

Perspectives 2026

Avantages sociaux au Canada

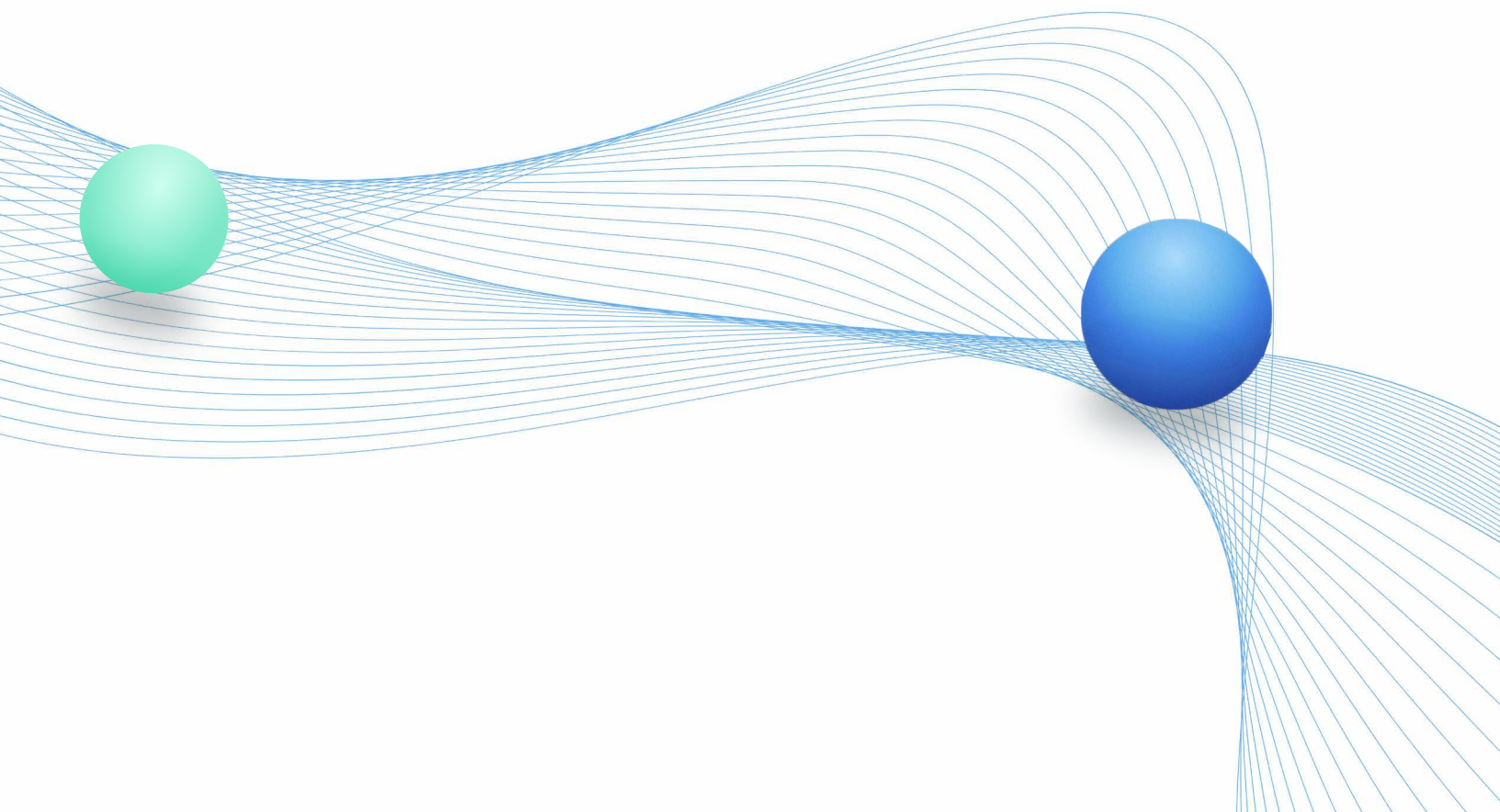
Une planification à long terme et des stratégies novatrices contribueront à transformer les avantages sociaux en un atout concurrentiel.



À quoi s'attendre en 2026

Les organisations canadiennes sont confrontées à une augmentation des coûts liés aux avantages sociaux et à des attentes croissantes de la part des employés. La viabilité financière pourrait obliger les entreprises canadiennes à prendre des décisions difficiles en matière d'avantages, mais celles qui élaborent une stratégie solide avec leur spécialiste en avantages sociaux seront mieux placées pour maximiser leur efficacité.

Des régimes de retraite efficaces et le bien-être financier contribueront à réduire le stress financier des employés, tout en augmentant la productivité, l'engagement et la fidélisation.



En 2026, l'incertitude économique et la hausse des coûts mettront la viabilité financière des avantages sociaux sous les feux de la rampe.

Les dépenses liées aux avantages sociaux représentent la principale préoccupation d'une grande majorité des employeurs canadiens (82 %)¹. Face à la hausse des coûts des avantages sociaux dans un contexte d'incertitude économique persistante, les employeurs tenteront d'améliorer les avantages sociaux en 2026 sans augmenter les coûts.

En raison des pressions liées à la viabilité financière, les trois quarts des employeurs prévoient apporter des changements à leurs programmes d'avantages sociaux cette année, selon [l'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB](#) au Canada. Les employeurs ont l'occasion de restructurer leurs régimes d'avantages sociaux afin de les rendre plus efficaces et mieux adaptés aux besoins des employés.

Historiquement, les pénuries de main-d'œuvre ont poussé les employeurs à élargir la portée des avantages sociaux afin d'attirer et de retenir les talents. À mesure que les programmes se sont développés, les employeurs ont assumé une grande partie des coûts afin de ne pas nuire à l'expérience des employés. Le contexte économique et commercial actuel, caractérisé par une hausse du chômage et un engagement des employés en baisse, met ce modèle à rude épreuve.

Le coût croissant des médicaments est peut-être le plus grand obstacle à la viabilité financière. Le coût des médicaments sur ordonnance dans les régimes privés d'assurance médicaments a augmenté de 14,1 % entre 2022 et 2023², et cette tendance ne semble pas ralentir³. Malgré l'adoption d'une loi nationale sur l'assurance médicaments, sa mise en œuvre demeure complexe, avec des obstacles propres à chaque province⁴.

Les organisations peuvent contribuer à réduire les coûts des médicaments en utilisant l'analyse des données pour repérer les inefficacités dans les régimes d'assurance médicaments, ce qui donne aux promoteurs de régimes un plus grand pouvoir de négociation pour obtenir de meilleurs contrats avec les administrateurs et de meilleures listes de médicaments.

*Les pressions sur l'accessibilité financière pousseront les **trois quarts des employeurs** à modifier leurs régimes d'avantages sociaux en 2026.*

Les demandes d'indemnisation pour invalidité de longue durée constituent un autre enjeu pour les employeurs canadiens, car elles exercent une pression sur les organisations pour qu'elles maintiennent des protections de soins de santé abordables. Les principales causes de ces demandes sont les maladies chroniques et les troubles de santé mentale, ces derniers représentant près de 40 % de toutes les demandes d'indemnisation pour invalidité de longue durée⁵.

Pour maximiser les avantages sociaux tout en maintenant leur accessibilité, les organisations devront déterminer avec précision les besoins et les attentes de leurs employés avec l'aide d'un courtier capable de les aider à exploiter l'analyse des données.

Viabilité financière

1. Benefits Canada, « [82 % of Canadian employers cite cost as top benefits concern: survey](#) », 11 juin 2025.
2. Gouvernement du Canada, « [Un rapport du CEPMB montre que les médicaments onéreux sont à l'origine d'une croissance de 14,1 % des coûts dans les régimes privés d'assurance-médicaments en 2023](#) », 25 février 2025.
3. Revue canadienne des technologies de la santé, « [Tendances et projections en matière d'achats de médicaments au Canada : 2024 et 2025](#) », 18 décembre 2024.
4. The Conversation, « [Pharmacare is now law in Canada, but negotiations with provinces could slow progress](#) », 23 mars 2025.
5. Sun Life, « [Maladies chroniques : des règlements invalidité de longue durée d'une complexité croissante](#) », 19 juin 2025. L'étude complète peut être téléchargée [ici](#).

Vitalité

Une stratégie intelligente en matière d'avantages sociaux formera les leaders de demain.

Plus de 5,4 millions de Canadiens âgés de plus de 55 ans font partie de la population active⁶, représentant 21 % de l'ensemble des travailleurs, comparativement à 10,4 % en 2000⁷. Cette évolution démographique a un double effet : elle rend les avantages sociaux plus coûteux pour ceux qui travaillent plus longtemps, tout en posant des problèmes de relève, les jeunes travailleurs étant moins intéressés par les postes de gestion⁸.

Cela exerce une nouvelle pression sur les avantages sociaux. Les employeurs tentent de faciliter le départ progressif des travailleurs plus âgés tout en essayant de convaincre les jeunes travailleurs d'assumer des rôles de gestion, tout en améliorant les avantages sociaux pour attirer de nouveaux talents.

Alors que le taux de chômage a légèrement augmenté en 2025⁹, les responsables du recrutement constatent un taux de roulement du personnel élevé¹⁰, ce qui limite la capacité des équipes RH à remplacer les employés. Les dirigeants du secteur sont confrontés à des défis en matière de relève, ayant des difficultés à pourvoir des postes clés et se tournant souvent vers l'étranger pour les combler.

L'intelligence artificielle (IA) est très prometteuse pour aider les travailleurs, mais elle ne peut pas remplacer les postes humains ni combler les lacunes en matière de compétences au sein des organisations.

En conséquence, les organisations canadiennes mettront l'accent sur la fidélisation et la formation des employés à des rôles de direction en 2026. Les programmes de formation des gestionnaires et de développement du leadership peuvent contribuer à améliorer la situation, et les organisations avant-gardistes placent ces initiatives parmi leurs priorités stratégiques.

Les dirigeants d'entreprise devront adopter une approche globale des avantages sociaux qui tienne compte des préoccupations de l'ensemble de l'organisation. Cette approche devrait donner la priorité au bien-être physique, mental et financier des employés et les aider à acquérir de nouvelles compétences pour occuper de nouvelles fonctions.

*Le **bien-être et la flexibilité au travail** seront essentiels pour le recrutement et la fidélisation en 2026.*

[L'Indice canadien 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB](#) a révélé que 40 % des travailleurs canadiens accordent plus d'importance à la flexibilité et à l'équilibre travail-vie personnelle qu'à tout autre avantage traditionnel; 22 % ont classé la sécurité d'emploi comme le facteur le plus important et 20 % ont cité la rémunération.

Ces statistiques mettent en évidence une réalité plus profonde : les employeurs qui privilégieront le bien-être et la flexibilité au travail en 2026 profiteront d'un atout concurrentiel en matière de recrutement, de fidélisation et d'engagement.

En fin de compte, la fidélisation des talents dépend de plusieurs éléments, notamment le salaire, la culture, l'adéquation au poste, la qualité de la gestion et, surtout, une stratégie d'avantages sociaux globale qui priorise le bien-être des employés. Les dirigeants qui harmonisent le bien-être des employés avec le développement du leadership prépareront leur organisation à relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Vitalité

6. Statistique Canada, « [Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1.000\)](#) », 8 août 2025.
7. The Conference Board of Canada, « [Labour Market Stuck in First Gear](#) », 9 mai 2025.
8. Forbes, « [The Leadership Crisis Is Here – And Most Companies Aren't Ready](#) », 9 juillet 2025.
9. Statistique Canada, « [Enquête sur la population active, août 2025](#) », 5 septembre 2025.
10. Talent Canada, « [Employee turnover is costing Canadian companies big this year](#) », 11 juin 2025.

Résilience

Pour assurer la résilience des avantages sociaux, les organisations miseront sur les données relatives aux avantages sociaux, l'analyse comparative et la personnalisation.

Maintenir la résilience des avantages sociaux — en les rendant abordables, efficaces et conçus pour le long terme — constituera un défi pour les organisations tout au long de l'année 2026. Une véritable résilience implique également d'anticiper les pressions et de s'y adapter avant qu'elles ne s'intensifient, et de s'aligner sur des cadres de maturité des risques plus larges.

Même si des avantages sociaux compétitifs aident à attirer et à retenir les talents tout en favorisant un environnement de travail collaboratif et productif¹, l'augmentation des coûts des avantages sociaux peut amener la direction à repenser ses stratégies en la matière.

Les employeurs citent les coûts comme le facteur le plus important à considérer dans la conception des programmes d'avantages sociaux, et le vieillissement de la main-d'œuvre comme leur principale préoccupation, car les employés plus âgés entraînent des coûts liés à la santé, à l'évolution de carrière et à la retraite².

Cependant, avec la bonne approche, les organisations peuvent renforcer la résilience de leurs programmes d'avantages sociaux. Il peut être utile de considérer la résilience des avantages sociaux de la même manière que l'assurance des entreprises. La résilience des avantages sociaux reflète la résilience à l'échelle de l'entreprise : la capacité à anticiper, à s'adapter et à se rétablir rapidement face aux pressions.

Pour obtenir les meilleurs avantages sociaux à un prix optimal, les organisations devraient revoir leur programme en tenant compte des risques et en évaluant le marché, à l'instar des cadres de [gestion des risques d'entreprise \(GRE\)](#) qui renforcent la résilience globale de l'organisation.

Les coûts sont devenus le facteur le plus important à prendre en compte dans la conception des régimes d'avantages sociaux.

Les organisations canadiennes peuvent commencer par comparer leurs offres avec celles de la concurrence, déterminer les besoins les plus importants de leurs employés et ajuster leur programme en conséquence. Par exemple, la réduction des horaires de travail flexibles pourrait inciter certains employés à chercher ailleurs; les employeurs doivent donc évaluer les économies potentielles par rapport à une baisse de la rétention liée à ce type de changement.

Les responsables RH sont optimistes quant au potentiel de la technologie et de l'IA pour générer des économies, en particulier dans la gestion des avantages sociaux³, mais la résilience à long terme nécessite bien plus que la technologie. Les organisations tournées vers l'avenir mettront plutôt en place une stratégie d'avantages sociaux pluriannuelle, élaborée de haut en bas, afin de renforcer leur résilience.

Résilience

Une stratégie à long terme en matière d'avantages sociaux tiendra compte du vieillissement de la main-d'œuvre, du coût des médicaments sur ordonnance et des besoins accrus en santé mentale et en bien-être.

Les responsables RH disposent de plusieurs options pour aider à maintenir la résilience de leur assurance médicaments. Les employeurs peuvent modifier les caractéristiques des régimes, comme la coassurance, les franchises et les frais d'exécution maximaux. Inciter les employés à utiliser les pharmacies partenaires privilégiés contribuera à réduire les dépenses du régime. Et l'adoption de listes de médicaments gérées, avec l'aide d'experts tiers, génère des économies substantielles par rapport aux régimes qui n'en disposent pas.

Pour soutenir une stratégie d'avantages sociaux à long terme, les organisations peuvent se tourner vers l'analyse des données. Ces outils peuvent donner une image complète des besoins des employés et créer une [qualité de l'expérience employé \(QEX\)](#) grâce aux avantages offerts. Cette approche permet aux organisations de maximiser leur efficacité et leur résilience, tout en comblant les lacunes en matière de protection et en réduisant les risques négligés.

11. Robert Half, « [The Top Employee Benefits and Perks in Canada – and Why Your Hiring and Retention Plan Should Include Them](#) », 25 juin 2025.
12. Canadian HR Reporter, « [How are employers trying to cut down the cost of benefits?](#) », 21 mai 2025.
13. Forbes, « [“IBM Replaces Hundreds with AI as HR, L&D Leaders Rethink Roles](#) », 27 mai 2025.

Retraite et bien-être financier

La flexibilité renforcera les régimes de retraite et le bien-être financier.

Un cinquième de la population active du pays est âgé de 55 ans ou plus, et les préoccupations financières sont la principale source de stress des Canadiens, en raison du coût élevé de la vie, de la crainte de faire de mauvais choix et de la procrastination liée à l'anxiété¹⁴. Cependant, les employeurs peuvent aider à apaiser ces inquiétudes et transformer leurs régimes de retraite et leurs initiatives en matière de bien-être financier en avantages stratégiques.

Plusieurs obstacles empêchent les employés d'atteindre le bien-être financier. Trois Ontariens actifs sur cinq ne prévoient pas prendre leur retraite, tandis qu'une majorité compte sur les fonds provenant de la vente de leur maison pour financer leur retraite¹⁵.

Près de la moitié des Canadiens célibataires à travers le pays affirment que la gestion des dépenses courantes les empêche d'épargner pour leur retraite¹⁶. Fait à noter, seulement 39 % des Canadiens prévoient cotiser à leur régime enregistré d'épargne-retraite (REER) en 2025; le même pourcentage a cité le coût élevé de la vie et le remboursement de dettes comme les plus grands obstacles à l'épargne-retraite¹⁷.

La baisse du niveau de préparation à la retraite et du bien-être financier affecte les employeurs sur deux fronts : d'une part, des employés vieillissants qui restent plus longtemps sur le marché du travail, ce qui entraîne une augmentation des coûts des avantages sociaux et des enjeux de relève; d'autre part, des employés qui sont moins engagés et moins productifs en raison du stress financier.

Pour relever ces deux défis, les organisations canadiennes devront adopter une approche flexible en matière de régimes de retraite et de bien-être financier, tout en offrant aux employés de meilleurs incitatifs à l'épargne.

La même flexibilité et la même ouverture des employeurs à l'égard des nouvelles initiatives peuvent favoriser le bien-être financier des employés. Par exemple, des initiatives éducatives solides et des services de conseils financiers peuvent avoir une incidence considérable : 70 % des participants à un régime qui font appel à un conseiller ou à un planificateur financier sont plus susceptibles d'agir pour assurer leur avenir financier que ceux qui n'y ont pas recours¹⁸. Et 60 % des personnes qui travaillent avec un professionnel de la finance ont confiance en leur avenir financier¹⁹.

Moins de 40 % des Canadiens prévoient cotiser à leur REER en 2025.

Pour les promoteurs de régimes, il est important de se souvenir des mises à jour apportées aux lignes directrices de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) relatives aux régimes de capitalisation (RC), entrées en vigueur en 2024. Les lignes directrices des RC mises à jour touchent la surveillance des prestataires de services dans certains aspects des régimes de retraite, notamment les communications aux participants, les outils d'aide à la décision, ainsi que les frais et dépenses.

14. FP Canada, « [The FP Canada 2025 Financial Stress Index](#) », consulté le 4 septembre 2025.
15. HOOPP, « [2025 Canadian Retirement Survey](#) », 17 juin 2025.
16. Co-operators Newsroom, « [Single Canadians Struggling to Save. See Retirement as a Distant Goal: Co-Operators Survey](#) », 19 février 2025.
17. Edward Jones, « [Sondage d'Edward Jones Canada : Les Canadiens ont des difficultés à épargner en vue de la retraite](#) », 18 février 2025.
18. Sun Life, « [Garder le cap : Les Canadiens et les Canadiennes continuent d'épargner pour la retraite malgré la volatilité des marchés](#) », 8 juillet 2025.
19. FP Canada, « [The FP Canada 2025 Financial Stress Index](#) », consulté le 4 septembre 2025.

Faire progresser votre organisation.

Les spécialistes des avantages sociaux et les conseillers financiers de HUB travailleront avec vous pour développer une stratégie sur mesure qui protège vos résultats financiers, soutient votre personnel et renforce votre résilience pour 2026. Voici quelques considérations initiales :

Améliorez les avantages sociaux.

- 1** Les travailleurs attendent davantage de leurs avantages sociaux et exigent d'excellents régimes lorsqu'ils examinent des offres d'emploi. Faites des avantages sociaux la pierre angulaire de votre stratégie RH en 2026 afin d'améliorer le recrutement, l'engagement et la fidélisation des employés.
-

Plongez-vous dans les données pour atteindre vos objectifs.

- 2** Que vos principaux objectifs RH consistent à réduire le taux de roulement du personnel, à améliorer l'engagement des employés ou à optimiser les coûts, la définition d'objectifs précis en matière d'avantages sociaux orientera votre approche pour 2026. Travaillez avec votre spécialiste des avantages sociaux de HUB pour définir vos objectifs et plongez-vous dans les données afin d'élaborer un plan efficace.
-

Accélérez la personnalisation des avantages.

- 3** Les avantages sociaux personnalisés répondent aux besoins et aux attentes de chaque employé. L'analyse Persona de la main-d'œuvre^{MC} de HUB fournit des informations basées sur des données qui facilitent la prise de décisions éclairées et améliorent l'expérience des employés dans toute l'organisation.
-

Faites du bien-être des employés une priorité.

- 4** 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 d'entreprise. La planification de la retraite et le bien-être financier stimuleront également l'engagement. Les solutions globales et intégrées qui prennent en compte le bien-être des employés dans son ensemble seront plus efficaces que les initiatives isolées dont la durée de vie et l'efficacité sont limitées.

HUB Avantages sociaux

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 d'assurance, de réduire vos risques et de prendre soin de vos employés, parlez à un spécialiste des avantages sociaux de HUB.

4 G\$+

en primes
négociées par HUB
au Canada

800 000+

personnes
assurées

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](#)

Contact :

Courriel :

Téléphone :

