



Guide des employeurs pour le régime au travail de la Sun Life



Les produits et services des Régimes collectifs de retraite sont offerts par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. © Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. Tous droits réservés.

Donner aux employées et employés les moyens d'assurer leur avenir financier – les raisons d'agir

Nos recherches ont permis de réaliser une analyse portant sur 1 981 participantes et participants de régimes de la Sun Life, en regroupant l'examen des enquêtes et les données réelles en matière d'épargne. Il s'agit de la première étude de cette envergure à comparer les attitudes et les comportements des participantes et participants avec les données réelles des régimes. Nos résultats soulèvent plusieurs écarts critiques.

Résultats principaux :

- Les participantes et les participants surestiment leur épargne-retraite de 14 %, ce qui signifie qu'ils croient avoir accumulé, en moyenne, 23 000 \$ de plus que ce qu'ils détiennent vraiment.
- Plus de 50 % d'entre eux considèrent leur régime au travail comme leur source principale de revenus à la retraite.
- 93 % des personnes enquêtées ont déclaré que l'expérience utilisateur et les ressources éducatives sont des aspects importants de la conception du régime.
- Près de 80 % des personnes ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'elles apprécieraient des fonctionnalités automatisées.
- 70 % des personnes enquêtées accordaient de la valeur à l'accès à des conseils professionnels pour la planification de la retraite comme caractéristique de leur régime idéal d'épargne au travail.

Source : *Rapport de la Sun Life Perspectives des participants et participantes : mesures et motivations*, novembre 2025

Comblent ces écarts peut permettre aux membres du personnel d'atteindre la sécurité financière et les fidéliser.

Le présent guide décrit des occasions claires pour les promoteurs de tirer parti des solutions de la Sun Life pour rehausser l'épargne-retraite de l'ensemble des participants et participantes.



Le moteur de l'engagement, de la motivation et de la confiance des participantes et des participants

Le saviez-vous?

Nous constatons que les conseils financiers et les outils numériques améliorent les résultats des participantes et des participants. **Parmi les femmes ayant pris part à l'enquête qui ont eu recours aux conseils d'une conseillère ou d'un conseiller et qui avait créé une feuille de route financière avec l'outil Un Plan, simplement Sun Life**, nous constatons une augmentation de 23 points de pourcentage dans la maximisation des cotisations complémentaires pour les femmes ayant une confiance et des connaissances élevées, et une augmentation de 56 points de pourcentage pour celles qui ont un faible niveau de confiance et de connaissances.

Source : Rapport de la Sun Life Les femmes et les régimes au travail, mars 2026

Mesures que les employeurs peuvent prendre :

- Vous pouvez renforcer la confiance financière en promouvant la formation et les ressources financières, dont notre [série de webinaires sur le bien-être financier](#), des modules d'apprentissage au moyen de [monApprentissage](#), [monAvenir](#) et des séances de formation qui s'adressent aux femmes.
- Comblez l'écart de confiance et aidez les participantes et les participants à tirer parti de leur régime au travail en leur donnant accès à des conseils professionnels par l'entremise de [Conseils 360 mon plan au travail](#) et à des outils numériques comme [Un Plan, simplement Sun Life](#).
- Utilisez le [Centre de communications des promoteurs](#), qui offre diverses ressources pour permettre aux participantes et aux participants de profiter pleinement de leur régime d'épargne au travail.

Les employées et employés confiants passent moins de temps à se soucier de leurs affaires financières et la confiance peut motiver l'action – ce qui maximise l'investissement dans le régime au travail.



Caractéristiques de conception des régimes qui améliorent les résultats

1. **Automatisation.** Les fonctionnalités automatisées rehaussent la participation. Près de 80 % des participantes et participants se disent intéressés par les caractéristiques automatisées (adhésion automatique et augmentations automatiques des cotisations), aspects du régime qui peuvent réduire la fatigue décisionnelle et créer des habitudes régulières.
2. **Motivation.** La simplicité des cotisations complémentaires de l'employeur peut faire augmenter la participation. Lorsque les participantes et les participants comprennent le fonctionnement des cotisations complémentaires, 90 % des personnes enquêtées affirment qu'elles maximisent ces cotisations. Mais seulement 63 % ont indiqué qu'elles connaissaient le montant exact des cotisations complémentaires de l'employeur. Les autres soit ne s'en souvenaient pas, soit l'ignoraient tout simplement.
3. **Simplification.** Près de la moitié des participantes et participants ont décrit la complexité du régime comme étant neutre, ce qui laisse place à davantage de communications claires et simples.
4. **Numérique.** Nous savons aussi que les personnes les plus engagées sur le plan numérique ont des soldes équivalent à 230 % de ceux des personnes qui ne tirent pas parti de nos applis mobiles ou en ligne, démontrant la valeur du numérique pour l'engagement continu des participants et participantes.

Mesures que les employeurs peuvent prendre :

- Bien que les fonctionnalités automatisées ne soient pas encore la norme, nous travaillons fort à changer cela. La Sun Life a joué un rôle clé pour plaider en faveur de l'adhésion automatique à tous les régimes de pension, et à ce que cet aspect soit incorporé dans la ligne directrice numéro 3 de l'ACOR.
- Assurez-vous que les communications mettent en lumière les cotisations complémentaires et les incitatifs financiers dans le matériel de bienvenue, les campagnes d'allocation des primes et les rappels qui encouragent la participation au régime.
- Faites la promotion des outils numériques de la Sun Life, comme notre appli mobile, pour assurer que les participantes et participants ont facilement accès à l'information sur leur régime, notamment le solde des comptes, les renseignements sur les placements et plus encore.

Sources :

- *Rapport de la Sun Life Perspectives des participants et participantes : mesures et motivations, novembre 2025*
- *Rapport supplémentaire de la Sun Life Objectif épargne : Engagement numérique, 2024*



Communications, soutien et équité

Les femmes cotisent environ 21 % de moins que les hommes à leur régime collectif de retraite et sont plus susceptibles d'éviter les conseils financiers parce qu'elles estiment qu'elles n'ont pas économisé assez. En plus, elles disposent de 27 % de moins d'argent économisé que les hommes au moment de prendre leur retraite, tout en ayant une espérance de vie plus longue, soit 87 ans contre 84 ans, ou trois années de plus.

Notre étude a aussi fait valoir que les femmes – dans presque toutes les catégories de revenu et toutes les étapes de la carrière – sous-utilisent leur régime au travail de façon systématique. **L'écart hommes-femmes en maximisation des cotisations complémentaires chez les personnes âgées de 35 à 44 ans, soit les années décisives de la carrière, se chiffre à 18 points de pourcentage** (39 % contre 57 %), selon notre étude. Or, la cause profonde n'est pas le manque de connaissances financières, mais plutôt un manque de confiance.

Parmi les personnes enquêtées qui ont utilisé l'outil Un Plan, simplement Sun Life, les taux de maximisation des cotisations complémentaires se sont nettement améliorés, à la fois pour les hommes et les femmes, mais l'impact est beaucoup plus important pour les femmes.

Parmi les femmes qui utilisent l'outil Un Plan, simplement Sun Life, les taux de maximisation des cotisations complémentaires augmentent de 32 % à 54 % – **une amélioration de 69 %**.

Le recours à Un Plan, simplement Sun Life, améliore les résultats des hommes et des femmes. Mais l'ampleur de l'amélioration est systématiquement plus importante pour les femmes : un gain de 31 points de pourcentage pour les femmes qui ont peu de confiance contre 9 points pour les hommes, et un gain de 27 points de pourcentage pour les femmes ayant un niveau de confiance élevé contre 18 points pour les hommes.

Sources :

- *Rapport de la Sun Life Objectif Épargne, juin 2025*
- *Rapport de la Sun Life Perspectives des participants et participantes : mesures et motivations, novembre 2025*
- *Rapport de la Sun Life Les femmes et les régimes au travail, mars 2026*

Mesures que les employeurs peuvent prendre :

- Dans la mesure du possible, renoncez aux exclusions des communications pour vous assurer que tout le personnel admissible reçoit les informations concernant le régime et que vous pouvez maximiser sa portée et son impact.
- Faites la promotion active des outils numériques comme Un Plan, simplement Sun Life, à tout le personnel, et les femmes tout particulièrement, pour les habiliter à prendre en main leurs finances et leur permettre de renforcer leur confiance.
- Offrez divers produits et services qui donnent aux femmes les options et la souplesse adaptées à leurs objectifs de retraite et en matière d'investissement.
 - [Mes choix flex Sun Life](#) offre une gamme de produits d'épargne supplémentaires, y compris le compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété (CELIAPP), qui complètent le régime au travail des participants. L'outil leur donne accès à des produits qui ne font pas partie de leur régime au travail. Ils ont ainsi davantage de moyens d'économiser et peuvent gérer l'ensemble de leurs épargnes avec la Sun Life.
- Tirez parti des données permettant de suivre le progrès en utilisant les rapports de la Sun Life qui offrent des renseignements sur votre régime. Nos rapports sur la préparation à la retraite et [Planalytique](#) vous permettent de suivre la participation et offrent une vue d'ensemble de la préparation à la retraite des participantes et participants.
- La Sun Life offre des solutions dans notre [régime Continuité](#) lorsque les participantes et participants quittent leur employeur ou partent à la retraite. En outre, les personnes qui partent à la retraite peuvent s'inscrire à une solution de revenu de retraite simplifiée – [MaRetraite MonRevenu Sun Life](#) – qui offre une source de revenus variable conçue pour durer jusqu'à l'âge cible choisi. Cet outil flexible offre aux participantes et aux participants un accès à l'épargne en tout temps. Ceci peut permettre aux femmes, en particulier, de s'assurer qu'elles ont accès à des fonds lorsqu'elles en ont besoin, par exemple parce qu'elles vivent plus longtemps ou pour couvrir des coûts inattendus en lien avec leur rôle de proche aidante ou des problèmes de santé.

Les organisations qui démontrent un soutien pour l'avenir financier des femmes peuvent attirer les meilleurs talents et améliorer la fidélisation pendant les années de développement de la carrière.

A woman with dark hair tied back, wearing a white button-down shirt, is seated at a wooden table. She is looking down at a document or tablet in front of her. The background is softly blurred, showing what appears to be an office or meeting environment with other people and furniture. The lighting is warm and focused on the woman.

Conclusion

Pour les promoteurs, les possibilités sont non négligeables : des interventions évolutives, ciblées, qui peuvent améliorer de façon significative les résultats de retraite pour tous les participants et participantes, et les femmes en particulier. Les données montrent que ces interventions réussissent.

Grâce à des fonctionnalités de régime pertinentes, des rapports, une formation continue et le soutien de spécialistes, nous continuons de travailler avec vous pour vous aider à améliorer la préparation à la retraite de tout le personnel.

Gardez le contact avec nous grâce à notre bulletin hebdomadaire, [Nouvelles des RCR](#), pour être au courant de tous les renseignements pertinents en rapport avec le régime, comme les nouvelles, les innovations et les mises à jour réglementaires et législatives.

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec votre représentant ou représentante des Régimes collectifs de retraite.

[grs-4373656496-fr] 02/26