

**Perspectives** 2025

# Avantages sociaux et retraite

Pour que les avantages sociaux demeurent abordables, utiles et résilients, les organisations adopteront de nouvelles perspectives et des stratégies novatrices.



# À quoi s'attendre en 2025

Les organisations canadiennes s'appuieront sur l'analyse des données pour renforcer leurs programmes d'avantages sociaux, attirer et retenir les talents et améliorer leur résilience. L'analyse aidera à personnaliser les avantages sociaux, ce qui augmentera l'engagement et permettra de lutter contre la hausse des coûts des avantages sociaux et le taux de roulement élevé. Les organisations qui renforcent la planification de la retraite et le bien-être financier seront des employeurs attrayants pour une population préoccupée par son avenir financier.

## 31 %

*des chercheurs d'emploi canadiens recherchent de meilleurs avantages sociaux auprès d'un nouvel employeur.<sup>1</sup>*

1. Robert Half, « [Many Workers Planning to Change Jobs While Demand for Skilled Talent Continues](#), » 6 février 2024.

## L'augmentation des coûts incitera à une plus grande prudence dans le choix des protections.

Les entreprises canadiennes se concentreront sur la maîtrise des coûts des avantages, en particulier des protections de soins médicaux. Selon le Sondage sur les perspectives 2025 de HUB International,<sup>2</sup> les deux tiers des entreprises canadiennes affirment que le coût des protections de soins médicaux constituera une priorité majeure au cours de l'année à venir.

Les entreprises auront besoin d'une stratégie structurée en matière d'avantages sociaux pour limiter les coûts, en particulier en ce qui concerne les médicaments sur ordonnance : le prix des médicaments au Canada est maintenant le troisième plus élevé parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE),<sup>3</sup> souvent en raison de traitements coûteux tels que les médicaments biologiques et de spécialité.<sup>4</sup>

Les médicaments sont devenus si chers que 22 % des Canadiens disent sauter des doses ou ne pas faire exécuter leurs ordonnances, et 10 % se retrouvent aux urgences parce qu'ils n'ont pas les moyens d'acheter des médicaments pour traiter des maladies chroniques.<sup>5</sup>

Les employeurs trouveront des solutions de rechange comme l'analyse des données et l'informatique clinique pour les aider à faire face à l'augmentation des coûts des médicaments. Ces solutions permettent d'identifier les domaines dans lesquels des économies peuvent être réalisées, qu'il s'agisse de listes de médicaments ou de contrats avec les administrateurs de régimes d'assurance médicaments.

Le coût de l'assurance invalidité pèse également sur les employeurs. La réglementation impose aux assureurs de disposer d'un fonds de réserve important pour couvrir les



demandes de prestations d'invalidité. Les taux d'intérêt élevés génèrent des revenus qui permettent de payer les prestations d'invalidité sans toucher au fonds de réserve lui-même. Toutefois, avec la baisse des taux d'intérêt, les assureurs paieront certaines réclamations directement à partir du fonds de réserve, ce qui entraînera une hausse des primes.<sup>6</sup>

En travaillant avec un courtier expérimenté en avantages sociaux, vous pourrez trouver une protection d'invalidité qui répondra à vos besoins sans vous ruiner.

2. Sondage sur les perspectives 2025 de HUB International dans le cadre duquel 900 cadres supérieurs et vice-présidents ont été interrogés sur les problèmes auxquels ils sont confrontés en matière de rentabilité, de vitalité des employés et de résilience organisationnelle.
3. Gouvernement du Canada, « [Établissement du prix et coûts des médicaments d'ordonnance](#) », consulté le 25 octobre 2024.
4. Telus Health, « [2024 Drug Data Trends & National Benchmarks](#) », 23 avril 2024.
5. Société canadienne du cancer, « [Un sondage national révèle que près d'une personne sur quatre au pays coupe des comprimés, saute des doses de médicaments ou ne se procure pas leur prescription en raison de leur coût](#) », 14 février 2024.
6. Benefits by Design, « [Addressing the Troubling Trend of Rising Disability Claims in Canada](#) », 20 juin 2022.

## Des avantages personnalisés peuvent faire pencher la balance en matière de recrutement et de fidélisation.

Les travailleurs sont en mouvement, puisque 42 % des employés canadiens - dont 72 % des employés des RH - étaient à la recherche d'un nouvel emploi au cours du premier semestre de 2024,<sup>7</sup> et bon nombre de ces chercheurs d'emploi veulent de meilleurs avantages sociaux.

L'amélioration des programmes d'avantages sociaux peut représenter un défi pour les employeurs canadiens. Non seulement la main-d'œuvre canadienne est variée selon les groupes d'âge, mais comme l'immigration contribue à atténuer les pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs,<sup>8</sup> elle peut introduire des attentes et des préférences culturelles différentes en matière d'avantages sociaux.

Par ailleurs, les employeurs devront mettre l'accent sur leurs offres en matière de santé mentale. Alors que 72 % des Canadiens déclarent que prendre soin de leur santé mentale est une priorité (contre 68 % un an plus tôt), 62 % d'entre eux affirment que les avantages auxquels ils ont accès au travail en matière de santé mentale n'ont pas changé et seulement 17 % disent qu'ils ont augmenté par rapport à 2023.

Fait révélateur, la raison la plus fréquente (37 %) de ne pas consulter pour traiter des problèmes de santé mentale est la dépense.<sup>9</sup> Il est important d'adopter une approche à plusieurs niveaux en matière de santé mentale, y compris des programmes tels que la formation des gestionnaires pour les aider à identifier les problèmes chez les employés. Mais il est peut-être plus important que les employés puissent se payer les conseils et les traitements nécessaires en matière de santé mentale en dehors d'un Programme d'aide aux employés (PAE) standard.

Pour atteindre les travailleurs et répondre à leurs besoins en matière d'avantages sociaux, il faut une personnalisation basée sur l'analyse des données. En raison de la diversité des générations et des origines au sein de la population

active, il peut s'avérer difficile d'offrir des avantages personnalisés qui correspondent aux individus à l'étape où ils se trouvent dans leur parcours de vie.

Les petits employeurs qui ne peuvent pas offrir beaucoup d'avantages peuvent considérer les avantages personnalisés comme hors de portée. Cependant, ils peuvent adopter une conception flexible basée sur des outils tels que l'Analyse Persona de la main-d'œuvre, pour offrir la bonne gamme d'options spécifiquement conçues pour leur groupe d'employés. Les employés bénéficient ainsi d'une plus grande flexibilité grâce à des options limitées mais ciblées.

Les avantages personnalisés séduisent et mobilisent les employés, mais ces derniers ont souvent besoin d'aide pour choisir parmi les différentes options. Par exemple, les Canadiens ont tendance à ne pas prendre de risques et sont donc souvent surassurés. C'est pourquoi les entreprises qui proposent plusieurs options en matière de remboursement des médicaments sur ordonnance, de soins de la vue ou de régimes de retraite doivent impérativement mettre en place de la formation et de l'éducation.

7. Human Resources Director, « [How many Canadian employees plan to look for a new job in the first half of 2024?](#) », 6 février 2024.

8. RSM, « [Immigration and the rebalancing of the Canadian economy](#) », 13 septembre 2024.

9. Benefits Canada, « [72% of Canadian workers prioritizing mental health: survey](#) », 13 mai 2024.

# Les équipes RH s'appuieront sur les données pour créer une résilience à long terme.

Les cadres RH savent que des avantages sociaux solides stimulent la productivité, le recrutement et la fidélisation des employés et, en fin de compte, le résultat net. Cependant, la question qui se pose en 2025 est de savoir comment offrir un programme d'avantages sociaux résilient - un programme qui peut rester abordable, efficace et solide au fil du temps - alors que des coûts plus élevés se profilent à l'horizon.

Il est important d'offrir des avantages qui s'adressent à plusieurs générations de travailleurs et qui attirent les meilleurs talents. Mais le coût de ces avantages augmente à un rythme supérieur à celui de l'inflation.

Le problème ne se limite pas au coût des régimes d'assurance médicaments et autres protections de soins médicaux, qui augmentent plus rapidement que l'inflation depuis plusieurs années. L'explosion des avantages offerts aux employés est également un élément du problème. Par exemple, l'assurance pour animaux de compagnie, la couverture des mères porteuses ou les congés sabbatiques rémunérés peuvent aider une entreprise à être plus attrayante pour les employés potentiels et actuels. Mais les directeurs financiers peuvent s'interroger sur le retour sur investissement.

Malheureusement, les responsables des RH sont résignés face à cette situation, car la hausse des coûts peut les contraindre à réduire les avantages sociaux. Mais il existe des solutions pour offrir des avantages sociaux attrayants et abordables sans réduire les dépenses - et ces solutions reposent sur les données.

Les organisations canadiennes reconnaissent déjà l'importance des données dans les avantages sociaux.



Selon le sondage de HUB, 74 % des répondants canadiens affirment que les analyses de données sont « extrêmement » ou « considérablement » importantes dans l'élaboration des programmes d'avantages sociaux et de la stratégie en matière d'avantages sociaux.

Pour assurer la résilience de leurs programmes d'avantages sociaux, les équipes RH doivent adopter l'analyse prédictive, plutôt que de se contenter d'informations historiques, afin de choisir la bonne combinaison d'avantages sociaux pour leurs employés. Grâce à l'analyse des données et à l'informatique clinique, les employeurs peuvent anticiper ce qui va se passer plutôt que de réagir à ce qui s'est déjà produit.

Un exemple : les employés qui prennent certains médicaments et ont certains antécédents médicaux sont plus susceptibles de faire une réclamation d'assurance invalidité que les autres employés. Cela peut permettre aux employeurs de mettre en œuvre des programmes de gestion des maladies pour ces employés, les aidant ainsi à éviter des réclamations d'assurance invalidité coûteuses.

## Les promoteurs de régimes intégreront les régimes de retraite dans les initiatives de bien-être financier, ce qui stimulera les deux.

Une grande partie de la population active du pays estime ne pas être préparée à la retraite, et 75 % des Canadiens affirment que l'augmentation du coût de la vie nuit à leur capacité d'épargner en vue de la retraite.<sup>10</sup>

Certains chiffres sont encore plus alarmants. Selon une étude, la moitié des travailleurs n'ont pas mis d'argent de côté pour leur retraite au cours de la dernière année, et 26 % d'entre eux s'attendent à devoir continuer à travailler pendant leur retraite pour faire face à l'augmentation du coût de la vie.<sup>11</sup>

Parallèlement, les travailleurs canadiens estiment aujourd'hui qu'ils auront besoin de 1,7 million \$ pour prendre leur retraite,<sup>12</sup> mais le coût élevé de la vie retarde l'épargne et nuit au bien-être financier : les trois quarts des travailleurs de la génération Z ne se fixent pas d'objectifs financiers à long terme, invoquant l'incertitude quant à l'avenir.<sup>13</sup>

Par conséquent, les membres de la génération Z investissent davantage dans des comptes d'épargne libre d'impôt (CELLI) que dans des régimes de retraite tels que les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), se concentrant sur des besoins à court terme comme l'achat d'une maison ou la libération de revenus pour payer des dépenses courantes plutôt que de mettre de l'argent de côté en vue de la retraite.

Afin d'accroître la participation aux régimes de retraite tout en améliorant le bien-être financier, les promoteurs de régimes devront repenser la conception de leurs régimes de retraite de manière à ce qu'ils s'adressent à toutes les générations au travail.

Les promoteurs de régimes doivent se préoccuper de l'éducation et de la formation des employés. De nombreuses entreprises en sont conscientes : 39 % des personnes interrogées dans le cadre du sondage de HUB déclarent qu'elles mettront en place des services de conseil afin d'accroître la participation au régime, ce qui est la

réponse la plus fréquente. Par ailleurs, un nombre similaire d'entreprises demanderont un soutien supplémentaire.

En outre, les promoteurs de régimes peuvent se tourner vers les [nouvelles lignes directrices sur les régimes de capitalisation](#) pour obtenir de l'aide en matière de gouvernance. Ces lignes directrices ne sont pas obligatoires, mais elles peuvent néanmoins servir de feuille de route pour protéger le régime contre les problèmes juridiques.

De même qu'un régime de retraite montre qu'un employeur se préoccupe de ses employés à long terme, celui-ci doit s'assurer que le bien-être financier à court terme des employés est également solide.

Cela signifie qu'il faut comprendre les différents besoins et désirs des employés, qu'il s'agisse de rembourser leurs dettes, d'épargner pour s'offrir une maison ou de payer les frais de scolarité de l'université. Le bon courtier en avantages sociaux peut aider à orienter votre organisation vers une stratégie fondée sur l'analyse des données qui maximisera le bien-être financier des employés.

10. Sun Life, « [Canadians struggle to plan for retirement as cost of living continues to climb](#) », 3 juillet 2024.

11. Healthcare of Ontario Pension Plan, « [Detailed Results: Canadian Retirement Study, June 2024](#) », consulté le 15 octobre 2024.

12. Communiqués de presse de BMO, « [Étude annuelle de BMO sur la retraite: Les milléniaux estiment avoir besoin d'environ 2,1 millions de dollars pour prendre leur retraite, alors que la moyenne nationale est d'environ 1,7 million de dollars](#) », 7 février 2024.

13. The Globe and Mail, « [Why some young people are "soft saving" - and what that means for their future](#) », 10 janvier 2024.



# Les prochaines étapes

Les spécialistes des avantages sociaux de HUB travailleront avec vous pour développer une stratégie sur mesure pour 2025.

1

**Améliorez les avantages sociaux.**

Les travailleurs attendent davantage de leurs avantages sociaux - et exigent d'excellents avantages lorsqu'ils envisagent une offre d'emploi. Faites des avantages sociaux la pierre angulaire de votre stratégie RH en 2025 afin d'améliorer le recrutement, l'engagement et la fidélisation des employés.

Que vos principaux objectifs en matière de RH soient de réduire le taux de roulement, d'améliorer l'engagement des employés ou de rationaliser les coûts, la détermination d'objectifs spécifiques en matière d'avantages sociaux influencera votre approche en 2025. Travaillez avec votre spécialiste des avantages sociaux de HUB pour définir des objectifs et vous plonger dans les données afin de développer un plan efficace.

2

**Plongez-vous dans les données pour fixer des objectifs.**

3

**Accélérez la personnalisation des avantages sociaux.**

Les avantages sociaux personnalisés s'adaptent aux besoins et aux désirs de chaque employé. L'Analyse Persona de la main-d'œuvre de HUB aidera à fournir des informations basées sur des données qui soutiennent une prise de décision judicieuse et conduisent à des expériences de qualité pour les employés dans toute l'organisation.

Une stratégie d'avantages sociaux axée sur le bien-être des employés peut contribuer à dynamiser la main-d'œuvre, à améliorer la fidélisation et à renforcer la culture du milieu de travail. Les solutions globales et intégrées qui prennent en compte le bien-être de l'employé dans son ensemble sont plus performantes que les initiatives isolées dont la durée de vie et l'efficacité sont limitées.

4

**Faites du bien-être des employés une priorité.**

# HUB Avantages sociaux et retraite

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

**5<sup>e</sup>**

plus grand courtier en avantages sociaux au Canada

**4 G\$ +**

en primes négociées par HUB au Canada

**800 000 +**

personnes couvertes

**40 G\$ +**

d'actifs de régimes de retraite sous gestion

## Restez informé

Abonnez-vous pour recevoir des perspectives de HUB et des invitations à des événements.

S'abonner