eux, comme les régimes de retraite à prestations déterminées, ou d'un régime de capitalisation où les décisions de placement leur appartiennent, comme les régimes de retraite à cotisations déterminées, les REER collectifs ou les RPDB.

Les retraités apprécient ces avantages

De nombreux retraités apprécient la sécurité financière que leur procurent ces régimes, mais les employeurs ont souvent du mal à encourager leurs employés à participer à des régimes d'épargne-retraite proposés par l'employeur.

La retraite progressive gagne en popularité

De nombreux Canadiens décident de prendre progressivement leur retraite pour préserver leurs finances et leur style de vie. Les employeurs devraient adapter leurs politiques de gestion des ressources humaines, leurs pratiques d'embauche et leurs programmes de rémunération en fonction des travailleurs âgés et tirer parti de leur savoir-faire.

L'approche globale de la santé est une priorité absolue

Les retraités tiennent à préserver leur santé physique, psychologique et financière. Les programmes de mieux-être complets qui soutiennent les employés tout au long de leur vie sont perçus favorablement et pourraient stimuler l'engagement.

L'éducation financière stimule la participation aux régimes

Les sommes investies pour informer les employés contribuent à maximiser l'épargne-retraite. L'intensification des efforts d'information de la part des employeurs peut renforcer l'engagement et fidéliser les employés.





Introduction

Dans un monde du travail en pleine évolution, les employeurs canadiens commencent à comprendre que les régimes de retraite offrent bien plus qu'une simple rente. Ils contribuent au bien-être financier, physique et mental des employés. Ils les aident à s'assurer un avenir stable et démontrent l'engagement d'une organisation à attirer et à garder les meilleurs talents.

Dans le passé, la retraite était considérée comme un repos bien mérité après des décennies de dur labeur, accompagné généralement d'une rente qui facilitait la transition. Les employeurs s'attendaient à ce que leurs employés se retirent complètement de la vie active et ils comptaient fortement sur les régimes de retraite à prestations déterminées pour assurer leur sécurité. Mais les temps ont changé. Étant donné le remplacement graduel des régimes où les décisions de placement étaient prises au nom des employés – comme les régimes de retraite à prestations déterminées – par des régimes de capitalisation où les décisions de placement appartiennent aux employés – comme les régimes de retraite à cotisations déterminées, les REER collectifs et les RPDB, et compte tenu de la réduction de la couverture des soins médicaux dont bénéficient les retraités, de nombreux travailleurs canadiens repensent leur départ à la retraite. Aujourd'hui, de plus en plus de travailleurs optent pour une retraite progressive, recherchant la flexibilité et un mode de vie en phase avec leurs objectifs personnels, plutôt qu'un retrait total du monde du travail.

Les retraités d'aujourd'hui élaborent leur propre définition de la retraite. Ils ne se contentent pas de mener une vie plus tranquille; ils recherchent activement des expériences qui favorisent la santé, le bonheur et l'épanouissement. Nombre d'entre eux reconnaissent les difficultés que peut engendrer un départ brusque du monde du travail et préfèrent rester engagés en maintenant un mode de vie actif qui reflète leurs valeurs et leurs aspirations.

Notre étude révèle que les régimes de retraite complets proposés par l'employeur sont plus importants que jamais. Ils jouent un rôle essentiel en aidant les employés à atteindre la sécurité financière tout en contribuant à une retraite plus saine, plus heureuse et plus satisfaisante.



« Nous constatons qu'un grand nombre de nos clients qui prennent leur retraite n'ont pas l'intention de s'asseoir et de se reposer; ils veulent plutôt s'engager dans des activités intéressantes,

afin de mener une vie satisfaisante. La retraite est le troisième chapitre de la vie, pas le dernier. Nous devons aborder la retraite de manière globale, en dépassant les anciennes attentes et en élaborant des modes de vie qui reflètent véritablement qui nous sommes. De plus en plus de gens accordent la priorité à la santé émotionnelle et à la vie active; avoir 70 ans ne signifie pas devenir sédentaire. »

— **Liz Bilton**, vice-présidente, Gestion de carrière, à People First HR Services





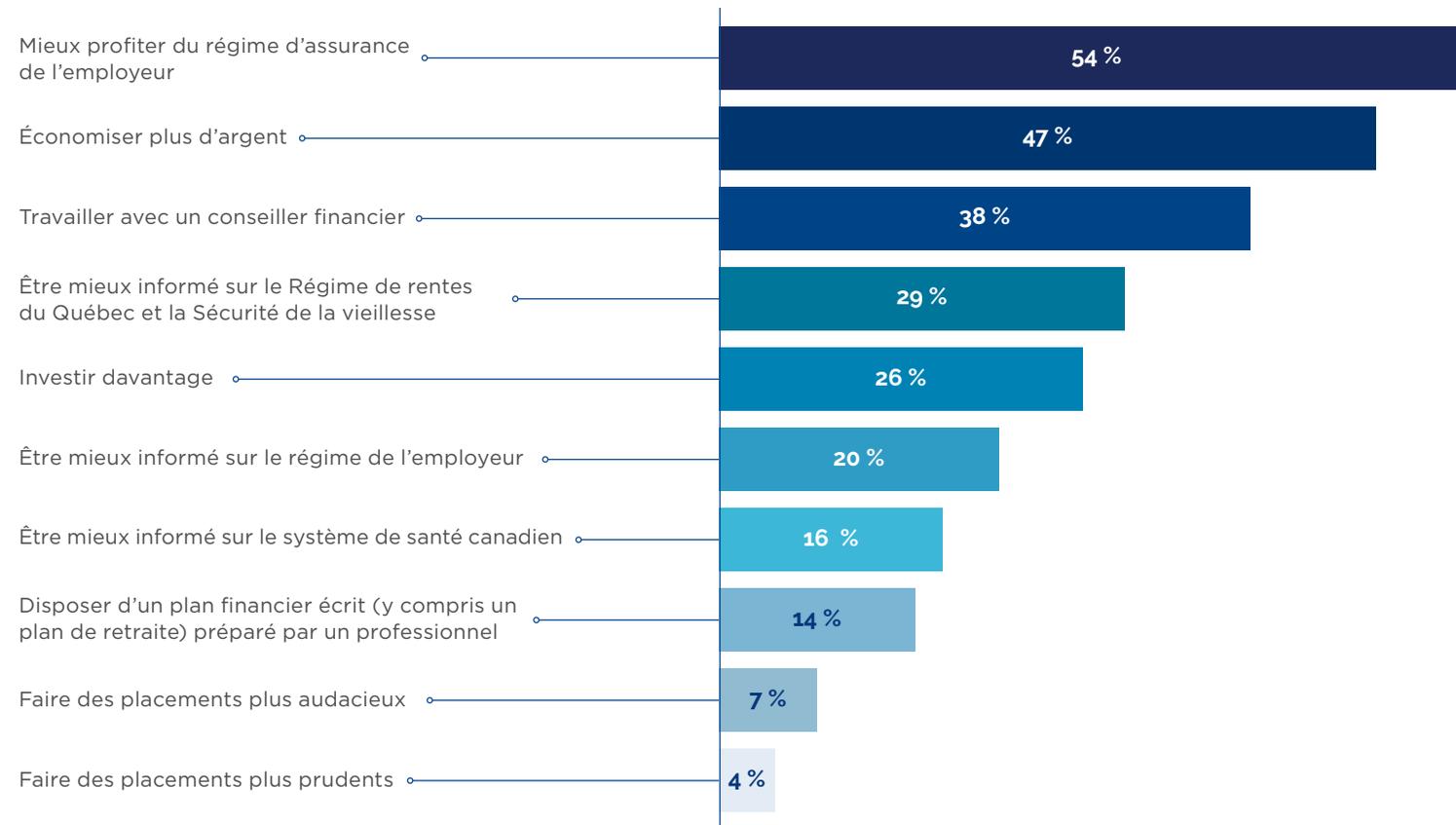
Les Canadiens redéfinissent leur retraite

Les entreprises ne peuvent plus se contenter de proposer des régimes de retraite standard axés uniquement sur la santé financière. Des solutions de retraite sur mesure et flexible doivent être accompagnées d'une couverture des soins médicaux, d'un programme de mieux-être et des ressources en santé mentale permettent de répondre aux besoins particuliers de chaque employé. En mettant l'accent sur le bien-être financier, physique et psychologique, ceci facilitent la transition vers la retraite et favorisent une meilleure perception des avantages sociaux offerts, ce qui se traduit par de meilleurs résultats globaux.

Lorsqu'on les consulte, les retraités recommandent vivement aux travailleurs canadiens et aux employeurs de tirer pleinement parti des régimes d'employeur et de maximiser les cotisations de contrepartie. Ces recommandations soulignent l'importance que les retraités accordent à ces avantages. Les conseillers en régimes collectifs d'assurance et de retraite peuvent aider les employeurs à mettre ces recommandations à profit, en adaptant les avantages offerts pour qu'ils répondent mieux aux besoins de leur personnel.



Conseils aux travailleurs canadiens



Le message aux employeurs est clair : ils doivent investir dans la sensibilisation des employés, promouvoir des initiatives de mieux-être, faciliter l'accès à des conseillers financiers professionnels et reconnaître la contribution des travailleurs âgés. Ce faisant, ils favorisent le bien-être de leurs employés et tirent parti du vaste savoir-faire des travailleurs expérimentés.

Les employeurs novateurs constatent qu'il est avantageux d'adopter des modalités de travail flexibles ou fragmentées pour les employés vieillissants. Ces initiatives peuvent mener à des gains de productivité qui profitent à la fois à leur organisation et à l'économie en général. En adoptant ces changements, ils aident leurs employés à vivre une retraite plus satisfaisante et ils obtiennent un avantage stratégique sur le marché des talents qui est aujourd'hui très concurrentiel.

En fin de compte, donner aux employés les moyens de vivre une retraite satisfaisante n'est pas seulement une obligation morale; c'est un investissement stratégique dans l'avenir de l'organisation.





Principales constatations concernant la retraite

En mai 2024, La Corporation People a mené une étude nationale sur la retraite au Canada. Nous voulions comprendre comment les retraités perçoivent les changements intervenus dans leur mode de vie depuis qu'ils ont quitté le monde du travail, quels sont leurs sentiments à l'égard de leur employeur et dans quelle mesure leurs attentes ont évolué depuis leur départ à la retraite.

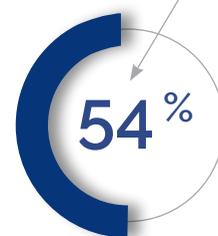
Les organisations qui proposent des régimes d'employeur ont de quoi se réjouir : 70 % des retraités canadiens se déclarent très heureux et adoptent un mode de vie sain.

Toutefois, des difficultés subsistent. La hausse de l'inflation et des taux d'intérêt est une préoccupation majeure, d'autant plus que de nombreux retraités continuent de s'endetter. Notons que 23 % des retraités regrettent de ne pas avoir cotisé davantage à leur régime de retraite.

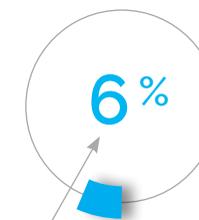
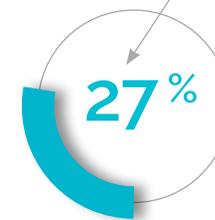
Les employés bénéficiant d'un régime de retraite d'employeur, qu'il s'agisse d'un régime de retraite à prestations déterminées ou d'un régime de capitalisation (régime de retraite à cotisations déterminées, REER collectif ou RPDB), s'en sortent mieux que ceux qui n'en ont pas.

Selon les données recueillies :

54 % des retraités ont participé à un régime de retraite à prestations déterminées (revenu de retraite garanti)



27 % n'ont pas eu accès à un régime de retraite d'employeur

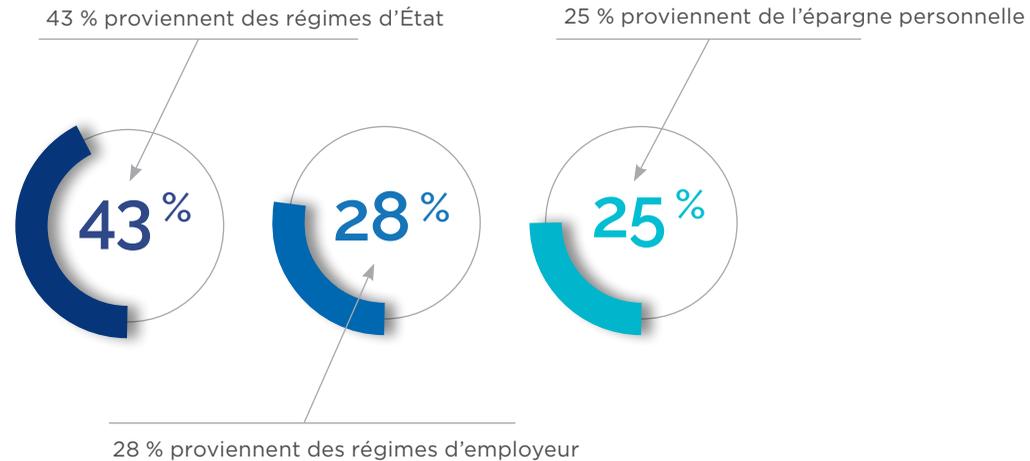


13 % ont participé à un régime de capitalisation tel qu'un régime de retraite à cotisations déterminées, un REER collectif ou un RPDB. Les placements de ces régimes sont gérés par des professionnels, mais chaque retraité détermine le montant des cotisations, sélectionne les fonds de placement et prend certaines autres décisions.

6 % n'ont participé à aucun régime ou ignoraient s'ils avaient participé à un régime



Sources de revenus annuels des retraités :



Plus de la moitié des revenus de chaque personne retraitée proviendront probablement d'une combinaison d'un régime d'employeur et de l'épargne personnelle. Les employeurs devraient insister sur ce point dans leurs communications afin d'encourager l'épargne proactive.



« Même si votre organisation ne peut offrir qu'une modeste cotisation de contrepartie, cela peut considérablement renforcer le

sentiment de sécurité financière de vos employés et, indirectement, améliorer leur productivité. En plus d'offrir une contrepartie, il existe d'autres moyens de soutenir le mieux-être financier de vos employés. Commencez par mettre l'accent sur l'importance des conseils professionnels et favorisez une culture qui encourage les discussions ouvertes sur le mieux-être financier. Puisqu'il est clair que les employés ne peuvent pas compter uniquement sur le régime d'État pour assurer leur avenir financier, il faudra miser de plus en plus sur l'épargne personnelle. Investir dans la retraite de vos employés, même de façon modeste, est une stratégie judicieuse qui s'avérera profitable à la fois pour vos employés et pour votre entreprise »

— **Danielle Ferrone**, conseillère principale, Solutions de retraite collectives à La Corporation People



Habitudes de consommation des retraités :

51%

déclarent que leurs dépenses courantes ont diminué depuis qu'ils ont quitté le monde du travail

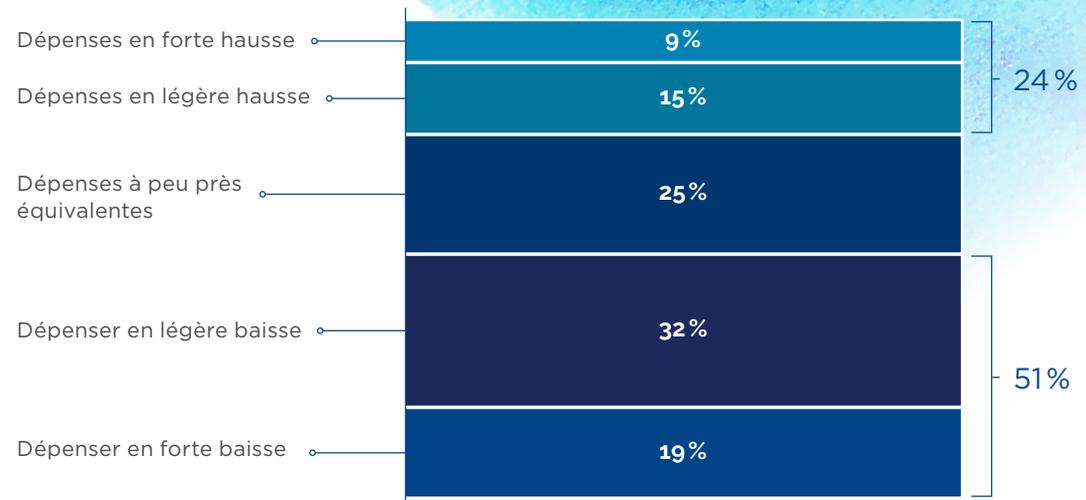
25%

déclarent que leurs dépenses sont restées à peu près au même niveau

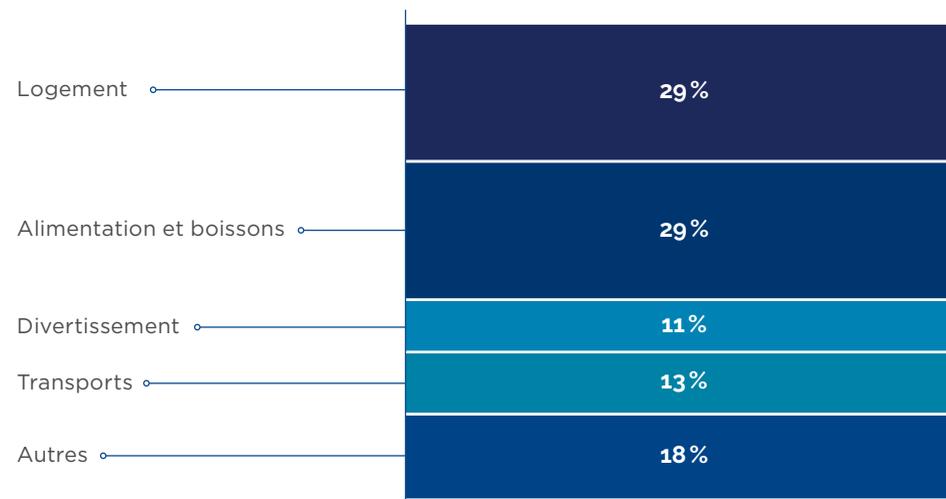
Notre étude confirme que les Canadiens considèrent la retraite comme une expérience hautement personnalisée, en ce qui concerne leur santé, leurs finances et leur travail. Les employeurs ont la possibilité d'adapter leurs offres pour répondre à ces besoins en constante évolution, tout en gagnant un avantage concurrentiel sur le marché des talents.

La suppression de la retraite obligatoire à 65 ans a également donné aux Canadiens une plus grande maîtrise de leur retraite, leur permettant de prendre des décisions en fonction de leur situation personnelle et de leurs préférences.

Dépenses courantes



Répartition mensuelle des dépenses



Dépenses annuelles moyennes

3 952 \$ Voyages

1 723 \$ Produits de consommation

1 569 \$ Soins de santé

874 \$ Dons de charité





Flexibilité de la retraite

Un pourcentage impressionnant – 73 % – des retraités interrogés ont déclaré avoir choisi la date de leur départ à la retraite, ce qui témoigne du récent assouplissement de la planification de la retraite.



« Nous voyons la retraite dans une nouvelle optique. Les gens s'écartent des normes établies, adoptent des horaires flexibles et donnent à la retraite une nouvelle définition. Qu'ils prennent une retraite anticipée, qu'ils travaillent à temps partiel ou qu'ils continuent de travailler après l'âge de 65 ans, les gens diversifient de plus en plus leurs compétences et se trouvent de nouveaux intérêts en dehors de leur carrière initiale. Le mieux-être financier reste la pierre angulaire de ces choix, et le fait de travailler avec un conseiller crédible garantit l'élaboration d'un régime sur mesure qui suit l'évolution des objectifs et assure une retraite satisfaisante. »

— **Patrick Barkwell**, directeur national, Services financiers individuels, La Corporation People

Rester présents dans le monde du travail

De nombreux retraités choisissent de rester présents dans le monde du travail, démontrant ainsi leur volonté de demeurer engagés et productifs. Parmi les retraités, 16 % déclarent travailler encore :

5% travaillent à temps plein

79% travaillent à temps partiel

16% font du bénévolat

Parmi ceux qui ont pris leur retraite en 2020 ou plus tard, 24 % continuent de travailler, et 30 % des retraités qui ont entre 55 et 64 ans ont encore un emploi.





Les raisons pour lesquelles les retraités continuent de travailler sont variées et multiples

Facteurs psychologiques et sociaux :

57 % estiment que « le travail fait du bien sur le plan émotionnel »

53 % disent vouloir « s'occuper »



« Le travail peut prendre diverses formes. Il peut être rémunéré, ou non. Nos clients qui arrivent à la retraite cherchent tous à se construire une vie différente, épanouissante et satisfaisante d'une nouvelle manière. »

— **Susan Boissonneault**, conseillère en carrière, responsable de programme à People First HR Services

Considérations financières :

31 % déclarent avoir besoin de ces revenus pour maintenir leur niveau de vie

30 % déclarent que les récentes hausses de l'inflation et des taux d'intérêt ont influencé leur décision de continuer de travailler



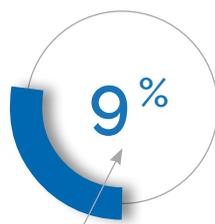
Nouvelles perspectives professionnelles :

57 % des retraités travaillent dans des domaines qui n'ont rien à voir avec leur carrière antérieure, ce qui suggère une volonté de s'adapter et d'explorer de nouvelles possibilités

Activités professionnelles prévues :

19 % des retraités prévoient continuer de travailler pendant une longue période

10 % ont l'intention de travailler indéfiniment



9 % s'attendent à travailler pendant plus de cinq ans

La tendance étant aux modalités de travail flexibles et aux secondes carrières, les organisations ont la possibilité d'adapter leurs stratégies en matière de RH et de tirer profit des vastes connaissances et de l'expérience de leurs employés âgés de 55 ans et plus. Les employeurs qui en sont conscients et qui peuvent adapter leurs pratiques en matière de ressources humaines, y compris leurs régimes d'avantages sociaux et de retraite, en misant sur l'amélioration du mieux-être global – financier, physique et mental – seront en bonne position.





La puissance du nombre

Les régimes de retraite d'employeur améliorent la situation financière des retraités. Leur incidence positive est évidente, non seulement sur l'épargne-retraite mais aussi sur la confiance et le bien-être financier des participants.

Lorsqu'on leur demande s'ils sont convaincus d'avoir suffisamment d'argent pour avoir une retraite confortable, les participants des deux types de régimes se disent très confiants :

77% des participants de régimes dans lesquels les décisions de placement ne leur appartenaient pas se disent confiants de maintenir leur situation financière.

79% des participants de régimes de capitalisation partagent cette confiance.

En revanche, seulement 60 % de ceux qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite d'employeur estiment que leur situation financière est sûre. Cet écart témoigne de l'influence d'un régime d'employeur sur la confiance des employés dans leur avenir financier.

L'épargne-retraite n'est pas le seul facteur déterminant. La couverture des soins médicaux joue aussi un rôle essentiel dans le degré de confiance. Parmi les personnes bénéficiant à la retraite d'une assurance soins médicaux offerte par leur employeur, 79 % se sentent sûres de leur avenir financier, contre seulement 63 % des personnes ne bénéficiant pas d'une telle assurance.

Ces données mettent en évidence une vérité incontournable : les régimes de retraite et les assurance soins médicaux fournis par l'employeur ont une incidence tangible sur la vie des gens. En proposant ces régimes, les employeurs offrent à leurs employés bien plus que la sécurité financière : ils leur procurent la tranquillité d'esprit, le bien-être psychologique et une assise solide pour la vie après le travail.

En préconisant la planification de la retraite dans le cadre de leur proposition de valeur globale, les organisations appuient les efforts déployés pour attirer et conserver les talents. Ces régimes ne sont pas de simples avantages : ce sont des outils stratégiques qui renforcent la loyauté, l'engagement et la satisfaction des employés.



« Nous constatons que de plus en plus d'employeurs se mobilisent pour aider leurs employés à préparer leur retraite. Ils se concentrent sur l'information

et l'analyse des données pour favoriser de meilleurs résultats. Grâce aux comptes rendus périodiques de leurs conseillers en régimes collectifs, les employeurs peuvent avoir une idée plus précise du rendement de leurs régimes. Lorsque l'on prend mieux soin de ses employés, on accentue leur loyauté, ce qui a un effet déterminant sur la réussite à long terme. »

— **Kevin Bell**, vice-président, Développement commercial, à La Corporation People





Place à l'amélioration

Si des progrès considérables ont été accomplis pour aider les Canadiens à prendre leur retraite en toute confiance, des difficultés persistent dans certains domaines, et les employeurs ont un rôle clé à jouer pour combler ces lacunes. Le passage à la retraite continue de poser des problèmes sur le plan des finances et du mode de vie pour bien des gens, et les employeurs ont largement la possibilité d'intervenir et d'offrir des conseils.

Hausse de l'inflation

Ces dernières années, la hausse des taux d'inflation a constitué un défi de taille pour de nombreux retraités. Les chiffres sont éloquentes : deux tiers des retraités ont été contraints de réduire leurs dépenses, 47 % d'entre eux ayant dû faire des compressions modérées et 20 % des réductions importantes.

Kevin Bell, vice-président, Développement commercial, à La Corporation People, note que bien des nouveaux retraités n'étaient pas préparés à la forte augmentation du coût de la vie. « Ils n'avaient pas prévu l'escalade du coût de la vie », explique M. Bell, qui souligne l'importance de protéger les régimes de retraite contre les changements économiques.

L'anxiété financière est bien réelle

Pour de nombreux retraités, la crainte d'épuiser leurs économies est une préoccupation constante. En effet, 43 % des retraités craignent que leurs économies ne durent pas assez longtemps. Parmi eux, 7 % sont extrêmement inquiets, 8 % sont très inquiets et 28 % sont assez inquiets. Seule une petite partie - 16 % - a déclaré n'avoir aucune inquiétude.

Aider les employés à préparer leur retraite

Les employeurs sont particulièrement bien placés pour aider leurs employés à se préparer aux réalités financières de la retraite, et ce bien avant que les employés ne franchissent le pas. Les récentes mises à jour des lignes directrices de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) soulignent cette responsabilité, en recommandant aux employeurs de fournir aux employés des outils d'aide à la décision et de les informer pour les aider à planifier leur retraite.

Danielle Ferrone, conseillère principale, Solutions de retraite collectives à La Corporation People, souligne l'importance d'être bien informé, en particulier pour les employés dans la cinquantaine. « Il faut fournir des informations précises, conseille-t-elle. À quoi ressemble la retraite? Comment fait-on pour demander des prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse? Avez-vous assez d'argent? Quelles sont les options qui s'offrent à vous? »



« Même si les régimes de retraite d'entreprise, le régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse constituent une base solide, ils ne suffisent pas toujours à maintenir le style de vie auquel de nombreuses personnes aspirent à la retraite ou à couvrir certaines dépenses

imprévues. Le nouveau contexte depuis 2009 a apporté de nouveaux défis, notamment la volatilité accrue des marchés, la fluctuation des taux d'intérêt et des rendements décroissants combinés à l'inflation. Avec l'augmentation de la longévité, il est clair qu'une approche réfléchie et multidimensionnelle de la planification de la retraite est plus essentielle que jamais. »

— **Patrick Barkwell**, directeur national, Services financiers individuels, La Corporation People



Surprises et endettement : le rôle de l'éducation financière

La retraite réserve parfois des surprises, et de nombreux Canadiens sont pris au dépourvu lorsqu'ils doivent faire des dépenses imprévues.

Dépenses imprévues

Pour de nombreux retraités, le coût de la retraite n'est pas celui auquel ils s'attendaient :

25 % des retraités ont été surpris par le coût des soins de santé et de l'assurance voyage, et plus de la moitié d'entre eux ne se sont pas sentis prêts à faire face à ces dépenses.

Ces données montrent à quel point il est important de bien informer les retraités pour les aider à gérer l'augmentation des coûts. Les employeurs peuvent se démarquer en proposant des programmes d'éducation financière qui aident leurs employés à prévoir ce type de dépenses bien avant la retraite.



« Les dernières lignes directrices de l'ACOR appuient nos conclusions : offrir aux employés une éducation financière pertinente ainsi qu'un accès à des conseils et des outils de prise de décision peut les aider à relever les défis financiers de la retraite. Lorsque les employeurs adoptent une approche proactive, ils donnent à leurs employés la confiance et les compétences nécessaires pour assurer leur avenir financier. »

— **Danielle Ferrone**, conseillère principale, Solutions de retraite collectives, La Corporation People

Un changement d'attitude à l'égard de l'endettement

Les retraités d'aujourd'hui se montrent étonnamment peu préoccupés par l'endettement, ce qui marque un changement par rapport à l'approche plus conservatrice des générations précédentes en matière de sécurité financière à la retraite.

56 % Les ménages de 56 % des retraités ont des dettes.

Cette augmentation de l'endettement des retraités pourrait être influencée par des taux d'intérêt historiquement bas et par l'évolution des habitudes de consommation, mais elle représente un défi pour ceux qui misent sur la sécurité financière à la retraite.

15 % Pour 15 % d'entre eux, ces dettes se chiffrent à plus de 100 000 \$.





« Lorsque nous parlons aux employés, ils se disent souvent découragés, pensant qu'il est trop tard pour commencer à épargner ou qu'ils n'ont pas assez d'argent à placer. Nous voulons encourager les employés à commencer à épargner le plus tôt possible, mais il n'est jamais trop tard! Même en épargnant une petite somme à chaque paie, on peut faire beaucoup sur 10 ou 20 ans. Certains employeurs proposent des comptes d'épargne non imposables qui permettent aux employés d'atteindre des objectifs financiers à court terme, comme se créer un fonds d'urgence ou faire un voyage. »

— **Danielle Ferrone**, conseillère principale, Solutions de retraite collectives à La Corporation People

Cette tendance est également liée au nombre croissant de retraités qui continuent de travailler, car de plus en plus de retraités endettés s'inquiètent de leur sécurité financière :

Seulement **28 %** des retraités qui travaillent encore (à temps plein ou à temps partiel) n'ont pas de dettes, contre **46 %** de ceux qui ne travaillent plus.

Un examen plus approfondi du type d'endettement des retraités montre que :



18 % des retraités doivent encore payer leur voiture



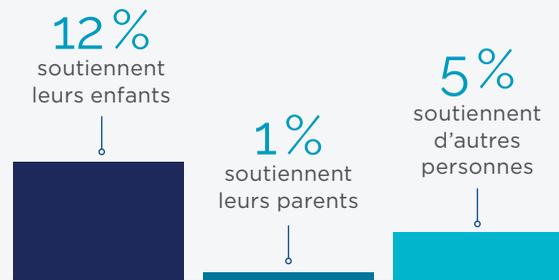
24 % continuent de rembourser un prêt hypothécaire sur leur résidence principale



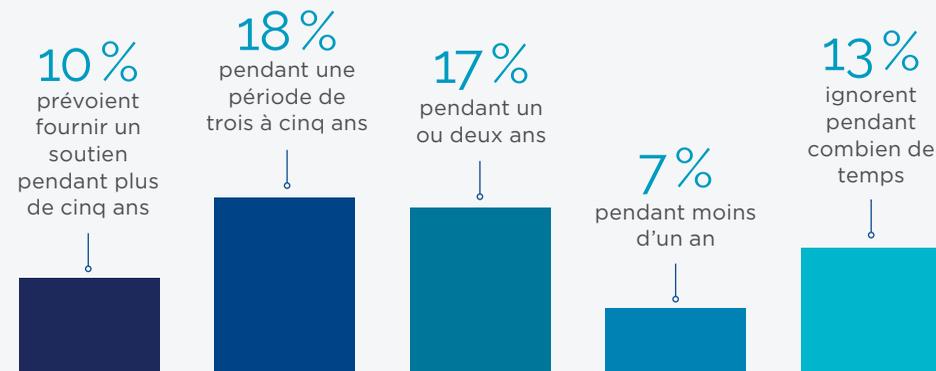
Retraités avec personnes à charge

Pour de nombreux retraités, le budget du ménage est encore plus plombé par la prise en charge de personnes à charge.

Parmi les retraités, 17 % apportent un soutien financier à une ou plusieurs personnes à charge :



Ces obligations s'étendent sur de longues périodes, 35 % des retraités indiquant qu'ils apporteront leur soutien pendant une période indéfinie. Pour ce qui est des autres, la durée du soutien offert varie :



Cette réalité complique la situation financière des retraités, surtout compte tenu de l'augmentation du coût de la vie et des obligations familiales. Alors que de nombreux retraités cherchent à demeurer actifs et utiles, ces charges financières supplémentaires peuvent rendre la retraite plus difficile pour certains.

Les employeurs qui reconnaissent la complexité de la retraite peuvent avoir une influence tangible en offrant des ressources de formation et de planification financière. Les programmes qui aident les employés à composer avec ces responsabilités à long terme peuvent favoriser la sympathie et la loyauté. Proposer des modalités de travail flexibles ou fragmentées peut changer la donne pour les personnes qui ont aussi des responsabilités d'aidant.





Les employeurs peuvent façonner l'avenir de la retraite

À mesure que le mode de vie des retraités change, les employeurs doivent regarder au-delà des régimes standard et proposer des solutions sur mesure qui répondent aux besoins particuliers de chaque participant. Cette approche personnalisée permet non seulement de stimuler l'engagement des employés, mais aussi d'améliorer leur bien-être général.

Quand les employés ont le sentiment que leur situation personnelle est prise en compte, ils sont plus enclins à participer activement à leur régime de retraite, ce qui se traduit par une plus grande satisfaction et une plus grande fidélité.

Quant aux employeurs, ils sont mieux en mesure de conserver les talents, car les employés apprécient les organisations qui investissent dans leur bien-être. En fin de compte, les solutions sur mesure sont gagnant-gagnant, car elles ont un effet favorable sur les employés et sur la performance globale de l'organisation.

Conseils pour les employeurs :

Améliorer l'éducation financière des employés

Créer et promouvoir des ressources éducatives pour aider les employés à utiliser pleinement leurs prestations de retraite.

Promouvoir les initiatives associées au mieux-être

Mettre en œuvre des programmes de mieux-être global qui prennent en compte la santé physique, mentale et financière des employés.

Faciliter l'accès à des conseillers professionnels

Donner accès à des conseillers financiers pour guider les employés dans la planification de leur retraite.

Accueillir les travailleurs âgés

Adapter les modalités de travail pour attirer et garder les travailleurs âgés, et ainsi tirer parti de leur expérience pour réaliser des gains de productivité.





Il est temps d'agir

Nos conclusions fournissent une feuille de route aux employeurs qui souhaitent influencer de manière durable sur le bien-être financier et général de leurs employés. Les constats sont clairement établis :

Les régimes d'employeur ont des effets favorables

Les travailleurs participant à des régimes dans lesquels les décisions de placement ne leur appartiennent pas (RRPD) ou à des régimes de capitalisation dans lesquels les décisions de placement ne leur appartiennent (RRCD, REER collectifs, RPDB) ont une confiance dans leur avenir financier supérieure de plus de 20 % à celle des travailleurs ne bénéficiant pas de tels régimes. Cela souligne l'importance de maintenir des offres de retraite intéressantes et de reconsidérer toute décision visant à réduire la couverture des soins médicaux des retraités.

Les retraités apprécient ces avantages

Les retraités encouragent les travailleurs d'aujourd'hui à tirer pleinement parti de leur régime d'avantages sociaux. Les employeurs devraient promouvoir l'adhésion à leur régime et donner accès à des conseils financiers professionnels afin d'aider les employés à maximiser leurs prestations de retraite.

La retraite progressive gagne en popularité

Les employeurs qui adoptent des modalités de travail flexibles et fragmentées peuvent garder les talents d'expérience tout en s'adaptant à l'évolution des besoins des travailleurs âgés. Cette tendance, motivée par la situation financière et le style de vie, offre un avantage stratégique.

L'approche globale de la santé est bien accueillie

Les initiatives des employeurs axées sur la santé physique, mentale et financière sont bien accueillies par les Canadiens âgés. En encourageant une culture du mieux-être par le biais de régimes compétitifs les employeurs peuvent améliorer l'engagement et la productivité, et réduire l'absentéisme et les demandes de prestations d'invalidité.

L'éducation financière est la clé d'une retraite réussie

Les employeurs qui investissent dans une formation complète et intéressante pour leurs employés pourront mieux attirer et garder les meilleurs talents. Ne se limitant pas aux communications habituelles sur leur régime, ils dotent leurs employés d'outils et de connaissances dont ils ont besoin pour avoir une retraite épanouissante, tout en bénéficiant d'une meilleure compréhension. Ces informations soutiennent les initiatives de planification de la relève et de mentorat, en permettant à l'organisation de conserver et de partager de précieuses connaissances au fur et à mesure que le travailleur transite en douceur vers la retraite.



Ce rapport dresse un tableau optimiste de la retraite pour de nombreux Canadiens, en grande partie grâce aux efforts d'employeurs proactifs.

Là où des améliorations sont possibles, les employeurs sont particulièrement bien placés pour susciter des changements significatifs. Ceux qui saisissent cette occasion amélioreront le bien-être de leur personnel et gagneront un avantage concurrentiel sur le marché actuel des talents.

La planification de la retraite peut s'avérer complexe, mais avec un soutien adéquat, les employeurs peuvent jouer un rôle clé en aidant leurs employés à aborder avec confiance cette étape de leur vie. Les experts de La Corporation People peuvent fournir des informations et des conseils pour élaborer des régimes qui aideront les employés à se préparer à une retraite réussie.

LA CORPORATION
people

Discutons.

À propos du sondage

Ce rapport résume les conclusions d'un sondage mené par La Corporation People en mai 2024 auprès d'un échantillon représentatif de 1550 retraités canadiens membres du Forum Angus Reid. Le sondage a été fait en français et en anglais. À des fins de comparaison uniquement, un échantillon probabiliste de cette taille comporterait une marge d'erreur de +/- 2 points de pourcentage, 19 fois sur 20.

La publication Ensuite vous est présentée par La Corporation People.

Nous vous proposons des perspectives et des solutions qui pourraient vous aider à assurer l'autonomisation de vos effectifs et la pérennité de votre milieu de travail.

peoplecorporation.com/fr-ca

linkedin.com/company/people-corporation

