

Avantages sociaux au Canada



Avec un marché du travail transformé, les avantages personnalisés changent la donne.

Contenu...

Introduction

À quoi s'attendre en 2023

Coût des avantages sociaux

Personnalisation

Résilience

Équité et inclusion

Élaborer un plan

Protéger les employés

Personnaliser les avantages

Tirer profit des données

Travailler avec votre consultant

À propos de HUB

Avantages sociaux de HUB

Retraite et gestion de patrimoine

Définition du contexte

Réévaluer les avantages sociaux dans un contexte d'inflation et de pénurie de main-d'œuvre.

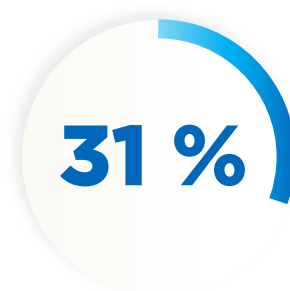
L'inflation et l'augmentation des coûts grèvent les budgets, tandis que les employés attendent plus de leurs avantages sociaux. Cela s'ajoute aux pénuries de main-d'œuvre qui affectent le recrutement. Les professionnels des RH vont examiner les avantages – maladie, handicap, congés, retraite et finances – qu'ils proposent et la manière dont ils les offrent.

Couverture de la santé mentale



80 % une couverture inadéquate en matière de santé mentale.¹

Changement d'emploi



des employés envisageaient un changement d'emploi au cours du second semestre 2022.²

1. La Commission de la santé mentale du Canada, « [Les avantages étendus en matière de santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives des employés et des employeurs](#) », 12 mai 2022
2. Benefits Canada, « [31 % des employés canadiens envisagent de changer d'emploi au cours de la seconde moitié de 2022 : Sondage](#) », 20 juin 2022.

À quoi s'attendre en 2023

Les employeurs devront s'adapter à des horaires de travail flexibles, offrir un meilleur soutien financier et proposer des avantages personnalisés pour répondre aux besoins des employés. Les organisations devront mettre en balance ces attentes avec l'augmentation du coût des avantages sociaux et la concurrence féroce pour attirer les travailleurs. Les avantages sociaux personnalisés seront essentiels pour trouver cet équilibre.



Le coût des avantages sociaux augmentera, tout comme les attentes des employés.

Le coût des avantages sociaux continuera d'augmenter,³ en raison de l'inflation, de l'élargissement des régimes d'avantages sociaux et du report des départs à la retraite.

En raison de la hausse des coûts, les régimes risquent de dépasser leur budget, car les employés ont des taux d'utilisation élevés de leur protection santé – notamment pour les soins dentaires et les services paramédicaux – ce qui se poursuivra en 2023. Les employés qui retardent leur départ à la retraite en raison des craintes liées à l'inflation⁴ feront augmenter les coûts des prestations de santé et entraineront également une hausse importante du financement des régimes de retraite.

L'augmentation des coûts se répercutera sur le résultat net d'une organisation. Mais avec un taux de chômage qui n'a jamais été aussi bas et une pénurie de main-d'œuvre prévue à long terme⁵ réduire les avantages sociaux ne sera pas une option viable pour les employeurs.

En fait, environ 70 % des jeunes Canadiens affirment qu'ils quitteraient leur employeur pour obtenir de meilleurs avantages sociaux ailleurs.⁶ Les organisations devront allouer des fonds pour offrir de meilleurs avantages sociaux qui satisfont le personnel actuel et attirent de nouveaux talents. Elles peuvent également tirer parti de la technologie des RH pour améliorer les communications et offrir une expérience transparente aux employés, ce qui améliore l'adoption des avantages sociaux et l'engagement.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre à long terme, les employeurs ne peuvent pas réduire les avantages sociaux s'ils espèrent rester au complet.

3. Benefits Canada, « [Un sondage révèle que le coût des avantages sociaux des employeurs au Canada devrait augmenter de 7 % en 2022](#) », 13 octobre 2021.
4. Global News, « [Les Canadiens retardent leur retraite au milieu d'une inflation grimpeante, selon un sondage](#) », 17 juin 2022.
5. Radio-Canada, « [Dans un marché du travail étroit, c'est là que les travailleurs canadiens se dirigent](#) », 23 août 2022.
6. RBC, « [Les trois quarts des jeunes Canadiens sont plus susceptibles de quitter leur emploi actuel pour un emploi mieux rémunéré](#) », 5 juillet 2022.



La personnalisation signifie que les avantages sociaux seront plus efficaces pour attirer et retenir les employés.

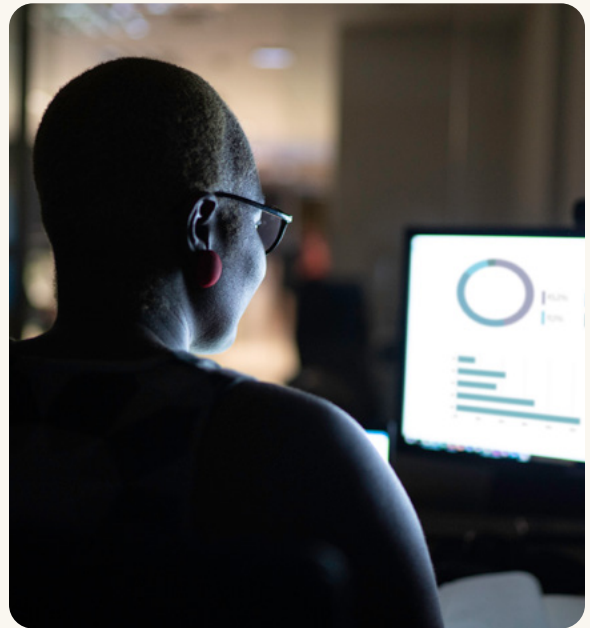
La pandémie de la COVID-19 a entraîné un profond changement des priorités concernant le travail, la santé mentale et les carrières, conduisant de nombreuses personnes à quitter leur emploi pour de nouvelles circonstances opportunes professionnelles et personnelles. Les travailleurs donnent la priorité à leur santé mentale par rapport aux exigences du travail, surtout lorsqu'ils ne se sentent pas récompensés pour le temps et les efforts supplémentaires qu'ils ont consacrés à leur travail.

Les observateurs du secteur appellent cela le « départ silencieux », c'est-à-dire le fait de faire son travail sans aller au-delà de ce que l'on attend d'eux. Ils ne reçoivent peut-être pas la carotte, mais ressentent le bâton.

Les organisations et leur fonction RH peuvent trouver des solutions en offrant des avantages personnalisés : *Quels avantages favoriseront le mieux la santé et le bien-être – physique, émotionnel, financier et professionnel – de chaque employé?*

L'analyse des données et le développement de profil d'employés peuvent aider à identifier ce que chaque employé attend de ses avantages, qu'il s'agisse d'une aide pour la garde d'enfants, de solides prestations de santé, d'une aide financière pour réduire les dettes ou d'une formation pour l'avancement d'une carrière. En personnalisant les avantages disponibles et les communications à leur sujet, on maintient la motivation des employés et on attire de nouveaux travailleurs.

Compte tenu des attentes des travailleurs vis-à-vis de leur employeur, il est urgent que les entreprises adoptent les avantages personnalisés.



Les employeurs devront se concentrer sur la vitalité et la culture de leur lieu de travail.

En 2023, les employeurs progressistes développeront leurs régimes d'avantages sociaux dans le cadre d'une stratégie globale de gestion des risques.

La pénurie de main-d'œuvre devant se poursuivre dans un avenir prévisible, il incombe à une organisation de créer un lieu de travail où les employés se sentent valorisés et en sécurité, où les employeurs offrent des possibilités d'avancement et d'excellence. Ce type de culture peut aider les organisations à surmonter les ralentissements économiques et les marchés instables, en maintenant leurs employés dévoués, loyaux et productifs.

Pour développer ce type de culture, les relations sont importantes – en particulier la dynamique entre les travailleurs et leur patron, leur chef d'équipe ou leur gestionnaire de rendement.

Par conséquent, les organisations avant-gardistes mettront l'accent sur la formation au leadership en 2023. Les gestionnaires devront posséder les compétences nécessaires pour prendre soin d'eux-mêmes et des autres, améliorer la culture de l'organisation et minimiser les comportements toxiques sur le lieu de travail. Cet investissement dans la gestion augmentera la loyauté des dirigeants, minimisera l'épuisement professionnel et augmentera la rétention globale.



Les employeurs qui abordent les avantages sociaux sous l'angle de la gestion des risques devront mettre l'accent sur la formation à la violence au travail et proposer aux employés des avantages qui offrent une protection contre les risques personnels, comme une cyberassurance personnelle, ou offrir une assurance à prix réduit sur la couverture personnelle.

De nombreuses entreprises proposent également des avantages en matière de bien-être financière, au-delà du régime de retraite standard. Ces offres comprennent des conseils financiers, une aide à la scolarité, des programmes de prêts personnels et des incitations supplémentaires pour les régimes d'épargne avant impôt.



Il existe de nouveaux repères pour une nouvelle réalité de l'emploi.

Pour les employeurs, l'immigration sera une stratégie clé pour remédier leurs pénuries de main-d'œuvre, et l'adoption de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) contribuera fournir un avantage concurrentiel pour les talents.

Entre 2022 et 2025, le gouvernement prévoit plus de 1,3 million de nouveaux résidents permanents, dont plus de 243 000 immigrants « hautement qualifiés ». Près de la moitié de ces travailleurs hautement qualifiés devraient immigrer en 2024.⁷

Ces nouveaux résidents vont modifier le lieu de travail de la même manière que les et d'autres générations ont impulsé le changement.

Ce changement se manifestera par le fait que les employeurs examineront leurs politiques de DEI et engageront des spécialistes ou des conseillers en avantages sociaux afin de concevoir une stratégie qui favorise la santé et le bien-être grâce à des avantages personnalisés.

Offrir des avantages personnalisés qui soutiennent une main-d'œuvre diversifiée nécessite une image approfondie des besoins des individus et une maîtrise de l'analyse des données. Par exemple, l'immigrant qui se débat dans un environnement inconnu et le jeune diplômé qui a contracté d'importants prêts étudiants ne se soucient peut-être pas autant de leur régime de retraite que les autres travailleurs. Les identifier grâce à l'analyse des données ouvre la voie à l'optimisation des avantages sociaux pour tous.

Le Canada ajoutera

1,3 M

de nouveaux résidents permanents

Et

234 K

immigrants hautement qualifié

entre **2022** et **2025**

7. Gouvernement du Canada, « [Avis – Renseignements supplémentaires pour le Régime des niveaux d'immigration 2022-2024](#) », 14 février 2022.



Faire un plan

HUB peut aider à développer une stratégie d'avantages sociaux qui protégera vos résultats, soutiendra votre personnel et renforcera votre résilience pour 2023.



- + Améliorer les avantages sociaux.**

Faites des avantages sociaux la pierre angulaire de votre stratégie RH en 2023. Les travailleurs, toutes générations confondues, attendent davantage de leurs avantages sociaux, et les employés potentiels considèrent désormais les meilleurs avantages sociaux comme une condition d'embauche.
- + Personnaliser pour plus de rendement.**

Les avantages sociaux personnalisés susciteront l'intérêt et l'énergie de vos employés, renforceront leur loyauté et amélioreront le recrutement, car les employés potentiels examinent les avantages sociaux comme jamais auparavant. Et offrir des avantages personnalisés n'est pas plus coûteux que ce que vous faites actuellement.

- + Plonger dans les données.**

Les données sur les employés et les données démographiques sont les éléments de base d'une stratégie d'avantages sociaux qui suscitera un engagement élevé et motivera vos employés. Des outils tels que Persona Analysis et Benefits Benchmarking de HUB vous permettront d'exploiter les données pour offrir des avantages sociaux personnalisés.
- + Consulter votre courtier ou consultant en avantages sociaux.**

une époque marquée par les pénuries de main-d'œuvre, les démissions silencieuses et l'augmentation de l'immigration, votre consultant en avantages sociaux peut vous aider élaborer un régime stratégique d'avantages sociaux qui permet de surmonter les difficultés de recrutement et d'avoir des employés motivés, productifs et loyaux.

Avantages sociaux de HUB au Canada

Lorsque vous vous associez à nous, vous êtes au centre d'un vaste réseau d'experts qui vous aideront à atteindre vos objectifs. Pour plus d'informations sur la manière de gérer vos coûts d'assurance, de réduire vos risques et de prendre soin de vos employés, parlez à un spécialiste des avantages sociaux et de l'assurance retraite de HUB.

Avantages sociaux

5ème plus grand courtier d'assurance au monde

6 M+ vies couvertes

650 courtiers en avantages sociaux dédiés

Retraite

7 900 employeurs-clients servis

900+ régimes de retraite en délibéré.

142 B \$ régimes de retraite et patrimoine privés en délibéré

Restez à jour

Abonnez-vous pour recevoir de l'information sur le secteur des avantages sociaux et des invitations à des événements tout au long de l'année 2023.

Abonnez-vous