

Perspectives des participants et participantes : mesures et motivations

Enseignements tirés du sondage
de plus de 1 900 participants et
participantes de régimes
au travail de la Sun Life



Les participants et participantes de régimes de retraite collectifs au pays ayant pris part à notre enquête ont 23 000 \$ de moins qu'ils et elles ne pensent dans leur épargne-retraite. Pourquoi?

Pour trouver la réponse, il faut comprendre l'écart entre leur perception et la réalité en ce qui concerne les régimes d'épargne au travail et la planification de la retraite.

Notre série de rapports comparatifs **Objectif épargne** nous offre une vue d'ensemble inégalée du comportement de 1,5 million de participants et participantes dans plus de 8 600 régimes collectifs grâce à notre base de données exclusives des régimes de capitalisation.

Pour comprendre ce que peuvent faire les promoteurs et les participants et participantes pour combler cet écart en matière d'épargne, nous avons examiné le « pourquoi » du comportement de ces derniers afin de déceler les perceptions, les réalités, les intentions et les motivations qui créent les schémas que l'on retrouve dans les données des régimes. Nous avons enquêté auprès de 1 981 participants et participantes



de régimes partout au Canada afin de regrouper d'une part les attitudes et les comportements des personnes participantes et d'autre part les données concrètes issues des régimes.

Nous avons découvert des différences importantes entre des segments clés de la population, tout particulièrement entre les hommes et les femmes et entre les investisseurs dont les profils diffèrent sur le plan de la confiance.

Résultats saillants

- **Les personnes qui ont participé à l'enquête surestiment le montant de leurs économies de 23 000 \$ ou 14 %.** Les personnes participantes pensaient détenir en moyenne 159 000 \$ dans leur régime d'épargne au travail de la Sun Life, mais le solde moyen actuel se chiffrait à 136 000 \$, indiquant une incohérence significative

entre la perception du degré de préparation à la retraite et la réalité, ce qui pourrait entraver la planification financière.

- **La recherche a permis de recenser quatre profils d'investisseur distincts :** l'investisseur avisé, l'investisseur trop confiant, l'expert prudent et l'investisseur prudent.
- **Ces profils indiquent que la confiance peut faire augmenter les épargnes de 64 % alors que les connaissances n'y sont que pour 12 %.** La confiance s'avère plus puissante que les connaissances, les investisseurs très confiants accumulant presque le double du montant accumulé par les experts prudents par rapport au revenu. Ceci a des conséquences négatives particulières pour les femmes, qui se disent souvent moins confiantes.
- **36 % des femmes évitent les conseils financiers en raison d'épargne insuffisante.** Ceci contribue à un cycle selon lequel les femmes qui ont le plus besoin d'aide évitent les conseils professionnels

à cause des contraintes financières précises que ces conseils pourraient aider à résoudre, sapant la croissance de la richesse à long terme et la préparation à la retraite.

Ces résultats révèlent de multiples écarts cruciaux, allant de l'écart de 14 % entre la perception et la réalité en matière de soldes d'épargne aux obstacles liés à la confiance qui empêchent les femmes de profiter au maximum des régimes au travail. Le présent rapport examine les causes sous-jacentes de ces écarts, se penche sur les résultats très différents réalisés par les profils d'investisseurs selon la confiance et les connaissances financières et identifie les caractéristiques de régimes qui influent le plus sur l'engagement des participants et participantes.

Forts de ces astuces, les promoteurs de régime peuvent mettre en œuvre des stratégies ciblées qui favoriseront des améliorations mesurables des résultats en matière d'épargne retraite pour tous les employés et employées, en se concentrant tout particulièrement sur l'écart hommes-femmes en richesse.

Qu'y a-t-il à l'intérieur?

Afin d'approfondir notre analyse, nous avons également mené des entretiens approfondis avec les participants et participantes des régimes collectifs, qui nous ont permis de recueillir des témoignages personnels et des exemples concrets de leurs parcours de planification de la retraite. Nous avons ensuite

examiné la concordance entre les comportements et les intentions déclarées de ces personnes en comparant les réponses de chacune d'entre elles avec ses comportements en matière de cotisation et d'investissement dans son régime de la Sun Life. Ceci nous a permis de broser un portrait complet de la façon dont les attitudes se traduisent en stratégies concrètes.

- Les différences entre les genres sur le plan de la confiance en matière d'investissement créent des occasions de soutien ciblé.
- Les obstacles au recours aux conseils financiers et le fait que les investisseurs les plus prudents évitent les conseillers financiers et conseillères financières sont des situations auxquelles il faut remédier.
- Certains aspects particuliers des régimes se traduisent par un engagement plus important des participants et participantes.
- Il existe des mesures concrètes que les employeurs et les conseillères et conseillers peuvent envisager pour améliorer les régimes d'épargne au travail.

Ces résultats expliquent le « pourquoi » du comportement des participants et participantes – et indiquent des interventions possibles pour y répondre.

Table des matières

L'écart hommes-femmes en santé et en richesse	3
01 Ce que nous indiquent les résultats de la recherche à propos de la conception des régimes	4
Analyse de la conception des régimes sous l'angle du genre.....	7
Régimes collectifs de retraite : une fondation essentielle pour la main-d'œuvre canadienne	8
02 Les participants et participantes sont avides de conseils et de soutien informatif	9
Les conseils et le genre	11
03 Les profils d'investisseur : le paradoxe de la confiance et des connaissances financières.....	12
Les profils d'investisseur et le genre : le fossé de la confiance se creuse.....	14
Les objectifs de placement et le genre : stratégies.....	15
04 Nous sommes là pour aider	16
À propos de notre recherche	17

L'écart hommes-femmes en santé et en richesse

L'examen des croyances, des motivations et des perceptions des femmes à propos de leur régime d'épargne au travail est un élément central de cette recherche. Ce sont là des informations cruciales pour comprendre l'écart hommes-femmes en richesse persistant et pour y remédier.

Dans le rapport **Objectif épargne** de la Sun Life, nous avons indiqué que les femmes cotisent 21 % de moins que les hommes à leur régime collectif de retraite chaque année¹. Ceci a une incidence directe sur le capital qu'elles

auront accumulé à la retraite. Le solde moyen du régime collectif des femmes à la retraite s'élève à 164 000 \$, contre 224 000 \$ pour les hommes.

Les femmes ont aussi besoin de revenu pendant plus longtemps à la retraite en raison de leur espérance de vie plus longue.

Même si les femmes vivent plus longtemps que les hommes², elles passent 24 % plus de temps que ceux-ci en mauvaise santé, souvent pendant les années les plus productives de leur carrière, ce qui a une incidence sur la productivité, en plus de créer un stress financier³. Leur espérance de vie plus longue fait augmenter la possibilité qu'elles se retrouvent atteintes d'une maladie ou d'une invalidité liée à l'âge⁴. Comblant l'écart hommes-femmes en santé pourrait rehausser l'économie canadienne d'au moins 37 milliards de dollars d'ici 2040⁵.

En somme, les femmes doivent financer une retraite plus longue avec des économies moindres tout en faisant face à des défis de santé plus importants et des coûts de soins de santé plus élevés.

Il existe des raisons sociétales générales qui contribuent à cet écart en richesse, à savoir :

- **L'écart salarial hommes-femmes historique :** Les femmes gagnaient 0,88 \$ pour chaque dollar gagné par un homme en 2024, une hausse par rapport à 0,81 \$ en 1997⁶.
- **Les femmes sont nettement plus susceptibles de prendre un congé parental** (94 % des mères contre 47 % des partenaires), ce qui crée des écarts en matière d'emploi qui ont une incidence directe sur l'accumulation de leurs économies en vue de la retraite⁷.

Le saviez-vous?

En moyenne, un homme canadien qui prend sa retraite à 65 ans vivra encore 19 ans pour atteindre 84 ans, alors qu'une femme de 65 ans vivra encore 22 ans, soit jusqu'à 87 ans².

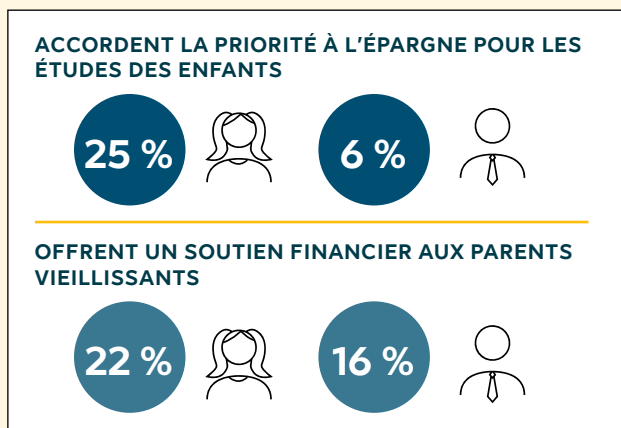
- **Le revenu des mères canadiennes a chuté de 49 %** l'année de la naissance de leur enfant et, dix ans plus tard, ce revenu affichait encore (en moyenne) un manque de 34 % à rattraper⁸.
- **La ségrégation des emplois se traduit par une concentration plus élevée d'hommes dans les secteurs mieux rémunérés :** Les hommes occupent une proportion élevée des emplois bien rémunérés, notamment les métiers, la fabrication et les sciences naturelles et appliquées, ce qui se traduit par des épargnes à vie plus importantes et une meilleure capacité à économiser en vue de la retraite⁹.
 - Plus de la moitié des femmes au Canada sont des aidantes naturelles ou des personnes soignantes et les femmes sont plus susceptibles de fournir des soins de haute intensité. En effet, près des deux tiers des personnes qui prennent soin d'autres personnes pendant un minimum de 20 heures par semaine sont des femmes¹⁰.



Le paysage financier des femmes : économiser malgré des défis persistants

Les recherches de la Sun Life se sont penchées sur divers aspects du vécu des femmes sur le plan des finances et de la santé :

- **Des préoccupations financières accrues :** Les femmes indiquent des préoccupations nettement plus élevées quant à l'atteinte d'objectifs d'épargne, surtout dans le domaine de l'épargne pour les études des enfants (25 % des femmes contre 6 % des hommes) et le soutien des parents vieillissants (22 % des femmes contre 16 % des hommes)¹¹.



- **Des interruptions de carrière et les incidences sur la santé :** 40 % des femmes ont pris des décisions qui limitaient leur carrière, la raison principale étant la gestion de problèmes liés à la santé et le soin des membres de la famille¹².
- **Des défis financiers quotidiens :** 61 % des femmes ont indiqué ressentir un stress financier au cours du mois dernier, un fardeau qui se manifeste par de la difficulté à dormir, de l'anxiété, de la dépression ou des problèmes de santé physique.¹³
- **Une richesse en essor, des besoins complexes :** D'ici 2028, on estime que les Canadiennes détiendront 4 billions de dollars en actif, près du double des 2,2 billions de dollars qu'elles géraient en 2019¹⁴.

01

Ce que nous indiquent les résultats de la recherche à propos de la conception des régimes

Nos recherches se sont concentrées sur de nombreux éléments de la conception des régimes. Voici les caractéristiques d'un régime qui sont le plus susceptible de motiver les personnes à y participer :

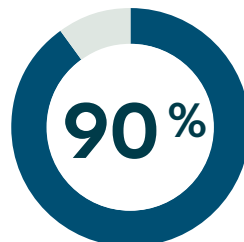
- **Motivations :** Les cotisations complémentaires de l'employeur deviennent un moteur puissant une fois la simplification et l'automatisation établies. Parmi les personnes ayant pris part à l'enquête, 90 % de celles qui comprennent ces cotisations les utilisaient pleinement, appuyant l'idée que la simplification et l'automatisation accroissent le bassin de participants et participantes qui peuvent tirer profit de ce catalyseur du comportement.
- **Simplicité :** Une conception de régime claire et accessible favorise l'engagement des participants et participantes. Près de la moitié

des participants et participantes ayant pris part à l'enquête ont une opinion « neutre » à propos de la complexité des régimes, ce qui représente une occasion importante d'améliorer leur expérience. En donnant la priorité aux options simples comme les REER collectifs et en créant des formules de cotisations complémentaires transparentes, nous éliminons les obstacles qui touchent à tous les membres du personnel.

- **Automatisation :** Lorsque les participants et participantes comprennent leurs régimes, les caractéristiques automatisées facilitent l'épargne en éliminant le fardeau de la prise de décision. Près de 80 % des participants et participantes apprécient l'adhésion automatique et l'augmentation automatique des cotisations, qui transforment leur compréhension en habitudes d'épargne régulière.

COTISATIONS AU RÉGIME D'ÉPARGNE DE L'EMPLOYEUR (AUTODÉCLARÉ)*

Pourcentage des personnes enquêtées qui cotisent suffisamment pour profiter au maximum des cotisations complémentaires de l'employeur



Cotisations complémentaires de l'employeur maximum

5,6 %

DU SALAIRE

Cotisation des participants et participantes

REER collectif

5,4 %

DU REVENU

RRCD

5,2 %

DU REVENU

CÉLI

2,8 %

DU REVENU

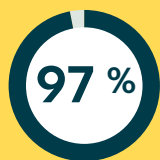
* Parmi les personnes qui connaissent le montant exact des cotisations complémentaires.

De la motivation à l'action : Les cotisations complémentaires améliorent les résultats

Les cotisations complémentaires de l'employeur créent l'un des schémas les plus fiables dans la planification de la retraite : 90 % des personnes ayant participé à l'enquête ont indiqué cotiser assez pour profiter du maximum des cotisations complémentaires. Ce taux de participation montre que ces cotisations ne sont pas seulement une motivation, mais un véritable catalyseur du comportement.

CARACTÉRISTIQUES IMPORTANTES DU RÉGIME

Personnes enquêtées qui ont déclaré qu'elles attachaient de l'importance aux incitatifs et aux avantages financiers*



Parmi ces personnes :

Cotisations de l'employeur plus importantes

92 %

Continuation des avantages en rapport avec la santé et le bien-être à la retraite

91 %

Offres spéciales ou concours pour inciter à cotiser le maximum

62 %

Différentes options de placement (p. ex., fonds communs, actions, obligations, fonds négociés en bourse, cryptomonnaies)

77 %

Le régime idéal comprend des incitatifs financiers, ainsi qu'une expérience utilisateur conviviale et informative

Bien que les incitatifs financiers étaient en tête de liste de souhaits comme caractéristique d'un régime d'épargne au travail idéal, l'importance de l'expérience utilisateur et des ressources informatives n'était pas loin derrière. La Sun Life offre une plateforme numérique de pointe qui se concentre sur l'amélioration des résultats, la réduction des obstacles et un engagement accru. S'il est vrai que les participants et participantes souhaitent profiter de cotisations complémentaires, ils et elles recherchent aussi la simplicité et le soutien.

CARACTÉRISTIQUES IMPORTANTES DU RÉGIME

Personnes enquêtées qui ont déclaré qu'elles attachaient de l'importance à l'expérience utilisateur et aux ressources informatives*



Parmi ces personnes :

Plateforme en ligne conviviale

92 %

Ressources informatives complètes (p. ex., cours en ligne, webinaires, calculatrices alimentées par l'IA)

63 %

*Plusieurs options pouvaient être sélectionnées. Les totaux représentent les répondants ayant sélectionné toute option dans une catégorie donnée.

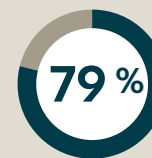
Le niveau d'incitatifs financiers variera selon l'employeur en fonction de nombreux facteurs, comme la compétitivité au sein du secteur et la rentabilité. Mais tous les employeurs peuvent mettre en place des ressources informatives conviviales et complètes.

Caractéristiques automatisées

Par caractéristiques automatisées, on entend les options comme l'adhésion automatique, l'augmentation automatique des cotisations et les placements par défaut, soit des façons de simplifier la participation et d'encourager les personnes à épargner pour l'avenir de manière plus cohérente. L'adhésion automatique assure l'adhésion des employés et employées admissibles automatiquement à moins qu'ils y renoncent, alors que l'augmentation automatique des cotisations fait augmenter le taux de cotisation graduellement et les fonds par défaut offrent un choix de placement simplifié aux participants et participantes.

CARACTÉRISTIQUES IMPORTANTES DU RÉGIME

Automatisation intelligente et caractéristiques « sans soucis »



Augmentation automatique des cotisations à l'approche de l'âge de la retraite

66 %

Programme d'adhésion automatique au niveau de cotisation maximum, avec possibilité de modifications

63 %

Près de **80 % des personnes ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'elles aimeraient** que la conception du régime comprenne **des caractéristiques automatisées**, dont l'adhésion automatique au taux de cotisation maximum et l'augmentation automatique des cotisations, avec l'option d'ajuster ce montant à une date ultérieure.

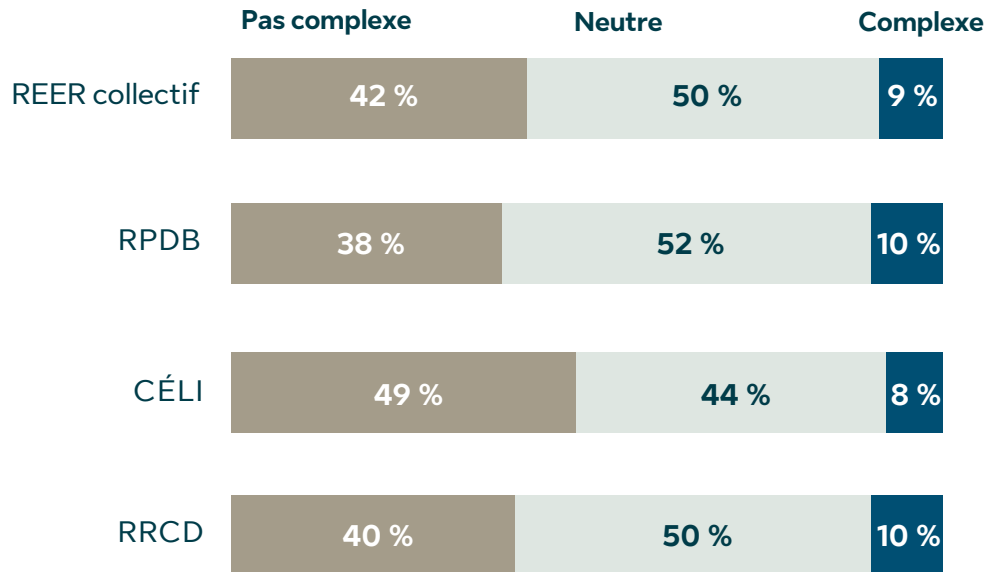
Complexité du régime : des améliorations sont nécessaires

Même si seulement 10 % des personnes interrogées trouvaient leur régime vraiment complexe, près de la moitié (44 % à 52 %) se sont dites « neutres » quand on leur a demandé leur opinion sur la complexité du régime. Il s'agit là d'une belle occasion de s'améliorer.

En outre, le sondage appuie le besoin d'assurer la simplicité du régime : les personnes ayant participé à l'enquête préfèrent que les cotisations complémentaires s'appliquent au REER plutôt qu'aux autres produits d'épargne, ce qui cadre avec le fait que le REER est un produit reconnu et plus facile à comprendre.

La confusion jaillit souvent du grand nombre de produits de placements disponibles (REER, CÉLI, RRCD, RPDB) et de formules de cotisations complémentaires qui ne sont pas claires.

COMPLEXITÉ DU RÉGIME



Maximisation automatique des cotisations : réflexions

Alors que certaines personnes y voient un avantage financier, d'autres préfèrent avoir davantage de contrôle et de flexibilité.

« Si cela m'est profitable en fin de compte, il devrait y avoir l'option de les maximiser, mais avec une communication claire et l'option de changer. »

— Participante au groupe de discussion



« Du moment que c'est clairement indiqué, je veux bien savoir comment cela fonctionne, en sachant que je peux apporter des ajustements au besoin. »

— Participante au groupe de discussion

Analyse de la conception des régimes sous l'angle du genre

Il existe deux caractéristiques de régimes pour lesquelles on constate des différences entre les femmes et les hommes qui ont participé à l'enquête.

1. Préférence pour les caractéristiques automatisées

Bien que tous y accordent de la valeur, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'indiquer qu'elles souhaitent que le régime ait des caractéristiques automatisées comme l'adhésion automatique et l'augmentation automatique des cotisations.

PRÉFÉRENCE POUR DES CARACTÉRISTIQUES AUTOMATISÉES DANS LES RÉGIMES DE TYPE « SANS SOUCIS »

82 %



77 %



PRÉFÉRENCE POUR L' AUGMENTATION AUTOMATIQUE DES COTISATIONS À L'APPROCHE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

71 %



63 %



2. Sensibilisation aux cotisations complémentaires

Dans le cadre de notre enquête, les hommes étaient davantage au fait des montant précis des cotisations complémentaires, un écart qui pourrait avoir une incidence sur les taux de cotisation.

Pour ce qui est des régimes de retraite à cotisations déterminées (RRCD) et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), les hommes disaient être plus sensibilisés au montant nécessaire pour maximiser les contributions complémentaires de l'employeur. Des études antérieures ont fait valoir que l'écart hommes-femmes en connaissances financières est souvent lié à des différences en auto-évaluation, puisque les femmes sont plus aptes à reconnaître leur manque de connaissances, alors que les hommes ont davantage tendance à exagérer les leurs¹⁵.

Les femmes sont plus susceptibles (38 %) d'avoir des connaissances générales

A UNE IDÉE GÉNÉRALE MAIS NE CONNAÎT PAS LE MONTANT EXACT DE LA COTISATION COMPLÉMENTAIRE DU RÉGIME À COTISATIONS DÉTERMINÉES DE L'EMPLOYEUR

38 %



27 %



en rapport avec la formule de cotisations complémentaires que les hommes (27 %) sans connaître le montant exact de ces cotisations.

Cet écart en sensibilisation peut avoir des conséquences concrètes : Étant donné que les cotisations reflètent de près les exigences relatives aux contributions complémentaires, les femmes pourraient passer à côté du soutien des promoteurs en raison de leur plus faible sensibilisation aux montants exacts.



Régimes collectifs de retraite : une fondation essentielle pour la main-d'œuvre canadienne

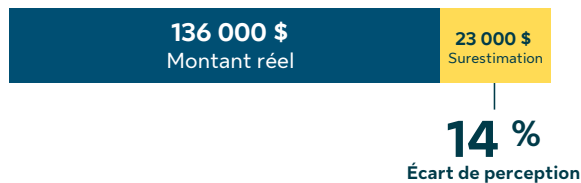


PLANIFICATION DES RÉGIMES COLLECTIFS

Plus de la moitié (52 %) des participants et participantes ayant pris part à l'enquête comptent sur leur régime au travail comme principale source de revenu à la retraite – et pour cause. En moyenne, les personnes interrogées ont indiqué que leur régime collectif compte pour 36 % du total de leur actif investi.

Alors que les personnes ayant pris part à l'enquête ont indiqué qu'elles détenaient en moyenne 159 000 \$ dans leur régime au travail de la Sun Life, les soldes réels observés indiquent un écart à combler important. En effet, le solde réel moyen de 136 000 \$ représente **14 % de moins que le montant rapporté dans l'enquête.**

SOLDES DES RÉGIMES : PERCEPTION CONTRE RÉALITÉ

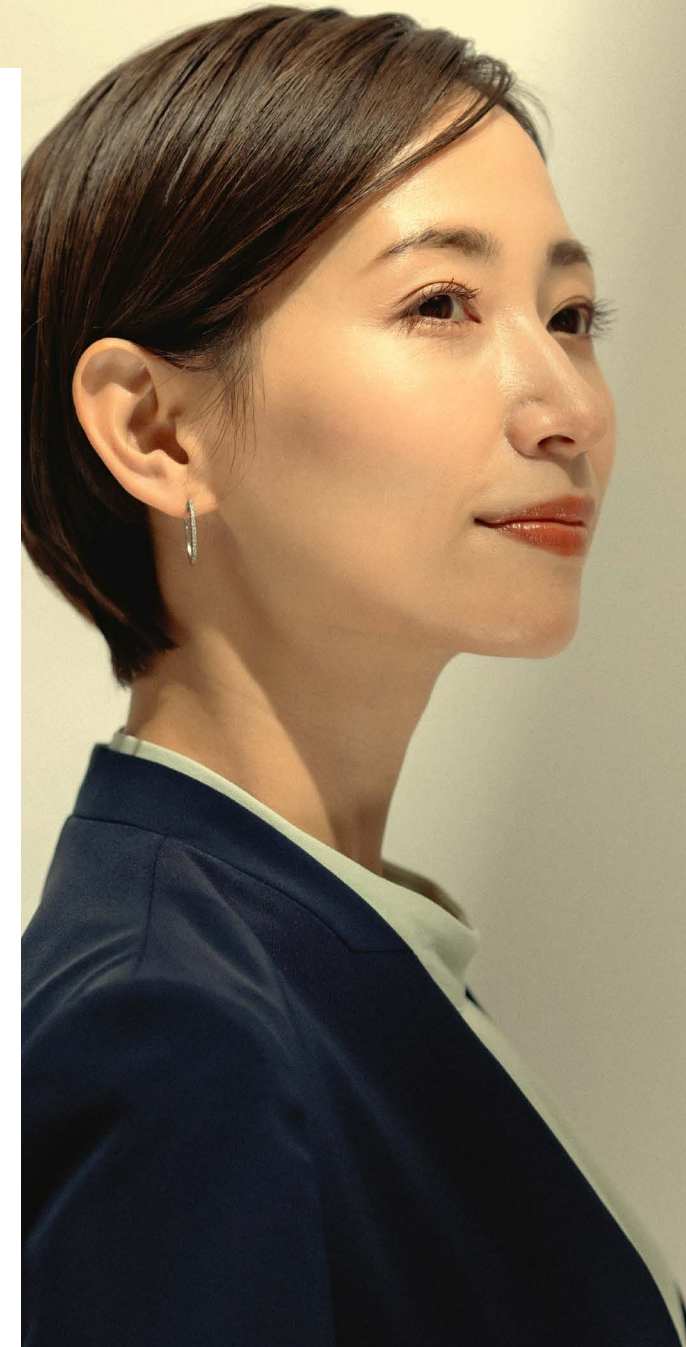


L'écart entre la perception et la réalité n'est pas le même pour tout le monde. Les hommes ont tendance à surestimer de façon plus marquée. Ils pensaient disposer de 184 000 \$ en moyenne alors qu'ils détenaient 155 000 \$, soit un écart de 16 %. Les femmes, quant à elles, estimaient

qu'elles disposaient de 118 000 \$ en moyenne, alors que leur épargne s'élevait à 104 000 \$, soit une surestimation de seulement 12 %. Ainsi, les hommes surestiment leur solde d'environ 4 points de pourcentage de plus que les femmes. Corriger la perception des participants et participantes quant au montant réel précis qu'ils et elles détiennent dans leur régime est l'un des éléments qui permettrait d'améliorer la compréhension globale du régime, de concert avec des renseignements sur des caractéristiques importantes du régime, notamment les formules de cotisations complémentaires et les stratégies de cotisation.

Cette correspondance entre la sensibilisation et la participation met en lumière la valeur des communications claires et simples.

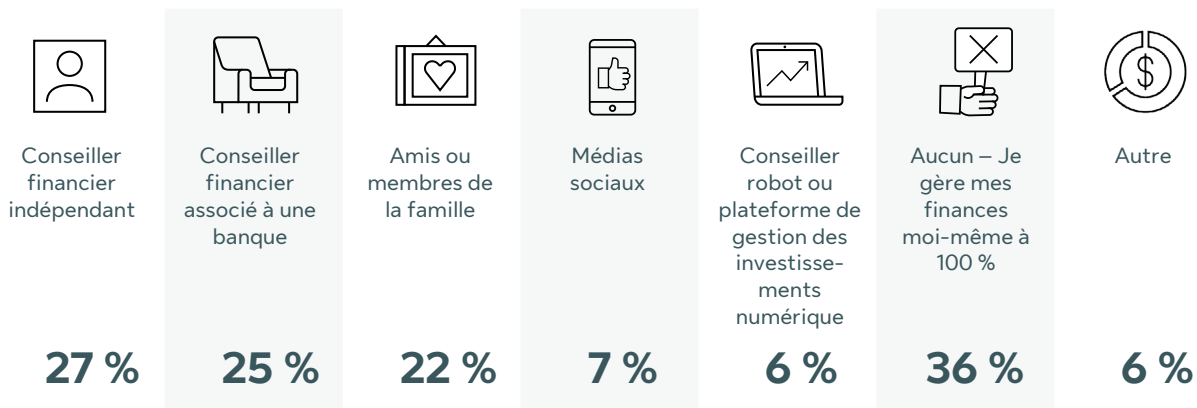
En permettant aux participantes et participants de mieux comprendre leur position actuelle et les caractéristiques qu'offre leur régime, nous renforçons le fondement que ces régimes représentent pour la sécurité de la retraite et œuvrons à la suppression des obstacles comportementaux et l'inertie dans tous les segments du personnel.



02

Les participants et participantes sont avides de conseils et de soutien informatif

SOURCES PRÉFÉRÉES POUR LES CONSEILS FINANCIERS ET LA GESTION DES PLACEMENTS



La planification de la retraite implique de nombreuses décisions, allant des niveaux de cotisation aux stratégies de retrait, en passant par les choix de placements. Les conseils de professionnels et professionnelles et les outils informatifs peuvent permettre aux participants et participantes de simplifier la complexité et de faire des choix qui s'harmonisent avec leurs objectifs à long terme.

Les données révèlent des liens puissants entre la confiance, le recours aux conseils et les résultats en matière d'épargne. Nos recherches indiquent que les participants et participantes qui ont le niveau de confiance le plus élevé sont

nettement plus susceptibles de travailler avec un conseiller financier ou une conseillère financière.

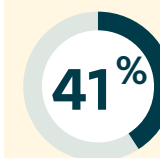
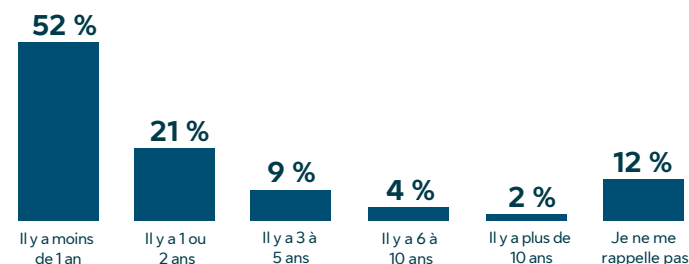
Des écarts importants demeurent quant aux personnes qui utilisent ce soutien et des raisons qui les poussent à le faire, mettant en évidence des occasions évidentes d'améliorer la situation.

Plus de la moitié des participants et participantes (53 %) n'ont actuellement pas de conseiller financier ou de conseillère financière, qu'il s'agisse d'une personne associée à une banque ou indépendante, alors que 6 % ont recours à des conseils de « robot-conseiller » ou de gestionnaire numérique.



Aux fins de planification de la retraite expressément, environ 41 % des personnes enquêtées ont recours aux services d'un conseiller financier ou d'une conseillère financière.

DERNIÈRE RENCONTRE AVEC UN CONSEILLER FINANCIER À PROPOS DU RÉGIME COLLECTIF D'ÉPARGNE DE L'EMPLOYEUR



des personnes ont travaillé avec un conseiller financier à la planification de leur retraite



Pour les 59 % qui ne travaillent pas avec un conseiller ou une conseillère sur la planification de la retraite, trois principaux obstacles se présentent ainsi que des occasions de les surmonter.

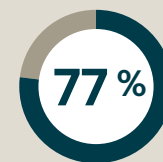
OBSTACLES	INTERVENTIONS CIBLÉES
Préfèrent l'autonomie	Des outils de planification comme Un Plan, simplement Sun Life permettent une autonomie à laquelle s'ajoutent des suggestions et des stratégies pour atteindre ses objectifs de retraite.
Procrastination et préoccupations quant au moment opportun	Informé et planifier : L'accès à des modules de « micro-apprentissage » et à des webinaires sur le bien-être financier permettent aux participants et participantes de développer leurs connaissances à leur propre rythme et de renforcer les concepts clé de la planification de la retraite.
Manque de confiance ou perception négative des conseillers et conseillères	Le programme Conseils 360 mon plan au travail de la Sun Life : Les personnes reçoivent de la part de conseillères et conseillers en services financiers autorisés (personnes portant le titre de conseiller ou conseillère en sécurité financière au Québec) des conseils personnalisés, fondés sur des objectifs, pour rehausser leur confiance grâce à un soutien professionnel dédié et des conseils sur mesure et transparents.

Qu'est-ce que les participants et participantes nous ont dit?

Quand on leur a demandé de décrire leur régime d'épargne au travail idéal, une grande majorité des participants et participantes ayant répondu à l'enquête (70 %) ont indiqué qu'ils et elles accordaient de la valeur à l'accès aux services d'une conseillère ou d'un conseiller pour la planification de la retraite et 62 % souhaitaient recevoir un suivi régulier d'une conseillère ou d'un conseiller. **Les personnes interrogées recherchent une approche globale de l'information sur toutes les options d'épargne-retraite, et pas seulement le régime auquel elles sont inscrites.**

CARACTÉRISTIQUES IMPORTANTES DU RÉGIME

L'importance des conseils personnalisés et professionnels dans les régimes collectifs



Accès à un conseiller financier pour une planification globale de la retraite (y compris la planification fiscale et successorale)

70 %

Un suivi régulier avec un conseiller financier (p. ex., tous les 6 mois)

62 %

Q. En réfléchissant à votre régime d'épargne de l'employeur idéal, quelle importance accorderiez-vous à chacune des caractéristiques suivantes?



« Oui, la planification de la retraite m'intéresse, ainsi que la planification du patrimoine. ... Comment maximiser les placements à la retraite. »



« Le fait d'avoir ... une seule personne avec qui je pourrais communiquer directement serait un énorme avantage. ... s'il y avait une personne ressource ... avec qui je pouvais travailler ... qui connaissait mes affaires et ma situation, ce serait vraiment utile. »

Les ressources éducatives et l'engagement

Le désir d'apprendre est indéniable : **près des deux tiers des participants et participantes ayant pris part à l'enquête souhaitent avoir accès à des ressources informatives sur leur régime d'épargne au travail.**

Ces personnes reconnaissent qu'un soutien complet allant des ressources informatives aux conseils professionnels renforce la confiance et se traduit par de meilleurs résultats.

Préférences en matière de transmission des ressources informatives

Préférence pour la communication par courriel

- 71 % des personnes enquêtées préfèrent recevoir des informations sur la planification de la retraite par courriel
- seulement 24 % préfèrent les webinaires ou séminaires

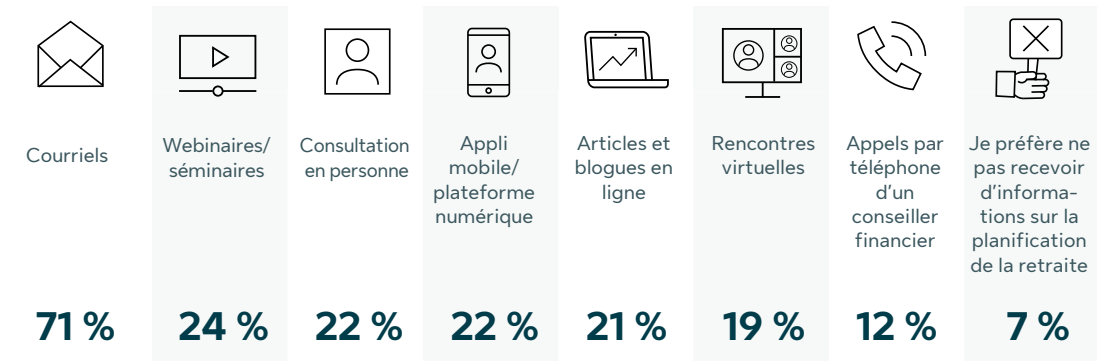
Un vif intérêt pour l'apprentissage autonome en ligne

- Plus d'une personne sur cinq indique un intérêt pour les applis mobiles et les articles en ligne pour s'informer en matière de finances.

Si certaines personnes aiment bien les ateliers et les séminaires, les options numériques et personnalisées s'harmonisent mieux avec les préférences des personnes en matière de formation financière.

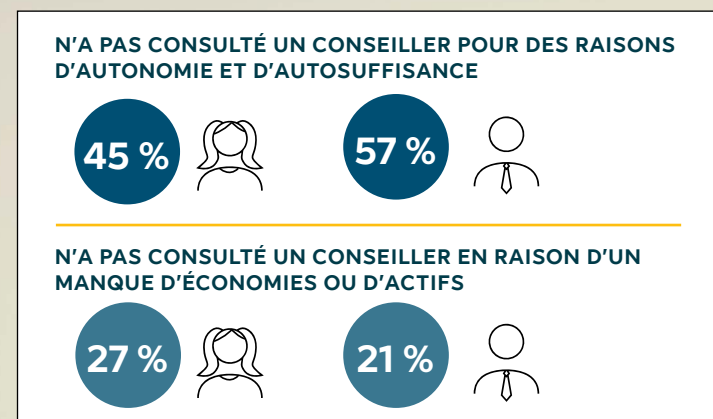
Les ressources informatives peuvent démystifier la planification financière et créer un environnement sécurisant où les employés et employées se sentent à l'aise de poser des questions. Ces ressources sont importantes parce que non seulement les personnes augmentent leur niveau de connaissances, mais de telles ressources les aident aussi à évaluer correctement ce niveau, ce qui permet d'éviter un excès de confiance (qui peut entraîner la prise de risque excessive) ou un manque de confiance (qui peut se traduire par une approche trop conservatrice et limiter la croissance sur le long terme)¹⁶.

CANAUX PRÉFÉRÉS POUR LA GESTION DU COMPTE



Les conseils et le genre

L'écart en matière de conseils révèle des différences entre les hommes et les femmes, parmi les personnes qui ont répondu à l'enquête, qui ont une incidence directe sur les résultats une fois à la retraite. Les hommes évitent les conseillères et les conseillers pour des raisons de confiance : 57 % indiquent préférer l'autonomie, par rapport à 45 % des femmes. En revanche, près du tiers des femmes ayant participé à l'enquête (27 %) évitent les conseillères et les conseillers à cause d'obstacles financiers : elles sont plus susceptibles d'évoquer le manque d'épargne suffisante comme difficulté.



Ceci crée un cycle préoccupant : les femmes qui ont le plus besoin de conseils d'ordre professionnel pour optimiser leurs cotisations sont le moins susceptibles d'en demander.

Il y a ainsi une occasion évidente d'intervenir : des formats éducatifs accessibles qui renforcent la confiance tout en assurant que les femmes ont accès à des conseils de spécialistes le moment voulu.

03

Les profils d'investisseur : le paradoxe de la confiance et des connaissances financières

En plus de demander aux participants et aux participantes d'indiquer leurs préférences en matière de placement, nous avons mesuré leurs connaissances financières réelles à l'aide d'une évaluation rigoureuse à deux volets. Les résultats nous montrent que la confiance plutôt que les connaissances à elles seules se traduisent par de meilleurs résultats à la retraite.

Mesurer l'écart entre la confiance et les compétences

Notre méthodologie rigoureuse à deux volets a mesuré :

Les connaissances objectives – ce que les participants et participantes savent réellement – grâce à une évaluation comportant 10 questions sur les finances personnelles.

Les connaissances subjectives – ce que les participants et participantes pensent savoir – en leur demandant de prédire leur résultat à l'évaluation.

Cette démarche a permis de dégager quatre profils d'investisseurs distincts. Près du tiers (30 %) des personnes ayant répondu à l'enquête pouvaient se considérer des investisseurs avisés et investisseuses avisées, à savoir des personnes ayant une confiance élevée et un niveau élevé de littératie financière.

L'avantage que confère la confiance : pourquoi les croyances l'emportent sur les connaissances

Le résultat le plus frappant remet en question les idées reçues sur l'éducation financière. Bien que les caractéristiques démographiques dans les quatre

catégories d'investisseurs soient semblables, leurs résultats en matière d'épargne sont révélateurs : la confiance compte pour plus que les connaissances.

Les données racontent une histoire incontestable :

Les investisseurs avisés (confiance élevée, littératie élevée) accumulent 3,9 fois leur revenu annuel en épargne.

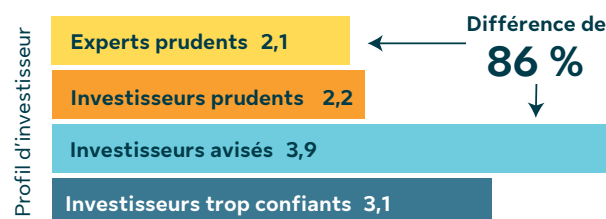
Les experts prudents (faible confiance, littératie élevée) accumulent seulement 2,1 fois leur revenu – un écart de 86 % malgré des niveaux de connaissances similaires.

Cet avantage de la confiance se répète pour tous les types d'investisseurs. Les participants et participantes ayant répondu à l'enquête qui ont un niveau de confiance élevé accumulent 64 % de plus en épargne par rapport à leur revenu comparativement aux personnes avec un faible niveau de confiance. En revanche, une littératie financière élevée confère un avantage de seulement 12 % par rapport à un faible niveau de littératie.

Les conclusions sont sans équivoque : même si l'éducation en matière de finances demeure importante, renforcer la confiance des participants et des participantes peut s'avérer le levier le plus puissant pour améliorer la préparation à la retraite.

COMPARAISON DE L'ACCUMULATION D'ÉPARGNE

Ratio entre l'actif à investir et le revenu des ménages



PLANIFICATION DE LA RETRAITE



Le recours à l'outil **Un Plan, simplement Sun Life** est remarquablement cohérent, avec des différences mineures entre les genres, parmi les groupes ayant participé à l'enquête, ce qui indique que les divisions démographiques traditionnelles et le niveau de connaissances financières n'ont pas d'incidence sur l'utilisation des outils de planification numériques. Cette cohérence fait valoir que les personnes à qui on offre des outils numériques bien conçus et accessibles s'impliqueront, quel que soit leur niveau de connaissances financières ou leur genre. Il s'agit là d'un progrès important dans la démocratisation de la planification financière et la création de l'égalité des chances pour réaliser une retraite réussie dans l'ensemble de l'effectif.

Le paradoxe des conseils et de la confiance

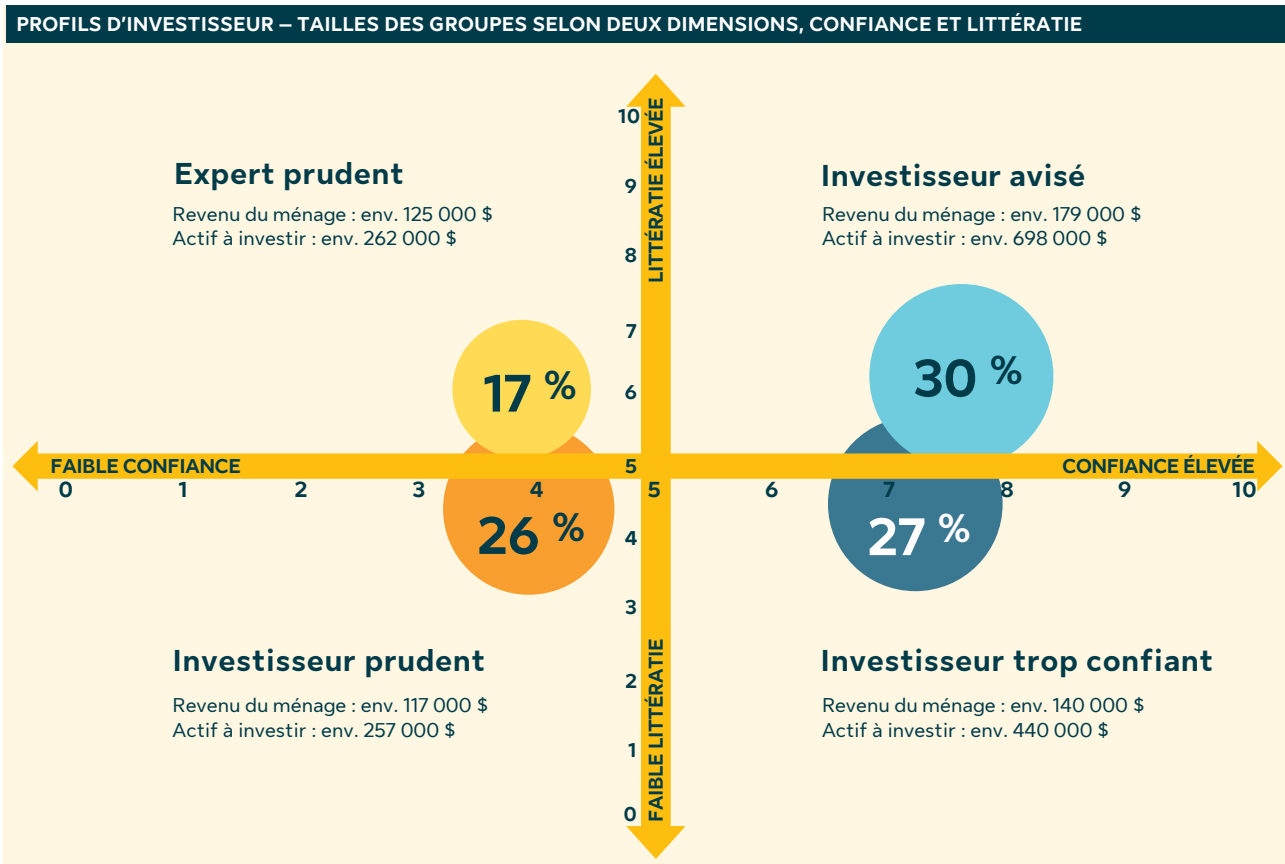
Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les investisseuses et investisseurs les plus confiants et qui ont le plus de connaissances sont en fait plus susceptibles de travailler avec un conseiller financier ou une conseillère financière. Par contre, les investisseuses et investisseurs prudents, qui bénéficieraient sans doute le plus de conseils professionnels, se tournent vers des amis ou des membres de la famille plutôt que vers des spécialistes qualifiés.

Ceci crée un cercle vicieux : les personnes disposant des bases financières les plus solides deviennent plus fortes grâce à des conseils professionnels, alors que celles qui ont le plus de questions se fient à des réseaux informels de conseils.

Pour les régimes collectifs, cela présente à la fois un défi et une occasion. Les participants et participantes qui ont le plus besoin de soutien professionnel sont les moins susceptibles d'y avoir recours. Or, comprendre leur motivation nous met sur le chemin de l'intervention.

Ces investisseuses et investisseurs prudents n'évitent pas les conseillères et les conseillers par arrogance, mais bien plutôt en raison de doutes quant à la fiabilité des conseils qu'ils recevront et de l'incertitude de les comprendre.

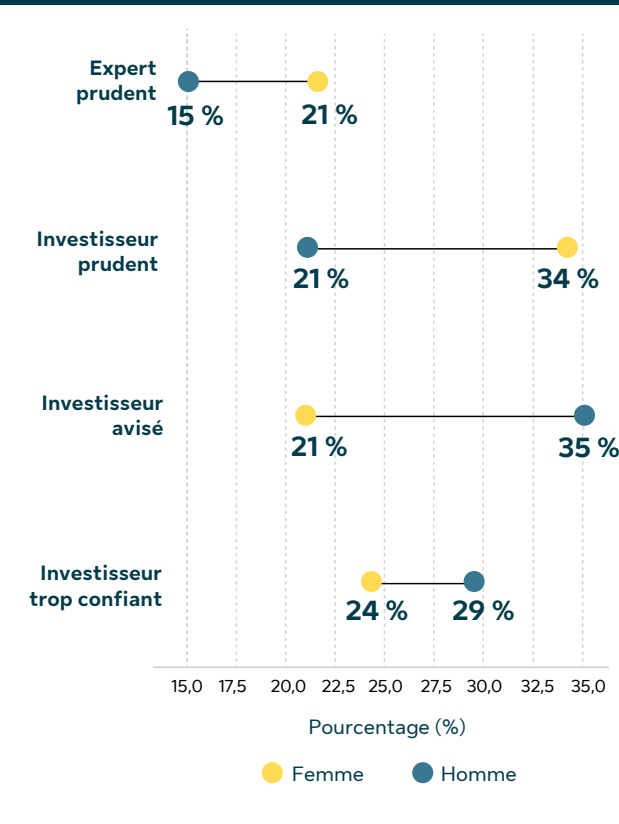
La réponse à cette situation exige des interventions ciblées qui tiennent compte de la relation entre la confiance et les conseils professionnels. Qu'il s'agisse de programmes instructifs qui jettent les bases des connaissances financières ou de relations de conseils accessibles qui utilisent l'expérience pour créer la confiance, l'objectif consiste à créer de multiples parcours permettant d'offrir aux investisseuses et investisseurs prudents des voies accessibles et conviviales pour s'engager en toute confiance avec un soutien professionnel.



Les profils d'investisseur et le genre : le fossé de la confiance se creuse

Le paradoxe de la confiance s'accroît lorsqu'on y apporte une optique de genre. Nos données indiquent que l'écart hommes-femmes en confiance est bien plus marqué que l'écart en connaissances financières. En effet, alors que les résultats des femmes sont semblables à ceux des hommes pour la véritable littératie financière, ce n'est pas du tout le cas pour le niveau de confiance autodéclarée.

LE FOSSÉ DE CONFIANCE : DIFFÉRENCES ENTRE LES GENRES DANS LES PROFILS D'INVESTISSEUR



Les hommes sont grandement surreprésentés dans les catégories d'investisseuses et investisseurs hautement confiants (les profils investisseur avisé et investisseur trop confiant). Ils sont plus sûrs d'eux et plus susceptibles de se tourner vers différents types d'investissements et de stratégies de croissance ainsi que vers les outils numériques.

Les femmes sont surreprésentées dans les groupes à faible confiance (les profils expert prudent et investisseur prudent). De ce fait, elles accordent la priorité à la stabilité et la sécurité à long terme et privilégient les conseils personnalisés aux approches autodirigées.

Et c'est bien plus qu'une différence de préférence. C'est effectivement un parcours qui éloigne les femmes des conseils professionnels qui pourraient précisément améliorer leurs résultats en épargne-retraite.

Comme nous l'avons déjà indiqué, l'investisseuse ou l'investisseur peu confiant est moins susceptible d'avoir recours aux conseils financiers. Cette tendance est d'autant plus prononcée chez les femmes, ce qui crée des obstacles à l'accès

aux conseils professionnels qui pourraient permettre de combler l'écart hommes-femmes en richesse.

L'importance des conseils pour les participantes et l'occasion pour les conseillères et les conseillers :

1. Ouvrir immédiatement la voie à l'optimisation du régime. Pour les femmes qui ne maximisent pas leurs cotisations, les conseillères et les conseillers ne doivent pas s'arrêter à une explication des cotisations complémentaires, mais doivent s'assurer que les participantes saisissent chaque dollar possible du régime de l'employeur et accélèrent les trajectoires d'épargne qui vont ensuite s'accumuler pendant des décennies.

2. Renforcer la confiance financière grâce à un soutien et à des conseils ciblés. Bien que les femmes obtiennent des résultats inférieurs aux évaluations en connaissances financières autant au Canada que dans le reste du monde¹⁷, la confiance peut s'avérer un élément plus important de réussite en matière d'épargne-retraite. Les conseils professionnels, de concert avec les outils informatifs et de prise de

décision, font passer des idées aux stratégies concrètes qui se traduisent par une confiance et des compétences financières durables.

3. Transformer en optimisme l'anxiété suscitée par les perspectives de retraite. Les recherches de 2024 de la Sun Life ont démontré que les femmes qui travaillent avec une conseillère financière ou un conseiller financier sont environ 27 % plus optimistes par rapport à leur avenir financier¹⁸.

Pour les régimes collectifs, ce fossé hommes-femmes représente une occasion évidente d'intervenir. Il importe d'offrir des formats informatifs et des outils de prise de décision accessibles qui favorisent la confiance tout en mettant les femmes sur la voie de conseils professionnels lorsqu'elles sont prêtes.

Briser ce schéma transforme les résultats des femmes tout en assurant des améliorations mesurables des données globales du régime et en renforçant l'engagement de l'organisation dans l'équité sur le lieu de travail.

Les objectifs de placement et le genre : stratégies

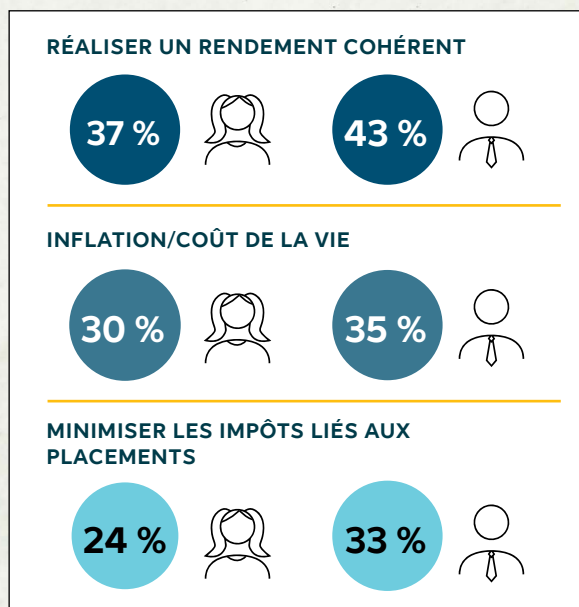
Selon nos recherches, il existe des différences importantes dans la priorité accordée par les hommes et les femmes à leurs objectifs de placement. Les femmes se concentrent régulièrement sur trois domaines clés qui reflètent les défis uniques auxquels elles sont confrontées dans la planification de la retraite :

- **Un revenu de retraite durable** est prioritaire pour 61 % des femmes ayant participé à l'enquête, par rapport à 56 % des hommes, ce qui reflète la réalité vécue des femmes, qui doivent financer trois ans de plus que les hommes en moyenne.
- **La planification en rapport avec les soins de longue durée et les soins de santé** constitue une préoccupation pour 39 % des femmes ayant participé à l'enquête contre seulement 29 % des hommes, une attitude pratique étant donné leur espérance de vie plus longue et leurs responsabilités accrues de proches aidantes.
- **La conciliation de multiples responsabilités financières** est importante pour 35 % des femmes ayant participé à l'enquête, par rapport à 29 % des hommes, ce qui renvoie aux nombreuses responsabilités financières familiales que les femmes assument.

Pour leur part, les hommes se concentrent davantage sur les aspects techniques de l'optimisation de la richesse. Ils s'attardent plus que les femmes sur la réduction des frais d'investissement et de succession, la réalisation d'un rendement constant et la prise en compte de l'incidence de l'inflation sur leur portefeuille.

Ces résultats de recherche révèlent les différentes priorités et préoccupations en matière de planification de la retraite des participants et participantes ayant répondu à l'enquête. Comprendre ces perspectives peut permettre aux promoteurs, aux conseillères et aux conseillers et aux fournisseurs de reconnaître les différents besoins au sein de leur effectif.

En reconnaissant que les membres du personnel ont des priorités financières et des préoccupations différentes les uns des autres, les communications en matière de régimes de retraite peuvent être conçues pour répondre à une plus grande diversité de besoins et devenir ainsi plus pertinentes et plus pratiques pour tous les employés et employées.



04

Nous sommes là pour aider

Les résultats de la présente recherche indiquent des occasions évidentes d'améliorer les résultats de retraite pour tous les membres du personnel.

1. Maximiser les avantages existants

Commencer par assurer que les participants et participantes maximisent les avantages dont ils disposent grâce à des caractéristiques automatisées comme l'adhésion automatique et l'augmentation automatique des cotisations, ce que 79 % des participants et participantes ayant participé à l'enquête souhaitent voir dans leur régime. Ajouter à cela des communications claires sur les cotisations complémentaires, qui peuvent accroître l'épargne de façon significative.

2. Aborder l'écart en confiance

Comblent le fossé de la confiance en facilitant l'accès des participants et participantes à des conseils professionnels et des outils de planification, comme **Conseils 360 au travail de la Sun Life** et **Un Plan, simplement Sun Life**, qui renforcent la confiance et les compétences financières, ce qui est tout spécialement important pour soutenir la réussite des femmes à la retraite.

3. Améliorer la simplicité des régimes

Réduire la complexité des régimes en précisant clairement les formules de cotisations complémentaires ainsi que les différences

entre les produits (REER, RRCD, CÉLI, etc.) pour s'assurer que la conception du régime aide les employés et employées à choisir les options qui répondent à leurs besoins. Près de la moitié des personnes ayant participé à l'enquête déclarent avoir une opinion neutre sur la complexité de leur régime, ce qui laisse une marge d'amélioration importante tant au niveau de la communication que des conseils en matière de choix de produits.

4. Comblent l'écart entre la perception et la réalité

Encourager les participants et participantes à maximiser les cotisations complémentaires de leur employeur, à tirer parti des caractéristiques automatisées et à mettre à jour régulièrement leur planification financière afin de s'assurer qu'elles et ils sont sur la bonne voie pour la retraite. Soutenir ces mesures par des communications claires et simples qui comblent les lacunes en matière de connaissances et fournissent des informations pertinentes et opportunes sur les caractéristiques du régime et les options offertes.

5. Faire un suivi du rendement du régime

Améliorer sans cesse les résultats des participants et participantes grâce à des prises de décision fondées sur une analyse qui utilise les outils de rapports de la Sun Life pour suivre le progrès, optimiser le rendement du régime et cerner les occasions de rehausser la préparation à la retraite.

Grâce à des caractéristiques de régime pertinentes, à des rapports, à une formation continue et au soutien de spécialistes, nous continuerons à travailler à vos côtés pour vous permettre d'améliorer la préparation à la retraite de tout le personnel.



À propos de notre recherche

Nous avons collaboré avec IPSOS pour mener des recherches en ligne auprès des participants et participantes des régimes collectifs de la Sun Life entre le 21 juillet et le 11 août 2025.

Nous avons enquêté auprès de **1 981 participants et participantes**, actuels ou admissibles, des régimes collectifs de retraite administrés par la Sun Life.

Les personnes participantes étaient âgées entre **25 et 75 ans** et avaient soit la responsabilité première soit une responsabilité partagée pour les décisions de nature financière.

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Ontario : 42 %
Québec : 19 %
Alberta : 17 %
Colombie-Britannique : 11 %
Manitoba/Saskatchewan : 6 %
Région atlantique : 5 %

RÉPARTITION PAR ÂGE **

25 à 34 ans : 15 %
35 à 44 ans : 20 %
45 à 54 ans : 29 %
55 à 64 ans : 31 %
65 à 75 ans : 5 %
Moyenne : 49

GENRE*

Hommes : 62 %
Femmes : 37 %

REVENU DU MÉNAGE **

Moins de 100 000 \$: 28 %
100,000 \$ à 149 999 \$: 26 %
150,000 \$ à 249 999 \$: 26 %
250 000 \$ et plus : 10 %
Revenu moyen des ménages :
143 300 \$

* Le pourcentage restant n'a pas indiqué de genre.

** Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 % car certains répondants ont choisi « Je préfère ne pas répondre ».

À moins d'avis contraire, les données citées dans le présent rapport se rapportent aux personnes participant à l'enquête, y compris la planification des régimes de retraite de la Sun Life.

Des données qui reflètent une moyenne générale des participants et participantes des régimes d'épargne au travail de la Sun Life en provenance d'**Objectif épargne 2025** sont citées lorsque de telles comparaisons sont appropriées.

- 1 Sun Life, « **Objectif Épargne** », juin 2025.
- 2 Statistique Canada, « Espérance de vie et autres éléments de la table complète de mortalité, estimations sur trois ans, Canada, toutes les provinces sauf l'Île-du-Prince-Édouard », 4 décembre 2024.
- 3 Matthew Quick, Monica Duong et Tracey Bushnik, « Estimation de l'espérance de vie et de l'espérance de vie ajustée sur la santé au Canada à l'échelle municipale, 2019 et 2020 », Rapports sur la santé de Statistique Canada, 20 août 2025.
- 4 Ibid.
- 5 McKinsey Health Institute, « Closing the women's health gap: Canada's \$37 billion opportunity », 22 octobre 2025.
- 6 Statistique Canada, « Salaire des employés selon la profession, données annuelles », Tableau 14-10-0417-01, 2025.
- 7 Statistique Canada, « Partners' uptake of parental benefits: An upward trend? », 15 mai 2024.
- 8 Marie Connolly, Marie Mélanie Fontaine et Catherine Haec, « Child Penalties in Canada », Canadian Public Policy 49, no 4, 21 novembre 2023.
- 9 Statistique Canada, « Enquête sur la population active », 2022.
- 10 Statistique Canada, « Plus de la moitié des femmes au Canada fournissent des soins », 5 janvier 2023.
- 11 Sun Life, Recherche : *Redéfinition des priorités financières : ce que veulent les femmes*. Sondage de 1 000 personnes de 18 ans et plus, 2024.
- 12 Sondage Omnibus Sun Life / Ipsos.
- 13 Intuit Canada, Sondage Intuit 2024 de la littératie financière auprès de 2 600 consommateurs (adultes d'au moins 18 ans).
- 14 Sun Life Global Investments Asset Management Inc., « Only 15% of financial advisors in Canada are women, while women's share of wealth assets expected to double by 2028 », 8 mars 2023.
- 15 Marie Drolet, « Regards sur la société canadienne – Littératie financière et planification de la retraite », Statistique Canada, 23 mars 2016.
- 16 Raquel Fonseca et Simon Lord, « Canadian Gender Gap in Financial Literacy: Confidence matters », Document de travail no. 1029-12, Département des Sciences économiques, Université du Québec à Montréal, décembre 2019.
- 17 Ibid.
- 18 Sun Life, Recherche : *Redéfinition des priorités financières : ce que veulent les femmes*. Sondage de 1 000 personnes de 18 ans et plus, 2024.

À propos de la Sun Life

La Sun Life est une organisation de services financiers de premier plan à l'échelle internationale qui offre aux particuliers et aux institutions des solutions dans les domaines de la gestion d'actifs et de patrimoine, de l'assurance et de la santé. Elle exerce ses activités dans divers marchés du monde, soit au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine, en Australie, à Singapour, au Vietnam, en Malaisie et aux Bermudes. Au 30 septembre 2025, l'actif total géré de la Sun Life s'élevait à 1,62 billion de dollars. Pour plus de renseignements, veuillez visiter le www.sunlife.com/fr/.

Les actions de la Financière Sun Life inc. sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX), à la Bourse de New York (NYSE) et à la Bourse des Philippines (PSE) sous le symbole « SLF ».



La vie est plus radieuse sous le soleil

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, 2025.

11-25_er-ns-an

