

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière 
Sun Life

**DONNER AUX EMPLOYÉS LES
MOYENS D'AMÉLIORER LEUR
MIEUX-ÊTRE FINANCIER**



Nous le savons, la santé est intégrée, en ce sens qu'elle englobe autant la santé mentale que physique ou financière. Trop souvent, les stratégies de santé en milieu de travail négligent le volet du mieux-être financier ou le placent à part. Il ne devrait pas en être ainsi. Les

questions financières peuvent être une source de stress pour les employés et avoir une incidence sur leur santé physique et mentale. Cette réalité n'est pas sans conséquence pour les employeurs : taux d'absentéisme en hausse et baisse de la productivité. La dette des ménages canadiens ayant atteint un sommet, le moment est tout indiqué de s'intéresser au mieux-être financier de vos employés et de l'intégrer à la stratégie de votre entreprise en matière de santé.

D^{re} Marie-Hélène Pelletier, psychologue

Vice-présidente adjointe, santé mentale au travail, garanties collectives, Financière Sun Life



Plusieurs employeurs considèrent que le mieux-être financier s'inscrit dans la préparation à la retraite. C'est vrai, mais ce n'est pas tout. Les employés ont besoin d'un soutien au mieux-être financier tout au long de leur carrière, y compris pour les tâches de

base telles que la préparation d'un budget quotidien ou l'épargne pour des objectifs à court terme. C'est pourquoi nous adoptons une approche holistique au mieux-être financier, tant au sein des Garanties collectives que des Régimes collectifs de retraite, tant avant qu'après la retraite. Selon l'expérience et les données recueillies, les employés veulent de l'aide et les employeurs sont prêts à la leur fournir. Nous pouvons vous aider à donner vie à cette ambition.

Kim Duxbury

Vice-présidente adjointe, produits et recherche en matière de régimes collectifs de retraite, Financière Sun Life

Contenu

Mieux-être financier : état de la situation 6

Santé financière 6

Bien-être financier 7

Littératie financière 7

Les employés ont besoin de soutien 8

Mieux-être financier : importance pour les employeurs 10

Intervention des employeurs canadiens en matière de mieux-être financier 10

Soutien au mieux-être financier de vos employés 13

Composantes de base des programmes 15

Modification des habitudes – plus qu'une question de connaissances 16

Le moment est idéal 18

Étude de cas 20



Donner aux
employés
les moyens
d'améliorer
leur mieux-être
financier





Même si nous vivons à l'ère numérique du « partage » à tout vent, les questions d'argent demeurent du domaine privé pour la majorité des gens. En règle générale, nous nous montrons réticents à dévoiler notre salaire, nos dépenses ou nos avoirs. Cette tendance est aussi observée chez les conjoints qui assument ensemble les responsabilités financières.

Devant cet état de fait, l'employeur a-t-il un rôle à jouer dans le mieux-être financier de ses employés? Eh bien, oui. Et dans une proportion probablement plus importante que vous le pensez.

L'effet pervers du mystère entretenu autour des finances est que plusieurs personnes n'ont pas accès aux renseignements, aux compétences ou aux conseils dont elles ont besoin pour prendre de bonnes décisions de nature financière. La gestion des finances personnelles est rarement un sujet abordé en classe au primaire ou au secondaire. Le manque d'éducation et de discussion – structurées et informelles – entretient le secret sur les défis associés à l'atteinte (et au maintien) du mieux-être financier.

Mieux-être financier : état de la situation

L'expression « mieux-être financier » cible trois différents volets de la situation financière d'un employé et son attitude à leur endroit.

- **Santé financière** – Mesure objective des ressources financières d'un employé et capacité à s'acquitter des obligations financières courantes, notamment la planification de la retraite.
- **Bien-être financier** – Mesure subjective de l'attitude et de la confiance d'un employé au regard de sa situation financière et de sa capacité à les gérer à court et à long terme.
- **Littératie financière** – Connaissances et compétences requises pour prendre des décisions financières éclairées ainsi que la capacité à appliquer ces connaissances dans la vie de tous les jours.

Un haut niveau de mieux-être financier signifie qu'un employé dispose de l'argent nécessaire pour s'acquitter de ses obligations à court et à long terme et possède les connaissances, les compétences et la confiance pour gérer ses finances.

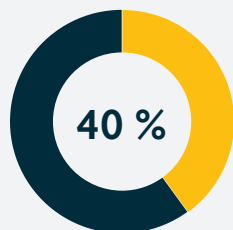
Santé financière



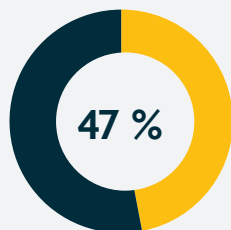
En ce qui concerne la mesure objective qu'est la santé financière, si on s'attarde à la question de l'endettement, on note des signes auxquels devraient prêter attention les Canadiens. Même si la dette demeure gérable grâce à des taux d'intérêt à des creux inégalés, les plus récents chiffres pour 2017 démontrent que la dette moyenne des ménages s'élève à 167 % du revenu disponible. En d'autres mots, pour chaque tranche de 100 \$ de leur revenu disponible, les ménages avaient une dette correspondante de 167 \$.¹

De plus, les Canadiens n'épargnent pas beaucoup. Selon le plus récent sondage annuel de l'Association canadienne de la paie auprès de 5 600 Canadiens², 40 % des travailleurs au Canada dépensent la totalité de leur paie nette, voire davantage, et 47 % arrivent à épargner 5 % ou moins de leurs revenus. Près de la moitié des répondants (48 %) affirment qu'ils éprouveraient des difficultés à honorer leurs obligations financières si leur paie était retardée ne serait-ce que d'une seule semaine.

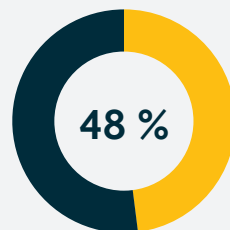
les Canadiens n'épargnent pas beaucoup...



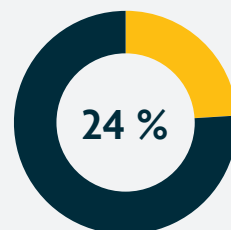
40 % des travailleurs au Canada dépensent la totalité de leur paie nette, voire davantage



47 % arrivent à épargner 5 % ou moins de leurs revenus



48 % ne peuvent pas honorer leurs obligations financières si leur paie est retardée



24 % seraient incapables de faire face à une urgence

En outre, 24 % d'entre eux seraient incapables de trouver 2 000 \$ en un mois pour faire face à une urgence. La marge de manœuvre des Canadiens serait donc petite, voire inexistante, en cas d'imprévus mineurs ou majeurs aux répercussions importantes sur les finances.

Bien-être financier

Quant à la mesure subjective qu'est le bien-être financier, 30 % des Canadiens sont préoccupés par leur situation financière actuelle³ et près de 40 % des travailleurs canadiens se sentent dépassés par leur niveau d'endettement.⁴ Selon l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life 2016, trois des quatre principaux facteurs de stress élevé ont trait aux finances :

- **45 %** des répondants disent ressentir un stress important en raison de leur situation financière personnelle ou de celle du ménage;
- **32 %** vivent un stress excessif lié à leurs efforts pour parvenir à équilibrer leur budget;
- **31 %** éprouvent du stress à l'idée de dépenses imprévues.

Littératie financière

La littératie financière correspond à un ensemble mesurable de compétences. Plusieurs pays dans le monde évaluent les taux de littératie de leurs habitants. Au Canada, le taux de littératie financière s'établit à plus de 65 %. Le pays fait donc bonne figure par rapport à la majorité des autres nations. Par contre, on peut en déduire que près de 35 % des Canadiens n'ont pas les connaissances et compétences requises pour prendre des décisions financières éclairées.

Par ailleurs, la littératie financière n'est pas pareille pour tous les groupes de Canadiens. Une récente enquête de Statistique Canada sur le niveau de connaissances financières des Canadiens a permis de conclure qu'une meilleure littératie financière est fonction de l'âge (taux supérieur chez les Canadiens plus âgés, jusqu'à concurrence de 65 ans), du revenu (plus le revenu est élevé, plus le résultat l'est également), du sexe (les hommes ont fait meilleure figure que les femmes), du niveau de scolarité (les taux s'améliorent plus la durée des études est longue), de l'état matrimonial (les couples mariés affichent un pourcentage plus élevé que les célibataires) et du statut d'immigrant (les gens nés au Canada ont de meilleures connaissances que ceux nés à l'extérieur du pays).⁵

Lorsqu'on prend en considération toutes les pièces du casse-tête qu'est le mieux-être financier au Canada – fort endettement, faible épargne, stress financier et insécurité élevés, et manque de connaissances financières – il n'est pas surprenant que plusieurs travailleurs canadiens se tournent vers leur employeur pour obtenir de l'aide.

Les Canadiens sont stressés par leurs finances...

45 %

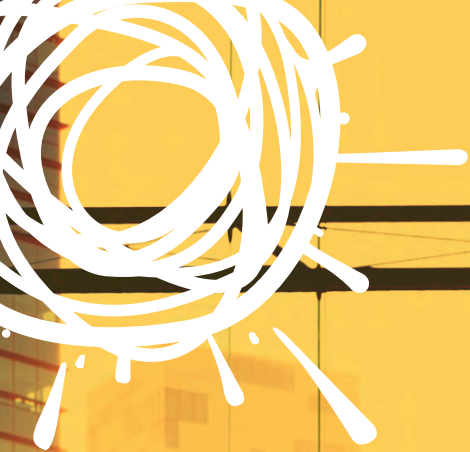
des répondants disent ressentir un stress important en raison de leur situation financière personnelle ou de celle du ménage

32 %

vivent un stress excessif lié à leurs efforts pour parvenir à équilibrer leur budget

31 %

éprouvent du stress à l'idée de dépenses imprévues



Les employés ont besoin de soutien





Employeurs et employés s'entendent pour dire qu'il existe des possibilités en milieu de travail pour offrir un soutien au mieux-être financier. Un récent sondage du Conference Board du Canada, parrainé par la Financière Sun Life, s'est penché sur la position des organisations canadiennes en matière de mieux-être financier, sur la prévalence d'initiatives connexes et sur le déploiement et les résultats de ces dernières. Les répondants représentaient diverses régions et des organisations de différentes tailles, lesquelles étaient majoritairement du secteur privé. Au total, 161 organisations ont pris part à l'enquête.

La plupart des organisations (73 %)⁶ ont reconnu qu'elles devaient aider leurs employés au chapitre de leur mieux-être financier. Ce résultat fait écho à celui du côté des employés. Parmi les participants à un régime de garanties collectives que nous avons interrogés, 70 % estiment que les employeurs doivent contribuer au mieux-être financier de leurs employés.⁷

L'enquête du Conference Board du Canada a permis de tirer les conclusions suivantes :

- Près du tiers des organisations (32 %) croient qu'un piètre mieux-être financier est une source de préoccupation chez leurs employés;
- Plus de la moitié des organisations (57 %) sont d'avis que leurs employés s'attendent à ce qu'elles les aident en matière de mieux-être financier;
- Un peu plus de la moitié des organisations (53 %) indiquent que leurs employés ont exprimé le désir de se voir proposer une séance d'éducation ou d'information sur le mieux-être financier de la part de leur employeur.⁸

Il ne fait aucun doute que le mieux-être financier est un enjeu important pour les employés, et on ne peut nier qu'il a des effets importants sur les employeurs. Bon nombre d'employés vivent un grand stress lié à leur situation financière. Un tel stress peut mener à des problèmes de santé mentale et physique, ce qui peut se traduire par une baisse de la productivité, des absences temporaires et des invalidités.

Mieux-être financier : importance pour les employeurs

Le mieux-être financier des employés peut toucher les employeurs, à court et à long terme.

Ainsi, à long terme, les employés au mieux-être financier bas risquent de ne pas être financièrement prêts à la retraite. Cela peut les forcer à travailler plus longtemps qu'ils le souhaitent ou que leur employeur avait prévu. Cette situation peut avoir des répercussions sur la planification de la relève, le nombre de jeunes que l'employeur peut embaucher, voire la mobilisation.

À court terme, il existe la possibilité que le stress excessif lié à un mieux-être financier insatisfaisant donne lieu à un problème grave. Une étude a démontré que le stress excessif peut entraîner des maladies physiques chroniques, notamment l'hypertension artérielle, athérosclérose, l'obésité et le diabète. Diverses études ont mis en lumière des liens directs entre le stress financier et la mauvaise santé physique et mentale.

Le mieux-être financier dans le grand échiquier de la santé

« Dès nos premiers échanges sur le mieux-être, nous avons constaté que nous n'allions pas au fond des choses. Nous souhaitions apporter une réelle contribution au bien-être général des employés. Nous avons donc pris un peu de recul, le temps de creuser la question au-delà de la santé et du mieux-être. Nous nous sommes questionnés sur les autres préoccupations courantes des employés. Le mieux-être financier est de ce nombre. »

Entretien avec les employeurs – Enquête de 2017 sur le mieux-être financier du Conference Board du Canada

Dans l'immédiat, la perte de productivité devrait s'inscrire dans la discussion, car le présentisme – lorsque des employés rentrent au travail, mais ont un rendement moindre en raison d'un stress financier – est une réelle préoccupation. Une étude récente indique que 29 % des employés canadiens déclarent être distraits au travail en raison de difficultés financières. De plus, plus de 1 répondant sur 10 a mentionné que les problèmes financiers étaient la cause d'au moins une absence du travail au cours de la dernière année.⁹

La bonne nouvelle? Il existe des stratégies qui peuvent contribuer à atténuer ces conséquences. En effet, elles s'attaquent aux difficultés qui peuvent contribuer au problème : une faible littératie financière accompagnée

d'un manque de connaissances et de confiance qui empêche de passer à l'action et de respecter un plan.

Intervention des employeurs canadiens en matière de mieux-être financier

Parmi les employeurs, les gestes posés pour aider les employés à améliorer leur mieux-être financier prennent de l'ampleur. Selon une récente enquête du Conference Board du Canada, la moitié des organisations interrogées (48 %) proposent des initiatives de mieux-être financier depuis plus de 10 ans et près du cinquième des répondants (19 %) ont joint le mouvement ces 2 dernières années. Ces résultats dénotent une prise de conscience croissante chez les employeurs quant à l'importance du mieux-être financier au travail, confirmée par la multiplication de programmes d'aide ces derniers temps.

Toutefois, une analyse plus poussée des offres des employeurs met à jour d'importantes lacunes, notamment celles décrites ci-après.

- Portée limitée des programmes** : Si plusieurs employeurs sont conscients de l'importance du mieux-être financier, rares sont ceux qui ont mis en place des programmes axés sur la gestion de la dette des ménages, d'un budget et d'autres priorités financières à court terme. Bon nombre d'employeurs fournissent des renseignements et font de la sensibilisation au sujet de leurs régimes de retraite et d'épargne-retraite collectifs et de la préparation en vue de la retraite. Cependant, seulement 50 % des organisations s'attardent à la question de la planification financière et moins de 30 % organisent des séances d'information et d'éducation sur la gestion courante des finances, d'un budget et de la dette. Le problème est que le mieux-être financier ne se limite pas à la préparation à la retraite, et plusieurs organisations ne fournissent pas un soutien adapté aux difficultés financières avec lesquelles de nombreux employés doivent composer chaque jour.
- Personnalisation et ciblage déficients** : Moins de la moitié des employeurs interrogés personnalisent leurs initiatives de mieux-être financier en fonction des différents groupes d'employés. Ceux qui le font sont nombreux à se fonder sur la participation au régime de retraite ou d'épargne-retraite ou sur le niveau d'emploi pour mener l'exercice. Seuls 28 % des employeurs adaptent leurs programmes selon l'âge. Ainsi, ils sont plusieurs à ne pas tenir compte des différents facteurs qui influent sur la littératie financière, les besoins et les priorités, à savoir l'âge, mais aussi le sexe, le revenu, l'état matrimonial, etc. La détermination de la littératie financière, des besoins et des priorités des employés fait en sorte qu'il est possible d'appliquer des programmes aux segments qui en ont besoin.

A woman with dark hair tied back, wearing a white t-shirt, is sitting on the floor in a living room. She is looking down at a piece of paper she is holding, with a distressed expression. Her hand is near her mouth. In the background, there is a couch and a wooden coffee table. In the foreground, a green calculator and a pair of glasses are visible on the floor.

Une étude récente indique que
29 % des employés canadiens
déclarent être distraits au travail en
raison de difficultés financières.

Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life 2016





Soutien au mieux-être financier de vos employés

De nombreux employés affichent des lacunes en matière de mieux-être financier, que ce soit pour gérer leur argent au quotidien ou pour comprendre en quoi une épargne accrue dès aujourd'hui les aidera à atteindre la sécurité financière à la retraite. Les employeurs peuvent aider à combler ces lacunes.



Améliorer la
littératie financière

Fournir un accès
à la planification
financière

Tirer parti des régimes
existant pour stimuler
l'épargne personnelle
et la protection
financière

Composantes de base des programmes

Si les tactiques et les programmes en soi dépendront des ressources et des besoins de votre organisation, il existe trois composantes de base à inclure dans votre stratégie relative au mieux-être financier.

1

Améliorer la littératie financière. Comme le dit le dicton : « on ne sait pas ce qu'on ne sait pas ». L'éducation permet d'apporter un éclairage sur les finances et de mener à des actions positives. Les initiatives d'éducation peuvent contribuer à stimuler le changement positif, et les employeurs peuvent en tirer des avantages lorsqu'elles amènent une réduction du stress chez leurs employés.

Les programmes de littératie financière peuvent prendre des formes diverses : de séminaires sur différents sujets liés aux finances aux ateliers et outils numériques destinés à aider les employés à établir un budget, entre autres. Une carence flagrante chez les gens est leur rapport à l'argent au quotidien. L'habituelle planification de la retraite n'est pas une solution à cet égard. On doit donc chercher à transmettre les connaissances et les compétences appropriées pour faciliter la gestion des finances au jour le jour, notamment le budget, les liquidités et l'utilisation du crédit.

2

Fournir un accès à la planification financière. L'encadrement et la planification personnalisés et sur une base individuelle peuvent avoir d'immenses bienfaits pour les employés. On pense évidemment aux résultats des années plus tard, mais ils apportent aussi une confiance et une tranquillité d'esprit accrues dans l'immédiat.

Le besoin est présent. Seulement 22 % des travailleurs canadiens ont un plan financier écrit, dans une proportion semblable chez les hommes et les femmes.¹⁰ Les avantages d'un tel outil sont autant d'ordre psychologique que financier. Dans le cadre d'un sondage des investisseurs faisant affaire avec un planificateur financier agréé :

- 63 % des répondants ont indiqué moins s'inquiéter pour leur argent puisqu'ils peuvent compter sur une planification financière;

3

Tirer parti des régimes existant pour stimuler l'épargne personnelle et la protection financière. Il peut suffire d'ajouter un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif à l'offre actuelle et d'en faire la promotion, ou encore, de mettre en place d'autres incitatifs financiers à l'épargne, notamment des cotisations patronales complémentaires. Si une organisation s'est déjà dotée de tels régimes d'épargne supplémentaires, des campagnes pour inciter les employés à utiliser davantage ces outils représentent une excellente façon de contribuer au mieux-être financier. Par exemple, une organisation pourrait se fixer pour objectif de faire passer la participation à un régime d'épargne facultatif de 20 % à 50 % de ses employés. Ainsi, on pourrait assister à une forte augmentation du nombre d'employés qui auraient accès à un petit fonds d'urgence et à une possible réduction du stress financier chez les participants.

Par ailleurs, des couvertures telles que l'assurance vie et l'assurance contre les maladies graves – qu'elles soient payées par l'employeur ou offertes sur une base facultative moyennant des tarifs de groupe – peuvent également améliorer le mieux-être financier des employés et de leur famille puisqu'elles apportent une protection si un employé devait décéder ou souffrir d'une maladie grave.

Peu importe l'initiative, l'objectif est de faciliter autant que possible le passage à l'action chez les employés ayant amélioré leur littératie financière.

Le rehaussement de mieux-être financier passe certainement par l'éducation, mais les solutions avancées doivent surtout prôner une modification des habitudes. On vise à aider les employés à prendre des mesures dès maintenant afin de réduire leur stress financier dans l'immédiat et d'améliorer leur situation financière à long terme en vue de la retraite.

Modification des habitudes – plus qu’une question de connaissances

Une étude conclut que les connaissances factuelles ne suffisent pas à favoriser un comportement ou une modification des habitudes. Le lien entre les connaissances et les habitudes tend à dépendre des caractéristiques individuelles (notamment la persévérance ou l’aptitude à planifier) et du contexte dans lequel une décision ou une mesure est prise (par exemple, seul ou avec l’aide d’un planificateur financier).

Mais il y a une bonne nouvelle : les caractéristiques individuelles à l’origine de bonnes habitudes sur le plan financier sont des compétences qu’il est possible de transmettre. Et les employeurs ont la capacité de créer un environnement propice aux bonnes habitudes en matière de finances. Afin de combler l’écart et d’appliquer les connaissances pertinentes à la modification des habitudes, deux éléments importants devraient figurer dans les programmes de mieux-être financier.

1. **Aider les employés à acquérir les compétences pour prendre des décisions financières judicieuses et les respecter.** Cet aspect repose sur l’éducation (par exemple, comprendre le coût réel du crédit) et sur des compétences de vie (apprendre à établir un budget et à se discipliner afin de le respecter). Chaque milieu de travail est différent. L’éducation et la formation devraient donc tenir compte des besoins propres à vos employés et à votre organisation.
2. **Créer un environnement qui aide les employés à poser les bons gestes.** Si les employeurs n’ont aucun contrôle sur ce que leurs employés font en dehors du travail, ils peuvent toutefois influencer sur les décisions financières de ceux-ci lorsqu’ils se trouvent sur le lieu de travail. Ainsi, les employeurs peuvent miser sur la science du comportement pour favoriser et soutenir une modification des habitudes. Par exemple, ils peuvent exiger par défaut qu’un employé fasse connaître son refus d’épargner davantage ou de participer à un régime plutôt que son désir d’adhérer à un régime.

Recourir à la science du comportement pour influencer les employés

La science du comportement se penche sur ce qui influence les choix et les actions, puis cherche à transformer l’environnement pour favoriser les comportements recherchés.

Les employeurs peuvent recourir à la science du comportement pour orienter les employés vers des décisions qui leur permettront d’améliorer leur mieux-être financier. Dans la majorité des cas, il s’agit de rendre les choix optimaux plus accessibles, car les gens ont tendance à préférer le statu quo à toute démarche qui nécessite des actions supplémentaires. En ce sens, les stratégies d’épargne qui nécessitent une intervention pour s’en retirer plutôt que pour y participer et les programmes automatiques (p. ex., l’affectation automatique d’une prime ou d’une augmentation à un régime enregistré d’épargne-retraite [REER] ou la majoration automatique des cotisations à un régime de retraite ou d’épargne) sont avantageux. Ils peuvent venir graduellement hausser le taux d’épargne et garantir la pleine utilisation des cotisations patronales complémentaires.

Pour exploiter la science du comportement, plusieurs méthodes novatrices existent. Par exemple, la Financière Sun Life a récemment lancé un programme qui permet aux participants à un régime de garanties collectives d’affecter automatiquement le remboursement de leurs frais médicaux à leur REER collectif à partir de leur téléphone intelligent.



L'éducation et la formation devraient donc tenir compte des besoins propres à vos employés et à votre organisation.



Le moment est idéal : faibles taux, endettement élevé et risque d'une augmentation des taux à court terme

L'expression « il est trop tard pour fermer l'écurie quand le cheval s'est sauvé » est un excellent exemple d'une bonne solution gâchée en raison de son application au mauvais moment. Aujourd'hui, on assiste à la combinaison parfaite de trois conditions, de sorte que la table est mise pour que les employeurs agissent afin d'atteindre leur idéal en matière de mieux-être financier. Ces conditions sont expliquées ci-dessous.

1. **Il existe un besoin** : L'épargne est négligée, et l'endettement des Canadiens atteint un sommet.
2. **Il n'y a pas de crise (pour l'instant)** : Les chevaux se trouvent toujours dans écurie. Même si l'endettement est élevé, le coût de possession est

généralement bas. Alors que beaucoup de gens disposent de peu de moyens financiers, les faibles taux leur permettent d'éviter la catastrophe.

3. **Sentiment d'urgence et risque d'une augmentation des taux d'intérêt** : Plusieurs Canadiens aux dettes élevées s'en sortent **uniquement** grâce aux faibles taux d'intérêt des derniers temps. La récente hausse des taux a retenu l'attention et induit un sentiment d'urgence. Les possibles conséquences d'autres hausses des taux (même minimales) sur le mieux-être financier – et le niveau de stress – seraient majeures.

Évaluation du succès

À l'instar de toute initiative en ressources humaines, les programmes de mieux-être financier constituent un investissement dans les gens. Selon l'enquête du Conference Board du Canada, la majorité des organisations (73 %) intègrent le mieux-être financier de leurs employés à leur stratégie générale en ressources humaines. En outre, plus des deux tiers des organisations (68 %) estiment qu'elles peuvent aider leurs employés au chapitre de leur mieux-être financier.

La mesure des résultats permet à une organisation de déterminer si un programme en vaut l'investissement en temps et en argent ou s'il est bien orienté. Même si les questions d'argent d'ordre personnel seront toujours soumises à une certaine confidentialité, il demeure possible d'évaluer plusieurs autres résultats afin de savoir si une organisation réalise des progrès en matière de mieux-être financier.

Le programme doit aller au-delà des « connaissances théoriques » sur les enjeux financiers pour s'intéresser aux gestes qui dénotent une meilleure littératie financière se traduisant par l'adoption d'habitudes plus saines sur le plan financier. Chaque organisation aura ses propres buts axés sur différentes habitudes, mais des mesures clés méritent d'être étudiées.

- **Niveau de mobilisation** : L'éducation demeure la base de plusieurs programmes de mieux-être financier, et la participation à ces derniers représente le premier pas vers de meilleures habitudes. Le calcul du taux de participation suppose de faire le suivi des présences aux séances d'éducation en classe et en ligne, d'analyser le taux de clic pour les liens vers les

ressources d'éducation et d'information, et de vérifier le recours aux outils de planification financière. En plus de fournir des données sur l'adhésion générale aux programmes, ces mesures permettent de savoir quels aspects de ces derniers sont prisés par les employés et d'orienter les prochaines décisions à l'égard de ceux-ci.

- **Rentrées de fonds** : Si votre programme de mieux-être financier vise entre autres à augmenter le taux d'épargne des employés, votre fournisseur de régime de retraite peut vous aider à calculer les variations des taux de participation et de cotisation au fil du temps pour les outils d'épargne ciblés par le programme.
- **Stress financier déclaré** : Une autre méthode de mesure consiste à sonder les employés au sujet de leur stress financier. Comme en témoigne l'étude de cas du Hamilton Health Sciences, l'organisation a pu établir les retombées de son programme sur le niveau de stress en interrogeant ses employés avant le début du programme de santé financière et une fois celui-ci terminé.
- **Rétroaction des supérieurs et des employés** : Chaque initiative devrait prévoir un mécanisme de rétroaction. Ce dernier doit comprendre un volet informel, c'est-à-dire par l'intermédiaire des médias sociaux ou d'autres canaux (si les commentaires sont positifs, ils généreront de l'intérêt pour les initiatives), et un autre plus formel, soit par des canaux qui permettent une critique et garantissent la confidentialité des propos. Les sondages sur la mobilisation des employés et les groupes de consultation qui combinent des employés de différents secteurs peuvent également constituer des avenues judicieuses pour obtenir des commentaires.

Les employés sont ouverts et prêts à recevoir de l'aide, et les solutions existent. Une enquête récente auprès de participants à des régimes de garanties collectives place les services de planification financière personnelle parmi les améliorations les plus souhaitées par les travailleurs canadiens en matière d'avantages sociaux.¹²

La période de calme relatif que nous observons actuellement est le moment idéal pour passer à l'action. À titre d'employeur, vous êtes très bien positionné afin d'aider vos employés à profiter de la tranquillité d'esprit et de la confiance qui découlent des connaissances, de la planification et du soutien à l'égard des questions financières.

¹ Statistique Canada, *Le Quotidien*, 14 juin 2017 <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170614/dq170614a-fra.htm>

² http://www.payroll.ca/cpadocs/npw/2016/National_FINAL_FR.pdf, 2016, sondage de recherche de l'Association canadienne de la paie mené auprès d'employés canadiens

³ Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life 2016

⁴ http://www.payroll.ca/cpadocs/npw/2016/National_FINAL_FR.pdf, 2016, sondage de recherche de l'Association canadienne de la paie mené auprès d'employés canadiens

⁵ 2016, Statistique Canada, Les connaissances financières des Canadiens : différences selon le sexe <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2016001/article/14464-fra.htm>

⁶ 2017, enquête du Conference Board du Canada

⁷ 2016, enquête sur les générations de la Financière Sun Life

⁸ 2017, enquête du Conference Board du Canada

⁹ L'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life 2016 est basé sur les résultats d'un sondage mené par Ipsos Reid entre le 19 et le 30 septembre 2016 auprès d'un échantillon de 2 402 Canadiens de 18 à 80 ans extrait du panel en ligne d'Ipsos I-Say.

¹⁰ Sondage 2016 sur la retraite aujourd'hui de la Financière Sun Life

¹¹ Sondage du Financial Planning Standards Council auprès de gens faisant appel à un planificateur financier agréé

¹² 2016, enquête sur les générations de la Financière Sun Life

ÉTUDE DE CAS



Motiver la modification des habitudes – **Hamilton Health Sciences**

Hamilton Health Sciences représente le plus grand employeur dans la région d'Hamilton, en Ontario, avec 15 000 membres du personnel, médecins, chercheurs et bénévoles. Deux fois par année, l'organisation offre un programme de santé financière échelonné sur neuf semaines. En plus d'offrir une éducation et des ressources financières, il aide les employés et les membres de leur famille à modifier leurs habitudes en matière de finances.

Les sujets abordés sont nombreux : fonds d'urgence, épargne, discussion avec le conjoint au sujet de l'argent, établissement d'un budget et comportements d'achat. Le programme est composé de leçons sous forme de vidéos, d'activités en groupe, de devoirs à faire à la maison et de courriels récapitulatifs hebdomadaires de la part de l'animateur. L'organisation exige des frais 25 \$ pour stimuler la mobilisation et la présence. Pour encourager cette dernière, les participants qui prennent

part à au moins 8 des 9 séances se voient rembourser 20 \$ sur les frais payés, sous forme d'une carte-cadeau échangeable à l'une des boutiques sur place.

Le programme a produit des résultats mesurables et positifs au chapitre de la modification des habitudes, en plus d'améliorer la santé mentale. Avant et après le programme, les participants sont invités à évaluer leur niveau de stress en utilisant une échelle de 1 à 10. Avant le programme, 60,5 % des participants avaient fixé à 7 ou plus leur niveau de stress. Après le programme, ce taux était passé à 30 %. Le pourcentage de participants qui avaient indiqué un niveau de stress de 10 est quant à lui passé de 10 % à 1,6 %.

De plus, la santé financière s'est améliorée. À la suite des 9 semaines du programme, la majorité des participants avaient un fonds d'urgence de 1 000 \$ et établissaient un budget mensuel. À ce jour, le participant moyen ayant suivi le programme a réussi à redresser sa situation financière à hauteur de 4 000 \$ (remboursement de dettes et épargne) en appliquant les principes recommandés pendant les 9 premières semaines du programme.

Notes

[illegible]

Notes

[illegible]

Notes

[illegible]

UN AUTRE **DOSSIER DE**
RÉFLEXION^{MC} OFFERT PAR
LA FINANCIÈRE SUN LIFE

La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada,
compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Financière Sun Life.

© la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, 2017.

GB10304-F 10-17 adc-cc

Financière 
Sun Life