



Indice 2025 | Vitalité du personnel
au travail de HUB International

**Le fossé des avantages sociaux au
travail : harmoniser les points de vue
des employeurs et des employés
grâce à des données éclairantes**

Introduction

Comprendre les besoins diversifiés des employés et y répondre est devenu plus complexe et plus crucial que jamais. Avec cinq générations coexistant en milieu de travail, les employeurs doivent revoir leurs programmes d'avantages sociaux et de rémunération globale afin de les aligner sur les besoins et les valeurs variés de leur main-d'œuvre. Malgré tous leurs efforts pour offrir les avantages dont leurs employés ont besoin et qu'ils souhaitent, certains employeurs ratent leur objectif, car ils s'appuient sur un ensemble limité de données pour guider leur prise de décision.

L'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB International révèle des différences notables entre ce que les employeurs offrent et ce que les employés apprécient en matière d'avantages sociaux. Ce rapport présente les principales conclusions et fournit des recommandations pratiques pour combler ces écarts. Les employeurs qui posent les bonnes questions et utilisent un éventail plus complet de données amélioreront de façon importante la satisfaction de leur personnel à l'égard des avantages sociaux.

Chez HUB International, nous travaillons en partenariat avec les responsables des ressources humaines et les directeurs financiers afin d'élaborer des solutions sur mesure qui soutiennent les objectifs commerciaux de l'entreprise. Notre objectif est d'aider les organisations à offrir des avantages sociaux qui trouvent un véritable écho auprès des employés, ce qui se traduit par un engagement, un bien-être et une fidélisation accrus.

Méthodologie

HUB International a mené une étude quantitative en deux parties afin de mieux comprendre les différences entre les points de vue des employeurs et des employés sur les avantages sociaux et la rémunération globale. Les thèmes abordés comprenaient la productivité et le stress des employés, les avantages sociaux actuellement offerts par les employeurs, les avantages sociaux les plus appréciés par les employés et les ressources utilisées par les employeurs pour prendre des décisions en matière d'avantages sociaux. L'étude s'est concentrée sur les entreprises comptant 250 employés ou plus.

- La première étude a été menée auprès de décideurs dans des entreprises à travers le Canada, qui sont soit des responsables RH/avantages sociaux occupant un poste de directeur ou plus, ayant un pouvoir décisionnel, ainsi que des membres de la haute direction dans les domaines des finances et des opérations.
- La deuxième étude a **sondé employés** canadiens âgés de 18 ans ou plus et employés à temps plein dans un large éventail de secteurs.

Des études similaires ont également été menées auprès d'employeurs et d'employés américains, et un rapport distinct sur ces résultats est disponible.

Résumé

L'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB International révèle d'importantes possibilités pour les employeurs d'améliorer leurs programmes d'avantages sociaux et de rémunération globale.

L'enquête a confirmé que les employeurs ont une bonne compréhension de ce que les employés valorisent en matière d'avantages sociaux et, en général, tant les employeurs que les employés ont une opinion positive des programmes de rémunération, d'avantages sociaux et de rémunération globale proposés. Les chefs d'entreprise comprennent les facteurs qui ont une incidence négative sur le bien-être et la productivité du personnel.

Cependant, lorsqu'il s'agit de prendre des décisions concernant les avantages sociaux, les employeurs s'appuient souvent sur des données et des ressources incomplètes. Les sondages sur l'engagement et les études comparatives sont des ressources précieuses, mais chacune présente des limites qui, si elles ne sont pas prises en compte, entraînent des écarts en matière d'avantages sociaux et des occasions manquées de stimuler l'engagement, d'augmenter la productivité et de fidéliser les employés.

Principales conclusions :

- 82 % des employeurs estiment que leurs programmes réduisent le stress, stimulent la productivité et améliorent le bien-être général, et 63 % des employés interrogés partagent cet avis.
- 73 % des employés ont convenu qu'un programme d'avantages sociaux complet et personnalisé augmenterait la probabilité qu'ils restent dans leur organisation actuelle.
- Les décideurs ont correctement identifié les deux principales préoccupations qui ont une incidence sur la productivité des employés : 1) le bien-être financier et 2) les préoccupations liées à la santé. Cependant, ils ont largement sous-estimé l'incidence négative sur la productivité que peuvent avoir les problèmes liés à l'entreprise ou au milieu de travail.
- Les employeurs considèrent la fidélisation des employés comme leur priorité absolue, suivie du bien-être des employés et du recrutement.
- Les employés accordent plus d'importance à la flexibilité et à l'équilibre travail-vie personnelle qu'à la rémunération ou à tout autre avantage, ce qui représente une occasion clé pour les employeurs d'améliorer leur programme de rémunération globale.

- Les avantages liés à la santé mentale, bien que très recherchés, ne sont pas largement utilisés par les employés interrogés, ce qui indique un décalage entre les besoins et le type d'avantages offerts.
- 72 % des employeurs interrogés prévoient de modifier leurs programmes d'avantages sociaux et de rémunération globale cette année, en raison du contexte économique actuel. Parmi eux, 75 % envisagent d'ajouter des offres nouvelles ou améliorées.
- Les décideurs ne tirent pas parti des précieuses ressources qui leur permettraient de réajuster leur programme d'avantages sociaux et de rémunération globale afin de mieux répondre aux besoins des employés. Seuls 64 % d'entre eux ont recours à des sondages auprès des employés et 50 % à des analyses démographiques, deux outils essentiels pour mieux comprendre les attentes et les besoins du personnel. En outre, deux tiers des entreprises interrogées ont indiqué qu'elles ne faisaient pas appel à des experts externes pour obtenir des conseils, mais s'appuyaient fortement sur les experts en RH internes ainsi que sur les rapports d'analyse comparative du secteur.



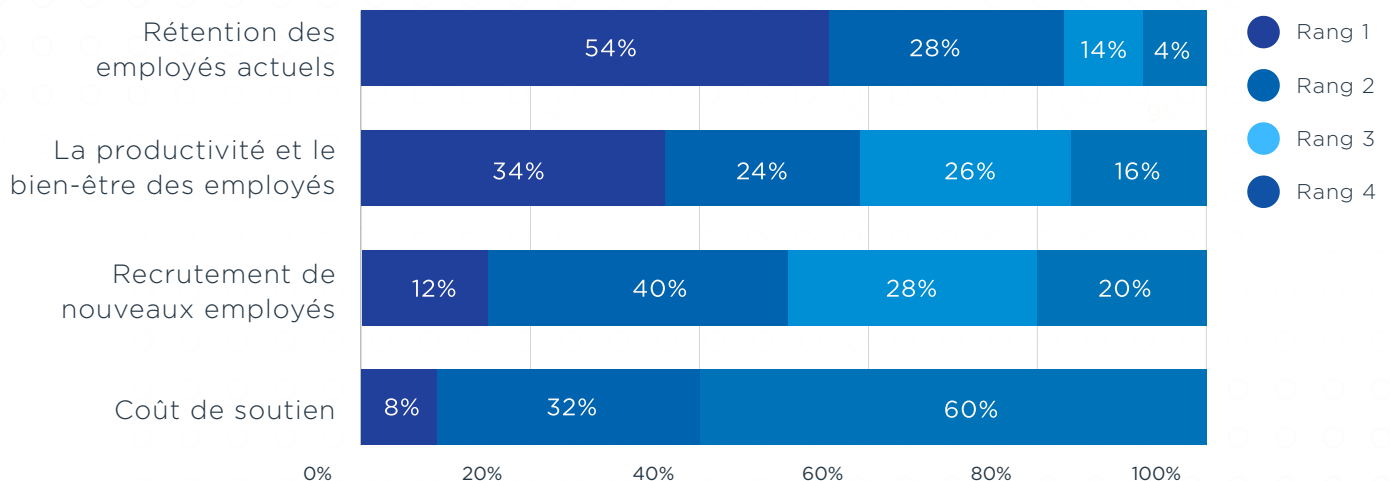
La fidélisation est la priorité numéro un des RH

Les chefs d'entreprise ont identifié la fidélisation des employés comme leur priorité absolue, suivie par la productivité/le bien-être du personnel et le recrutement. Cela correspond à la situation actuelle du marché de l'emploi, où la pression sur le recrutement s'est atténuée au cours de l'année écoulée et où de plus en plus d'employeurs se concentrent sur la rétention des travailleurs expérimentés.

Priorités des employeurs en matière de prise de décision

Question de l'enquête :

Classez les priorités suivantes en matière de prise de décision concernant les avantages sociaux.



Les réponses à l'enquête auprès des employés montrent clairement que les avantages sociaux sont essentiels pour fidéliser le personnel. Soixante-treize pour cent des employés interrogés ont déclaré qu'un programme d'avantages sociaux complet et personnalisé les inciterait davantage à rester chez leur employeur actuel.

- Ce sentiment est particulièrement fort chez les employés âgés de 25 à 34 ans, dont plus de 80 % déclarent qu'ils seraient plus enclins à rester chez leur employeur.
- Plus de la moitié des employés interrogés ont déclaré que les avantages sociaux et la rémunération sont plus importants aujourd'hui qu'il y a trois à six mois, 70 % des employés âgés de 25 à 34 ans partageant ce sentiment.

Bien que l'enquête n'ait pas exploré les raisons sous-jacentes de ce changement d'opinion, on suppose que l'augmentation des coûts exerce une pression accrue sur les dépenses courantes des employés.

Finances personnelles : la principale cause de stress chez les employés

Les employeurs savent que les préoccupations financières sont l'une des principales sources de stress pour leurs employés, et beaucoup prennent des mesures pour y remédier, en se concentrant souvent sur la planification à long terme de la retraite. Cependant, une approche plus globale est nécessaire pour répondre aux multiples sources de stress financier chez les employés.

Les résultats de l'enquête montrent que 49 % des employés citent les « préoccupations financières » comme leur principale source de stress au travail. Parmi ce groupe, 60 % déclarent que ces inquiétudes réduisent leur productivité, et plus de la moitié reconnaissent avoir des difficultés financières.

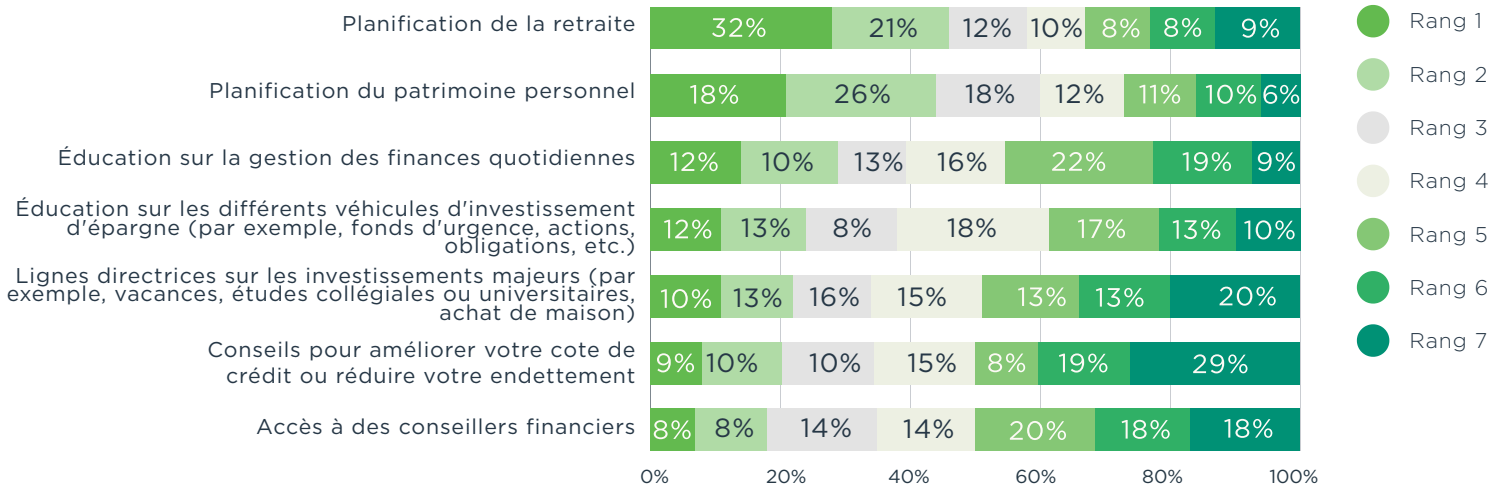
Les dettes d'études sont probablement en cause, puisque 71 % des répondants âgés de 18 à 24 ans et 40 % des 25-34 ans déclarent avoir une dette étudiante, selon l'enquête. La dette étudiante est un facteur de stress persistant qui affecte les employés et la productivité au travail pendant des années, voire des décennies après l'obtention du diplôme.

- Les employés âgés de 24 à 34 ans déclarent les niveaux de stress financier les plus élevés, tandis que ceux âgés de 55 ans et plus déclarent les niveaux les plus faibles.
- Un employé sur trois ayant déclaré avoir des dettes d'études a classé « l'éducation à la gestion des finances quotidiennes » parmi les trois avantages les plus importants en matière de bien-être financier.
- La planification du patrimoine personnel est l'avantage financier le plus important pour les employés âgés de 18 à 34 ans, mais selon l'enquête, seuls 50 % des employeurs la proposent actuellement.
- La planification de la retraite a été classée comme l'avantage le plus important en matière de bien-être financier par les employés âgés de 35 ans et plus, suivie par la planification du patrimoine personnel.

Classement des avantages liés au bien-être financier par les employés

Question de l'enquête :

Classez les outils de bien-être financier suivants par ordre d'importance pour vous.



Recommandations

Les résultats de l'enquête soulignent l'importance d'une approche globale du bien-être financier qui inclut la planification de la retraite et du patrimoine personnel. Si les prestations de retraite ont longtemps été un domaine clé, les employeurs doivent également envisager d'offrir ou d'optimiser les prestations liées à la planification du patrimoine personnel.

Les clients de HUB ont réussi à adapter leurs avantages liés aux finances aux besoins spécifiques de leurs employés en fonction de leur étape de vie et non seulement de leur tranche d'âge. La réalisation d'une analyse personnelle de la main-d'œuvre est le meilleur point de départ pour mieux comprendre les étapes de la vie et les besoins non satisfaits d'un groupe d'employés spécifique.

Les stratégies qui soutiennent les principales étapes financières de la vie comprennent :

- Introduire davantage de flexibilité dans un programme de cotisation de retraite de l'employeur, notamment en incluant des éléments tels que le remboursement des dettes étudiantes.
- Autoriser l'utilisation des fonds provenant d'un compte gestion-santé ou d'un compte de dépenses flexible pour financer des traitements de fertilité, des frais d'adoption ou des frais de garde d'enfants, autant d'éléments appréciés par les employés qui souhaitent agrandir leur famille.
- Proposer un programme de retraite progressive permettant aux employés de plus de 60 ans de réduire progressivement leur temps de travail tout en conservant leurs avantages sociaux et les cotisations de retraite.

Les problèmes de santé affectent les employés de tous âges

Les garanties de soins de santé constituent une partie importante des programmes de rémunération globale, et ce pour une bonne raison.

Selon l'enquête, les problèmes de santé ont une incidence négative sur l'absentéisme et le présentéisme chez 42 % des employés. Les tranches d'âge qui déclarent la plus grande incidence négative des problèmes de santé sur la productivité sont les 18-24 ans et les 24-35 ans, avec 46 % dans les deux cas.

À l'inverse, seuls 16 % des employeurs ayant participé à l'enquête estiment que les problèmes de santé sont un facteur majeur affectant la productivité. Par conséquent, leur programme d'avantages sociaux ne répond peut-être pas de manière adéquate aux besoins de leur personnel. L'enquête a également révélé ce qui suit :

- Les préoccupations internes liées au milieu de travail jouent un rôle plus important que les facteurs externes en matière de productivité, 58 % des employés estimant que la culture d'entreprise a une incidence négative sur leur productivité au travail.
- Trente-quatre pour cent des employés interrogés ont déclaré avoir besoin d'aide pour leur santé mentale et leur bien-être.
- Moins d'un quart des personnes interrogées qui ont exprimé des préoccupations en matière de santé mentale ont déclaré participer à des programmes de bien-être liés à la santé mentale, ce qui indique un décalage potentiel entre ce qui est proposé et ce qu'elles souhaitent.
- En revanche, seuls 13 % des employés âgés de plus de 65 ans ont indiqué avoir besoin d'aide en matière de santé mentale.

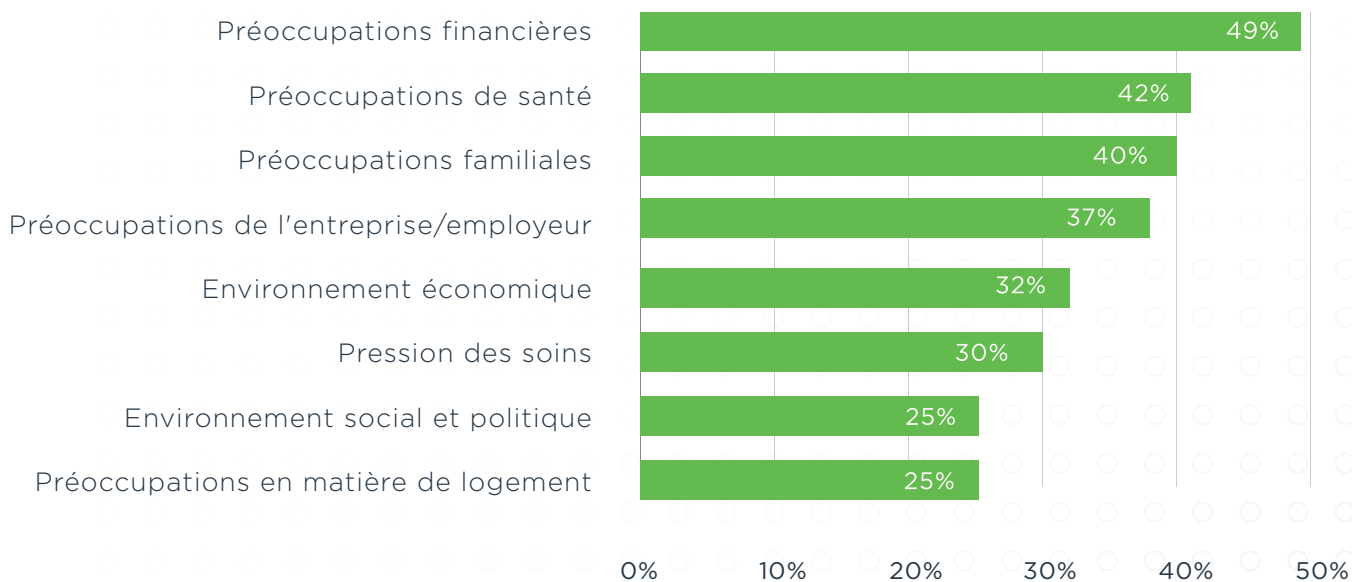
L'enquête a également révélé que les décideurs sous-estimaient considérablement l'incidence négative des problèmes internes de l'entreprise et du milieu de travail sur les employés, la classant en dernière position parmi huit facteurs, alors que les employés la classaient en quatrième position. Si cet angle mort n'est pas pris en compte, il pourrait constituer un frein majeur à la productivité.

- Vingt-huit pour cent des employés sont tout à fait d'accord pour dire que la culture d'entreprise (en particulier les gestes de leur entreprise, de leur gestionnaire et de leurs collègues) a une incidence négative sur leur productivité au travail.
- Douze pour cent des employés sont tout à fait d'accord pour dire que le contexte économique et sociopolitique actuel a une incidence négative sur leur productivité au travail. Cependant, les dirigeants d'entreprise, en particulier les cadres supérieurs interrogés, ont classé ces facteurs de stress plus haut que les employés, anticipant peut-être une incidence négative plus importante à l'avenir.

Incidence des contraintes externes sur la productivité au travail

Questions de l'enquête :

Parmi les contraintes externes suivantes, lesquelles ont une incidence sur votre productivité au travail?



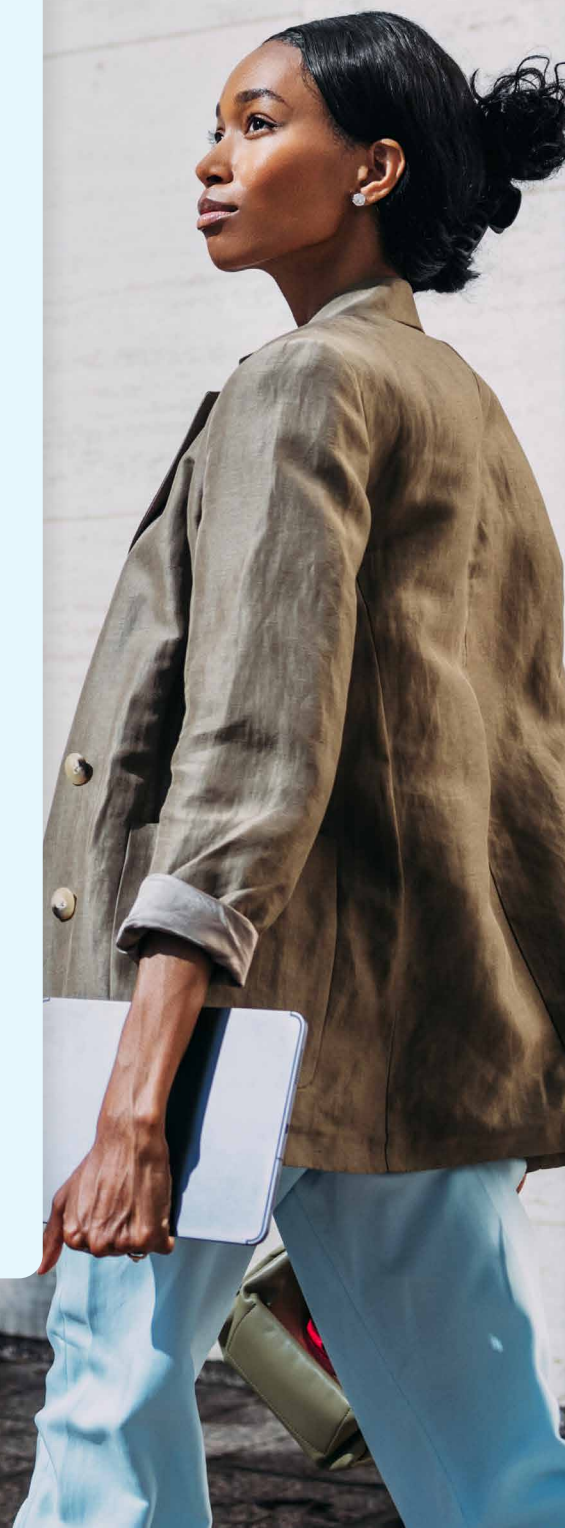
Recommandations

La santé mentale devrait être une priorité, car 50 % des employés interrogés ont déclaré qu'ils utiliseraient ces avantages s'ils leur étaient proposés. Il est essentiel de comprendre leurs besoins précis pour concevoir une approche efficace. Voici quelques exemples :

- Accompagnement en prévention de l'épuisement professionnel pour les employés en milieu de carrière qui jonglent entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- Augmentation du nombre de séances de thérapie prises en charge afin de répondre aux besoins de rétablissement à long terme en matière de santé mentale.

En ce qui concerne le suivi des problèmes liés au milieu de travail qui ont une incidence sur la productivité, les employeurs doivent approfondir leur analyse afin de déterminer s'il existe des problèmes systémiques liés au milieu de travail ou à la culture d'entreprise qui ont une incidence négative sur la productivité. Ces problèmes peuvent nécessiter des changements sur le plan de la gestion ou des opérations.

- En fonction de la taille et de la complexité de l'organisation, cet effort peut être soutenu par des ressources externes spécialisées dans les stratégies d'engagement des employés.
- Une enquête bien conçue permettra de révéler les différents niveaux d'engagement parmi un groupe d'employés donné et permettra aux employeurs d'identifier les problèmes opérationnels, les relations de travail stressantes et les occasions de développement.



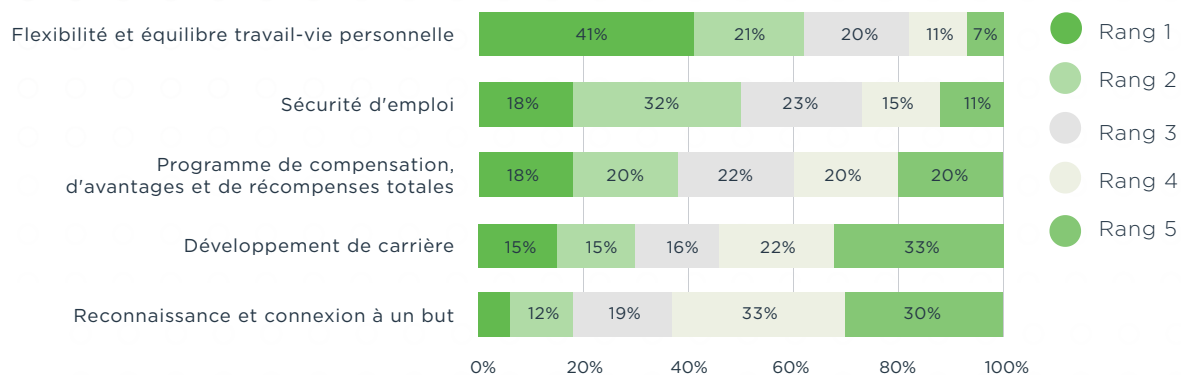
Modalités de travail flexibles – Une priorité absolue pour les employés

Les employeurs ont des opinions divergentes sur ce que les employés apprécient le plus : 33 % citent la sécurité de l'emploi, 31 % choisissent la flexibilité et 31 % optent pour la rémunération et les avantages sociaux. En revanche, 40 % des employés ont classé la flexibilité et l'équilibre travail-vie personnelle comme leurs valeurs prioritaires.

Ce que les employés apprécient le plus

Question de l'enquête :

Qu'appréciez-vous le plus?



Les modalités de travail flexibles et l'équilibre travail-vie personnelle sont très appréciés par toutes les tranches d'âge, mais leur signification varie probablement d'un groupe à l'autre.

- Parmi les personnes interrogées qui ont déclaré vouloir agrandir leur famille, neuf sur dix ont classé la flexibilité et l'équilibre travail-vie personnelle parmi leurs trois valeurs principales.
- Parmi les employés qui se déclarent aidants auprès d'adultes, environ 80 % ont déclaré que cela avait une incidence négative sur leur productivité au travail, 66 % d'entre eux classant la flexibilité et l'équilibre travail-vie personnelle parmi leurs trois valeurs principales.
- Même parmi les employés âgés de 55 ans et plus, généralement considérés comme attachés aux récompenses traditionnelles telles que la rémunération et les avantages sociaux, 38 % accordent désormais la priorité à l'équilibre travail-vie personnelle avant tout autre critère.
- Parmi les employés qui se sont identifiés comme aidants auprès d'enfants, plus de 80 % ont classé la flexibilité et l'équilibre travail-vie personnelle parmi leurs trois principales valeurs, et plus de la moitié ont déclaré que leurs responsabilités d'aidants avaient une incidence négative sur leur productivité au travail.



Recommandations

Les entreprises qui souhaitent améliorer la fidélisation de leurs employés doivent s'efforcer de comprendre leurs besoins en matière de modalités de travail flexibles. Voici quelques exemples de programmes qui offrent un soutien ciblé à des segments spécifiques d'employés :

- Des ressources qui apaisent l'anxiété des mères qui reprennent le travail après un congé maternité.
- Des comptes de dépenses flexibles qui remboursent partiellement ou intégralement les frais de garde d'enfants.
- Des politiques officielles en matière de congés pour les aidants d'adultes et services de soutien tels que l'accompagnement des aidants d'adultes et le Programme d'aide aux employés (PAE).

Un programme de rémunération globale offre une valeur optimale lorsqu'il s'appuie sur une culture d'entreprise et des dirigeants qui favorisent l'engagement et les relations.

Comblent l'écart entre ce qui est offert et ce qui est souhaité

Les employeurs qui ont participé à l'enquête offrent des avantages sociaux complets, 66 % d'entre eux proposant des modalités de travail flexibles. (Voir le graphique ci-dessous.)

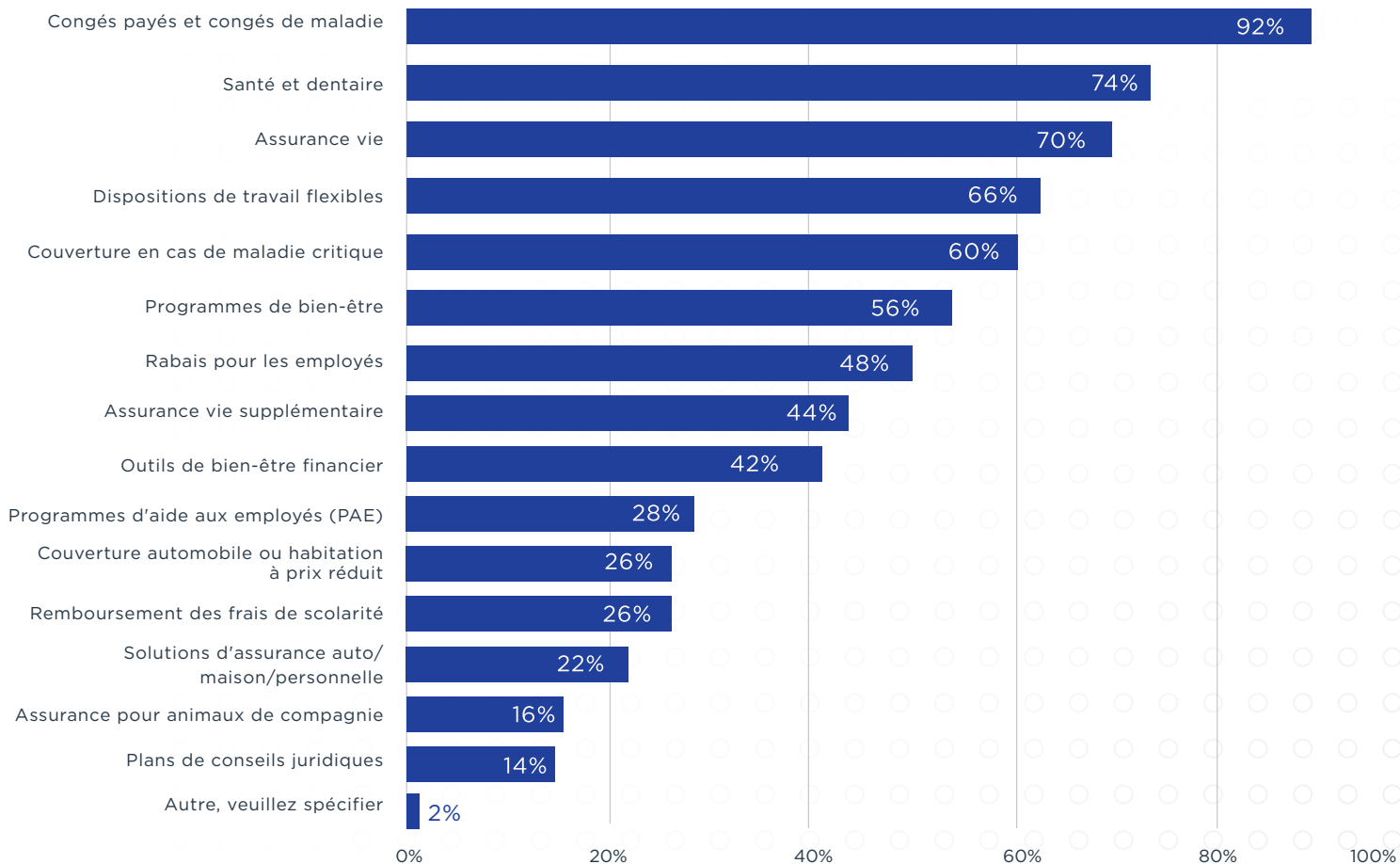
Lorsqu'on leur a demandé quels avantages sociaux ils utilisaient actuellement, les employés ont répondu que les congés payés et les congés maladie (91 %), les soins de santé et soins dentaires (69 %), les horaires de travail flexibles (52 %) et les soins de la vue (47 %) étaient les avantages sociaux les plus utilisés.

Lorsqu'on leur a demandé quels avantages sociaux ils utiliseraient s'ils leur étaient proposés, les employés ont accordé la plus grande priorité aux congés payés et aux congés maladie, aux garanties de soins de santé et de soins dentaires, aux programmes de rabais pour les employés et à la garantie des soins de la vue. Ils sont également intéressés par des programmes de bien-être qui vont au-delà des avantages sociaux dont ils profitent actuellement. Parmi les exemples cités dans l'enquête figuraient des prestations étendues en matière de santé mentale et des abonnements à des centres de conditionnement physique.

Avantages sociaux proposés par les employeurs

Question de l'enquête :

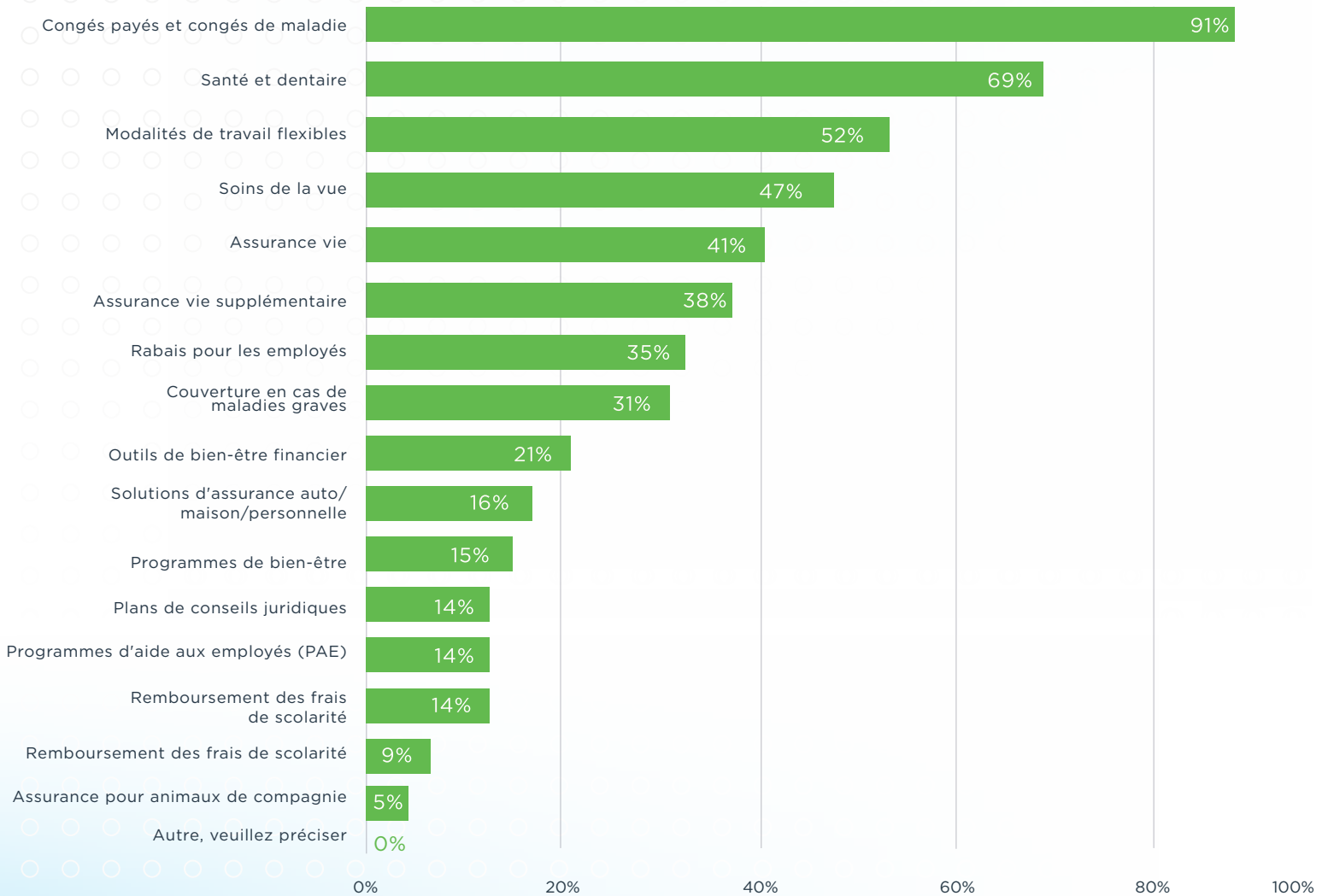
Proposez-vous l'un des avantages sociaux suivants?



Avantages sociaux utilisés par les employés

Question de l'enquête :

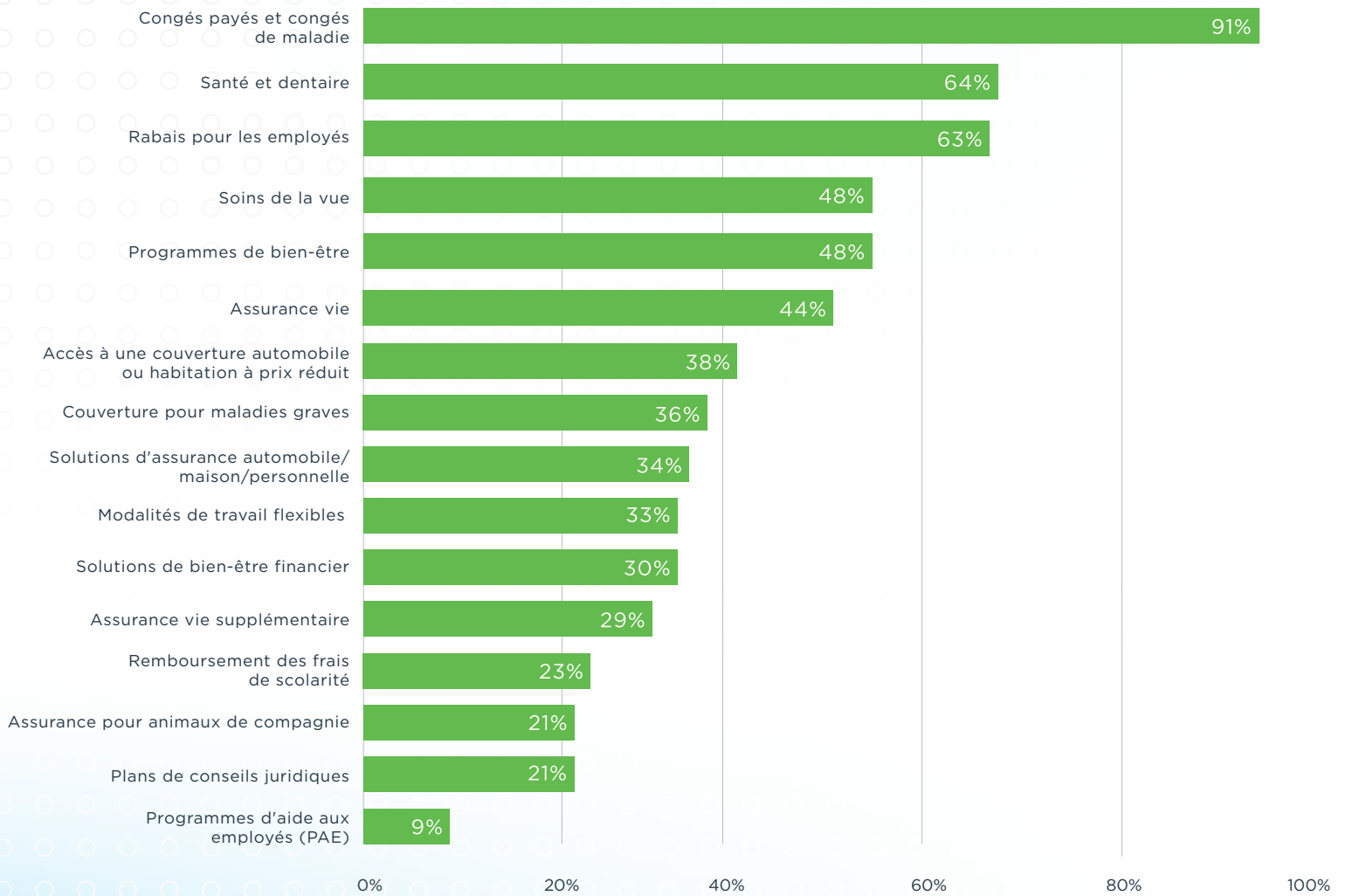
Participez-vous à l'un des avantages sociaux suivants?



Avantages sociaux souhaités par les employés

Question de l'enquête :

Quels avantages sociaux utiliseriez-vous s'ils vous étaient offerts?



Recommandations

Lorsqu'ils doivent répondre à des besoins non satisfaits, les responsables des RH trouvent généralement des moyens créatifs de réaffecter les fonds et d'investir dans le cadre du budget existant.

- **Lors de l'élaboration d'un programme de rémunération globale, considérez la valeur par employé comme un facteur déterminant dans la prise de décision plutôt que le coût par employé.** Cette approche peut s'appliquer à la fois à la main-d'œuvre actuelle et aux profils des nouveaux postes qui devront être créés au cours des 24 prochains mois. Un consultant expérimenté peut vous aider à déterminer cet indicateur et à garantir que les avantages sociaux restent pertinents au fil du temps.
- Les programmes de rabais pour les employés offrent une satisfaction disproportionnée par rapport au coût et aux efforts impliqués. Près de 40 % des personnes interrogées ont indiqué souhaiter bénéficier de rabais, et deux employés sur trois âgés de 25 à 34 ans ont déclaré qu'ils utiliseraient les rabais pour les employés si leur employeur les leur proposait.
- L'accès à des rabais sur les assurances habitation et automobile est apprécié par 40 % des employés. Il s'agit là d'un autre exemple d'avantage sans incidence sur les coûts, relativement facile à mettre en œuvre avec le bon partenaire.

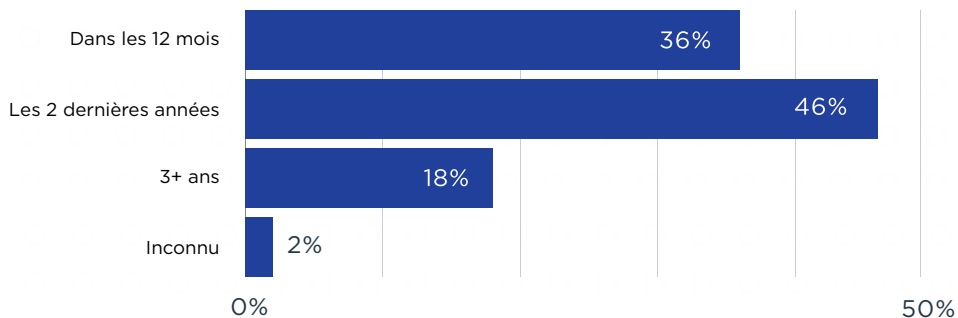
Réajuster les avantages sociaux encore et encore

Malgré un contexte économique et géopolitique incertain, 72 % des décideurs interrogés prévoient d'apporter des changements à leurs programmes d'avantages sociaux et de rémunération globale en 2025. Parmi ceux qui prévoient d'apporter des changements, 75 % souhaitent élargir leur offre actuelle ou en ajouter de nouvelles. Cela pourrait indiquer que les employeurs subissent une pression constante pour attirer et retenir des employés expérimentés et répondre à l'évolution des attentes en matière d'avantages sociaux.

Fréquence des modifications apportées aux régimes d'avantages sociaux

Questions de l'enquête :

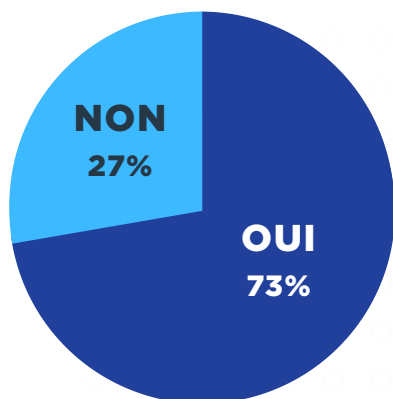
À quand remonte la dernière fois où vous avez apporté des modifications importantes à votre régime d'avantages sociaux ?



Raisons des modifications apportées au régime d'avantages sociaux

Question de l'enquête :

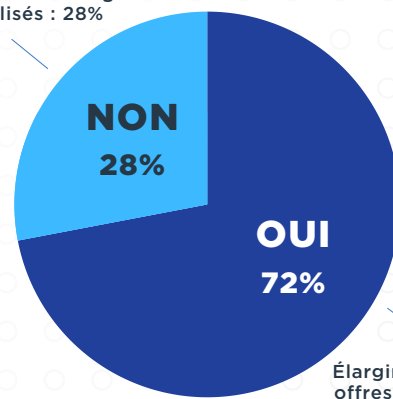
Êtes-vous plus susceptible d'apporter des modifications à votre régime d'avantages sociaux cette année en raison de la conjoncture économique ou d'autres facteurs indépendants de votre volonté ?



Question de l'enquête :

Si oui, envisagez-vous d'étendre ou de réduire votre programme d'avantages sociaux et de rémunération globale ?

Contrat pour réduire les coûts et éliminer les avantages sous-utilisés : 28%



Élargir à de nouvelles offres ou à des offres améliorées : 72%

Comment les employeurs exploitent les données pour obtenir des informations

Lorsqu'ils déterminent les avantages sociaux futurs, les décideurs indiquent qu'ils s'appuient sur les ressources suivantes :

64%

Enquêtes de satisfaction des employés

50%

Données démographiques sur le personnel

60%

Conseils internes des RH

36%

Utilisation des employés

60%

Analyses comparatives sectorielles

30%

Conseils des courtiers/assureurs

Recommandations

Les informations sur le personnel sont essentielles pour élaborer une stratégie de rémunération globale efficace. Voici quelques bonnes pratiques :

- Sondez régulièrement vos employés, au moins une fois par an, afin de comprendre leurs préoccupations concernant leurs avantages sociaux et d'éviter les malentendus sur ce qu'ils valorisent le plus.
- Recueillez des informations démographiques sur les employés dans les enquêtes (âge, ancienneté, type de poste, situation familiale et code postal). Ces données permettent une analyse plus ciblée des lacunes en matière d'avantages sociaux et une segmentation des employés.
- Les enquêtes doivent sonder les employés sur leur situation personnelle afin de mieux comprendre les événements importants de leur vie qui nécessitent un soutien.

Tirez parti des ressources et de l'expertise supplémentaires disponibles qui peuvent vous aider à améliorer les informations obtenues grâce à l'analyse des données.

- Collaborez avec un conseiller en avantages sociaux qui peut approfondir l'analyse des données sur les employés, fournir des recommandations concrètes et aider à mettre en œuvre des stratégies durables qui répondent aux besoins non satisfaits.
- Une Analyse persona de la main-d'œuvre permettra d'identifier les segments moins bien desservis au sein d'un groupe d'employés, ce qui permettra aux responsables des RH d'affiner leurs offres d'avantages sociaux.
- Les conseillers en avantages sociaux et les conseillers financiers peuvent vous faire bénéficier des dernières réflexions et innovations en matière d'analyse de données et de planification stratégique des avantages sociaux.

De nombreuses organisations réalisent que la planification des avantages sociaux est un processus pluriannuel qui nécessite une feuille de route pour faire évoluer la situation en matière de fidélisation et de productivité. Nos clients, petits et grands, indiquent qu'un plan stratégique d'avantages sociaux avec des étapes claires, des résultats mesurables et un plan solide de gestion du changement et de communication leur permet de mieux gérer les priorités et le budget.

De meilleures informations pour de meilleurs avantages sociaux

L'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB International met en évidence les domaines clés dans lesquels les employeurs ont la possibilité d'aligner leurs avantages sociaux sur ce qui compte vraiment pour leurs employés. Chez HUB, nous pensons que l'approche la plus efficace en matière d'avantages sociaux et de rémunération globale repose sur une compréhension approfondie de ce qui importe le plus à la main-d'œuvre, acquise en posant les bonnes questions et en exploitant l'analyse des données.

Les informations basées sur les données jouent un rôle crucial pour aider les employeurs à comprendre leur personnel et à favoriser une main-d'œuvre plus saine et plus engagée. Pour les responsables des RH et les directeurs financiers qui cherchent à combler l'écart entre leurs avantages sociaux actuels et les attentes de leurs employés, la prochaine étape consiste à compléter leurs connaissances existantes par l'analyse des données et l'expertise de conseillers en avantages sociaux.

Pour plus d'informations

Pour en savoir plus et approfondir les informations contenues dans l'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB International, contactez un conseiller en avantages sociaux ou en planification de la retraite de HUB International. Nous sommes là pour vous aider à relever ces défis et à apporter des changements durables et concrets à votre personnel.

À propos de HUB

Lorsque vous faites affaire avec HUB, vous vous retrouvez au cœur d'un vaste réseau d'experts qui vous aideront à améliorer votre rentabilité, à renforcer la vitalité de votre main-d'œuvre et à demeurer résilient à l'avenir. Pour plus d'informations sur la façon de gérer vos coûts d'assurance, de réduire vos risques et de prendre soin de vos employés, contactez un conseiller HUB ou rendez-vous sur **hubinternational.ca**. Nous sommes là pour vous aider.

570+

emplacements en Amérique du Nord

20 000

employés

2 M+

de clients dans le monde



Restez à jour

Abonnez-vous pour recevoir des informations, des invitations et des prévisions de taux de HUB tout au long de 2025.

[S'abonner](#)

Les informations contenues dans ce document sont uniquement destinées à des fins d'information générale et ne constituent pas des conseils fiscaux ou juridiques. Nous ne garantissons pas l'exactitude, l'exhaustivité ou l'utilité de ces informations. Nous déclinons toute responsabilité découlant de la confiance accordée à ces informations par vous ou par toute autre personne qui pourrait être informée de leur contenu. Ces informations peuvent inclure du contenu fourni par d'autres parties. Toutes les déclarations et/ou opinions exprimées dans ces documents, autres que le contenu fourni par HUB, sont uniquement les opinions et la responsabilité de ces autres parties et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de HUB. Nous ne sommes pas responsables du contenu ou de l'exactitude des documents fournis par d'autres parties.