



 **Manuvie**

# Stress, finances et bien-être

**Des comportements qui comptent**

**La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers (Manuvie)**

# Comment naviguer



Les onglets latéraux vous mèneront à différentes sections du document.



**Faites défiler l'écran pour plus de résultats.**

Repérez cette icône pour en apprendre davantage sur un sujet particulier.



**Repérez cette icône tout au long de notre rapport pour obtenir des idées sur la manière dont vous pouvez aider les travailleurs à renforcer leur bien-être financier.**



## Principaux résultats

### Les progrès des travailleurs ont reculé en 2022

Le bien-être financier s'est amélioré pendant la pandémie, de nombreuses personnes ayant profité de cette période pour se constituer une épargne et rembourser leurs dettes. Toutefois, l'année dernière, ces progrès ont fait marche arrière en raison d'une inflation record et d'une hausse des taux d'intérêt. Les gens ont dû prendre des décisions difficiles concernant leurs dépenses et leurs objectifs à long terme, et leur santé financière et mentale en a souffert. Notre troisième sondage annuel auprès des travailleurs canadiens révèle que plus de quatre personnes sur dix sont insatisfaites de leur situation financière.



Faites défiler l'écran pour plus de résultats.

## Les trois facteurs favorables au bien-être financier

Le stress financier des travailleurs s'imisce dans leur milieu de travail et représente un coût réel pour les employeurs sous la forme d'absentéisme et de perte de productivité.

**La bonne nouvelle est que les travailleurs considèrent leur lieu de travail comme une source possible d'aide et se sentent mieux dans leur situation financière quand :**

- 1** Ils font affaire avec un conseiller.
- 2** Ils ont accès à des ressources de bien-être financier au travail.
- 3** Ils examinent régulièrement leur plan de retraite et y participent.

Proposer un programme de retraite complet et donner aux employés la possibilité de profiter de conseils et de ressources fiables pour améliorer leur bien-être financier peut contribuer à réduire leur stress, à augmenter leur productivité, et à attirer et fidéliser plus facilement les employés.

**Une entreprise devient plus *forte* en aidant ses employés à vivre *mieux*.**

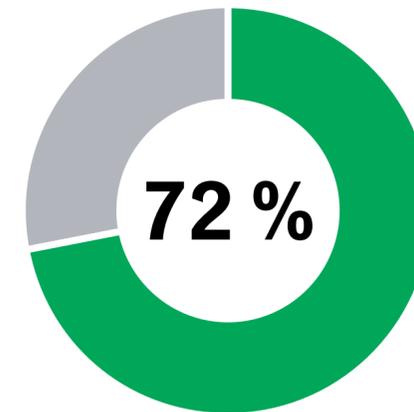
En tant que promoteurs de régimes, conseillers et fournisseurs de régimes de retraite collectifs, nous sommes particulièrement bien placés pour offrir le soutien nécessaire à l'adoption de comportements positifs en matière d'épargne et d'investissement. Grâce à ce soutien, nous pouvons aider les travailleurs à affronter en toute confiance les événements indépendants de leur volonté et à poursuivre leur vie financière.



## Le stress et l'économie

### La conjoncture économique a augmenté le stress financier

Près de trois quarts des travailleurs canadiens sont préoccupés par le degré de stress financier qu'ils subissent. Comme la Banque du Canada a augmenté les taux d'intérêt à sept reprises en 2022 et que l'inflation atteindra en moyenne **6,8 %** au cours de la même année, c'est l'économie qui constitue la principale source d'inquiétude<sup>1</sup>.



des travailleurs subissent un stress financier



Faites défiler l'écran pour plus de résultats.

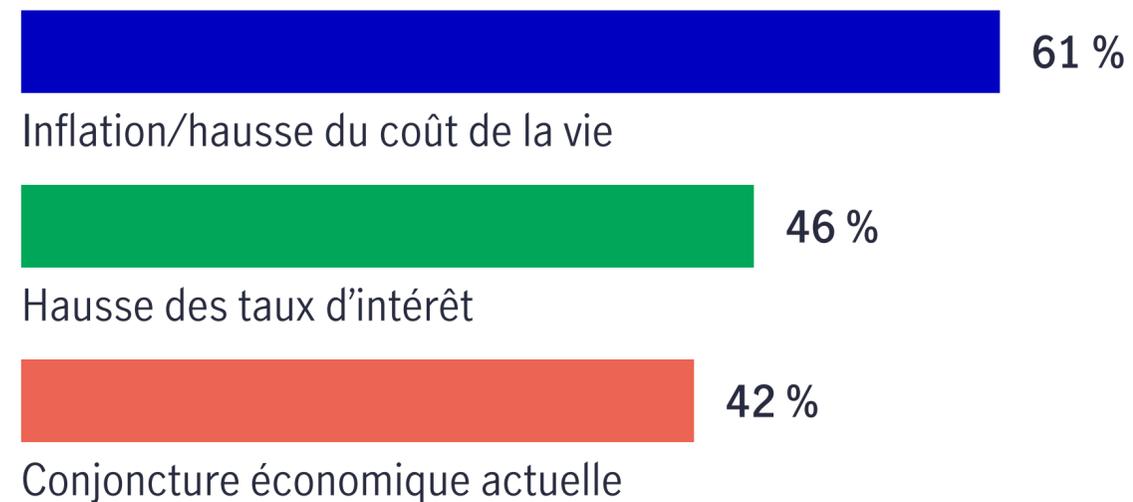
<sup>1</sup> Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221221/dq221221a-fra.htm>

## L'économie coupable

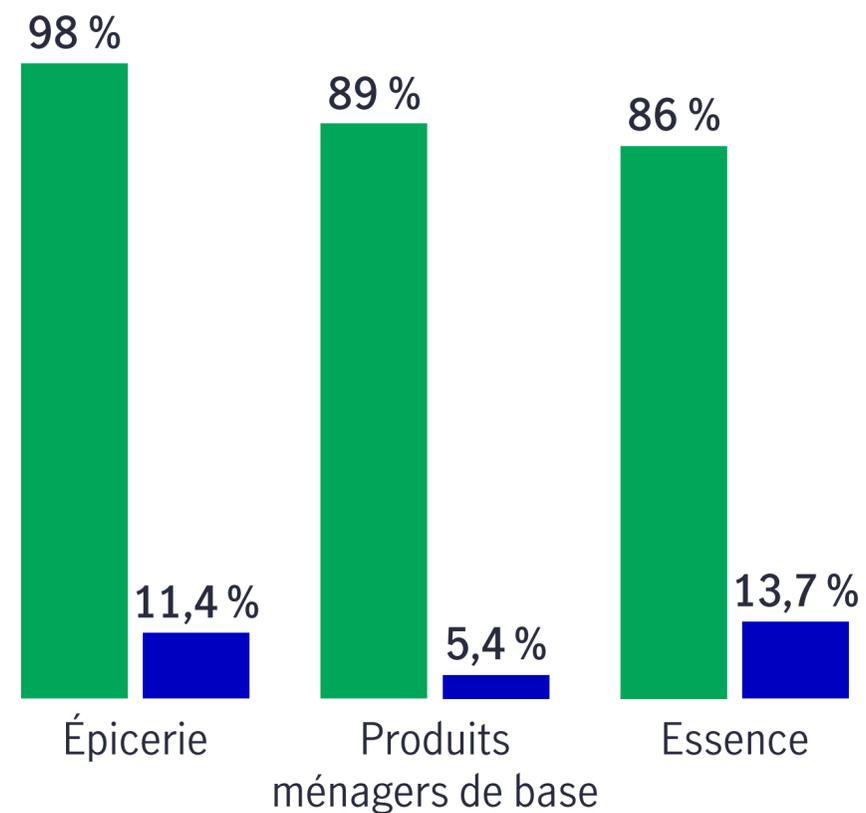


7 travailleurs sur 10 sont très inquiets au sujet de l'économie, l'inflation étant leur plus grande inquiétude.

## Qu'est-ce qui inquiète les gens?



## Presque tous les travailleurs canadiens ressentent les effets de la hausse des prix des produits de consommation courante.



■ Hausses de prix qui touchent les travailleurs

■ Inflation dans les catégories liées à l'indice des prix à la consommation

Source : Statistique Canada,  
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221221/dq221221a-fra.htm>

## La population canadienne modifie ses habitudes de consommation



**77 %**

modifient leurs habitudes et leurs projets d'achat pour mieux gérer l'augmentation de leurs dépenses



**64 %**

comparent les prix



**46 %**

repoussent les gros achats



**27 %**

réduisent leurs dépenses en loisirs pour pouvoir subvenir à leurs besoins quotidiens



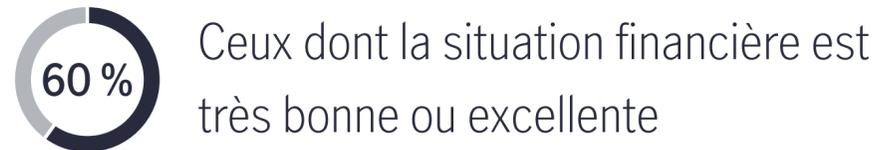
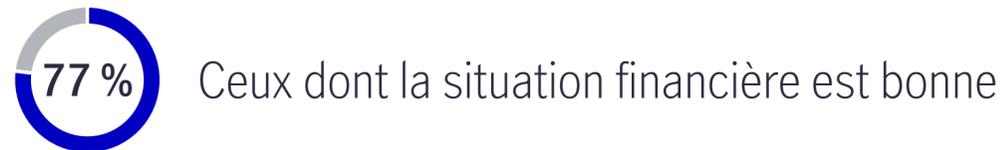
**26 %**

n'achètent que l'essentiel

7 personnes sur 10 déclarent que l'économie nuit non seulement à leur bien-être financier, mais aussi à leur santé mentale.



### À quel point la conjoncture économique a-t-elle une incidence sur la santé mentale des travailleurs?



Proposer des webinaires axés sur la préparation d'un budget peut aider les employeurs à mobiliser les travailleurs qui se sentent peut-être dépassés par la flambée des prix.



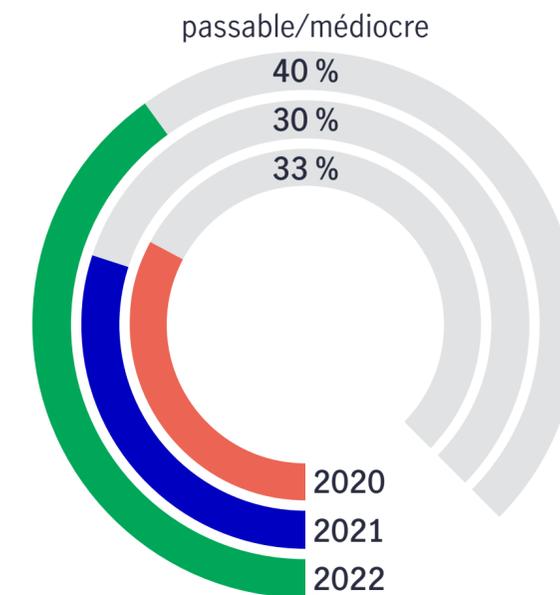


## Les conséquences sur les finances personnelles

### Les travailleurs se sentent accablés par le poids de leurs finances personnelles

Après quelques améliorations pendant la pandémie, les travailleurs perçoivent moins bien leur situation financière.

### Les situations financières précaires sont en hausse



Seul **un travailleur sur cinq** estime que sa situation financière est très bonne ou excellente, et près de **trois travailleurs sur dix** craignent beaucoup d'avoir des difficultés financières en 2023.

Les travailleurs des **Prairies et du Canada atlantique** ont une perception encore plus négative de leur situation financière.



Faites défiler l'écran pour plus de résultats.

## Les cinq plus grandes préoccupations financières

Plus de la moitié des travailleurs ressentent beaucoup d'inquiétude par rapport à un aspect de leurs finances personnelles.

- 1** Solde de carte de crédit impayé
- 2** Ne pas avoir assez d'épargne en cas d'urgence
- 3** Ne pas avoir suffisamment d'épargne-retraite
- 4** Remboursement d'un prêt étudiant
- 5** La situation financière actuelle



## Devant la menace imminente d'une récession, nous en avons appris davantage sur les difficultés et les projets des Canadiens en matière d'épargne et d'endettement

**80 %**

prévoient faire fructifier, préserver ou investir leur épargne

**30 %**

prévoient planifier leur retraite

**50 %**

prévoient rembourser leurs dettes

**16 %**

ont puisé dans leur épargne pour pouvoir subvenir à leurs besoins quotidiens

**37 %**

trouvent qu'épargner est actuellement difficile



Les travailleurs qui ont un conseiller financier sont presque deux fois plus nombreux à déclarer que leur situation financière est très bonne ou excellente que les travailleurs qui n'en ont pas. Les employeurs peuvent aider leurs employés en leur donnant accès à des conseillers financiers qui leur fourniront des conseils personnalisés.





## Difficultés liées à l'endettement

Plus de la moitié des travailleurs canadiens estiment que leur niveau d'endettement est un problème, en particulier ceux qui vivent dans les Prairies ou au Canada atlantique.

### Les principaux types de dettes



1 Prêt hypothécaire



2 Carte de crédit

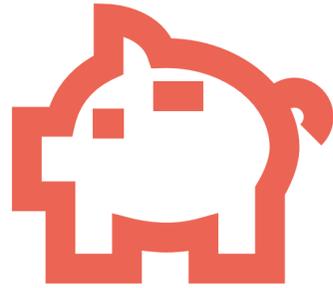


3 Prêt automobile

Les Canadiens qui estiment que leur endettement est un problème important sont les plus inquiets à l'idée d'avoir des difficultés financières.



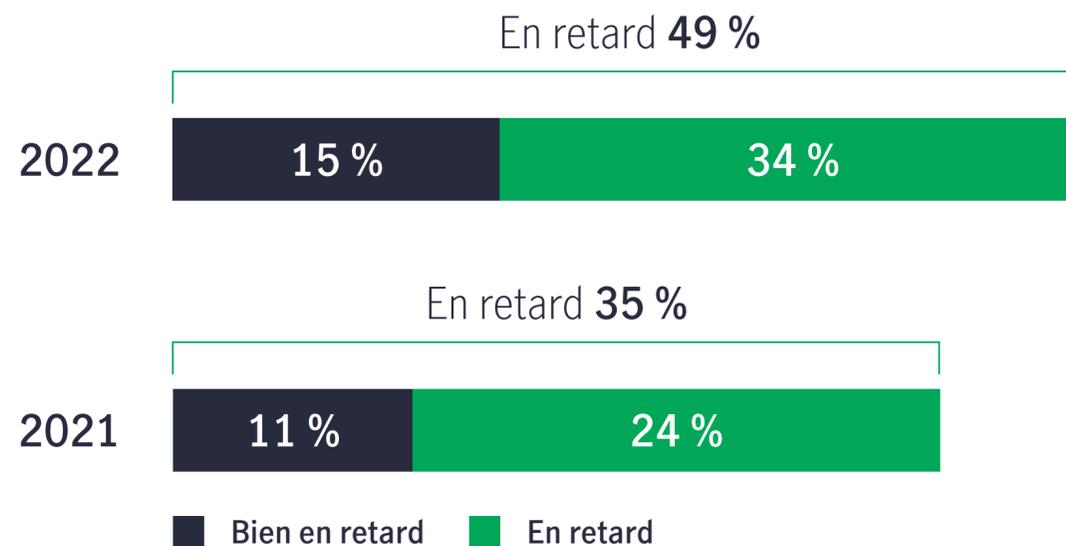
Les employeurs peuvent aider leurs employés à gérer leurs dettes en leur fournissant différents types de soutien, notamment des outils de gestion budgétaire en ligne, des webinaires sur le bien-être financier et l'accès à des conseils personnalisés. La gestion des dettes personnelles peut réduire le stress financier et aider les employés à se concentrer sur leur travail.



## Manque de préparation à la retraite

Compte tenu de l'évolution constante de la conjoncture économique, un nombre croissant de Canadiens ont l'impression que la planification de leur retraite et leur épargne prennent du retard.

Les baby-boomers ne sont pas les seuls concernés : toutes les générations ont le sentiment de ne pas être prêtes pour la retraite.



## 1 sur 3

s'attend à prendre sa retraite plus tard que prévu. Ce résultat est en hausse, car il était de 1 personne sur 4 l'an dernier.



Comme l'année dernière pour les salariés canadiens,

## 1 sur 4

s'inquiète beaucoup de ne pas avoir les moyens de subvenir à ses besoins essentiels à la retraite.



Adoptez des options comme les cotisations par retenues salariales dans vos régimes de retraite et d'épargne collectifs pour aider les salariés à épargner en vue de la retraite.



## Différences démographiques

Certaines populations sont disproportionnellement touchées par le stress et l'incertitude économiques.



Offrez diverses options qui tiendront compte des différents besoins et défis de vos employés, y compris la sensibilisation directe, la participation sur appareil mobile et en ligne, des conseils, des webinaires et des séances de formation virtuelles afin qu'ils puissent avoir recours à votre programme et à ses ressources d'une manière qui leur convient.



Sensibles à la pression exercée par la hausse des **taux d'intérêt** et l'augmentation de **l'inflation**

- les femmes
- personnes à actifs plus faible
- les jeunes générations



L'économie est un facteur de **stress** plus important

- les femmes
- les jeunes générations
- les personnes en moins bonne situation financière



L'économie risque d'avoir des répercussions plus importantes sur la **santé mentale**

- les femmes
- les jeunes générations
- les personnes en moins bonne situation financière



Modification de leurs **habitudes de consommation**

- les femmes



Il est plus difficile **d'épargner**

- les jeunes générations
- les personnes à actifs plus faible



Plus enclins à **puiser dans leur épargne**

- les jeunes générations
- les minorités visibles
- les personnes à actifs plus faible



Plus portés à consulter un **conseiller financier**

- les baby-boomers
- les personnes disposant d'un actif plus important



Moins susceptibles d'être sûrs de leur **plan de retraite**

- les femmes
- les générations Z et Y



Le stress financier entraîne **l'absentéisme au travail**

- les personnes ayant de lourdes dettes



Plus enclins à penser que le **pire de la récession économique** sera passé dans un an

- les hommes
- les personnes ayant des enfants
- les minorités visibles



# Les conséquences pour les employeurs

## Le stress continue de s'infiltrer sur le lieu de travail, nuisant aux résultats des employeurs

Même si les gens essaient de séparer leur vie personnelle de leur vie professionnelle, beaucoup ont du mal à laisser de côté leurs préoccupations financières. Cette distraction supplémentaire nuit au rendement au travail, ce qui fait du stress non seulement un problème personnel, mais aussi un problème professionnel qui entraîne des coûts réels pour les employeurs.



Faites défiler l'écran pour plus de résultats.

## Les finances personnelles empiètent sur le temps de travail



**4 personnes sur 5**  
s'inquiètent de leurs finances au travail



**2,4 heures**  
Temps moyen consacré aux finances au travail chaque mois



**1 personne inquiète sur 2**  
déclare qu'elle serait plus productive si elle n'était pas aussi stressée

## La santé mentale est aussi un frein pour les travailleurs

**71 %**  
déclarent que leur santé mentale entrave leur capacité à accomplir leur travail

**64 %**  
se sentent professionnellement épuisés au moins occasionnellement





## L'absentéisme et la perte de productivité coûtent aux employeurs 1 786 dollars par an, par employé.

**Petite entreprise** (10 à 100 employés)



17 860 \$ → 178 600 \$

**Moyenne entreprise** (101 à 499 employés)



180 386 \$ → 891 214 \$

**Grande entreprise** (500 employés ou plus)



893 000 \$ et plus



Les travailleurs sont reconnaissants des ressources en matière de bien-être financier et les utilisent, en particulier si elles sont adaptées à leur situation personnelle. Pensez à rejoindre les travailleurs en fonction de leur étape de vie ou des actions qu'ils entreprennent, car les gens sont plus enclins à agir quand ils reçoivent des renseignements pertinents.

Cette illustration hypothétique est utilisée à titre indicatif seulement et fondée sur les données du sondage 2022 de Manuvie sur le stress, les finances et le bien-être. Ce calcul vise à fournir des renseignements généraux sur le coût annuel que peut représenter le stress financier pour une entreprise. Il est fondé sur une absence de 5,6 heures par année et une perte de productivité de 28,8 heures par année attribuables aux symptômes du stress financier, pour un salaire horaire présumé de 51,92 \$. Les circonstances individuelles peuvent varier; l'exemple pourrait ne pas refléter votre situation.



## Les désirs des travailleurs

### Aider les travailleurs à gérer leur vie financière profite aussi aux employeurs

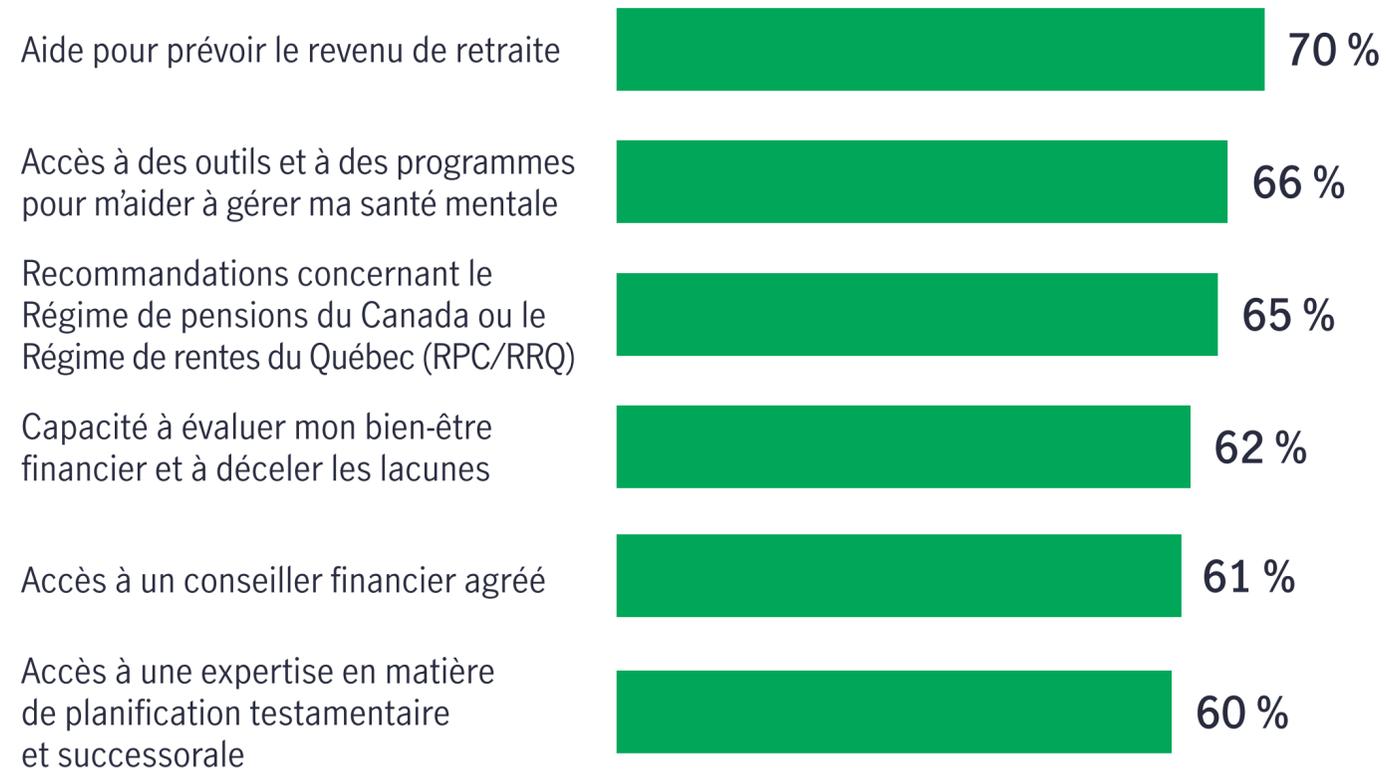
Les travailleurs canadiens ont besoin d'aide pour surmonter les événements économiques extérieurs et veulent être aidés en ce sens. De plus, ils veulent que cette aide provienne d'une source de confiance.

C'est l'occasion pour les employeurs, la communauté financière et les fournisseurs de régimes de retraite collectifs de jouer un rôle important dans la préparation financière, et les travailleurs canadiens souhaitent recevoir ce soutien. Au cours des trois dernières années, nous avons constaté que de nombreux travailleurs souhaitaient obtenir une aide de leur employeur, en particulier en matière de planification financière et de santé mentale.



Faites défiler l'écran pour plus de résultats.

## Principaux domaines d'intérêt concernant le soutien de l'employeur



**82 %**

des travailleurs canadiens estiment qu'il est important que les employeurs offrent des programmes de mieux-être financier.



Les travailleurs qui ont accès à des ressources de bien-être financier indiquent une amélioration de leur niveau de stress, de leur situation financière et de leur perception de leur employeur.





## Les programmes de bien-être financier profitent aux *employés* et aux *employeurs*



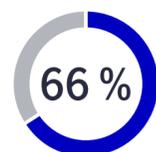
Diminution du stress financier



Plus susceptible de demeurer auprès de l'entreprise actuelle



Plus susceptible de recommander à quelqu'un d'envisager de travailler pour l'entreprise

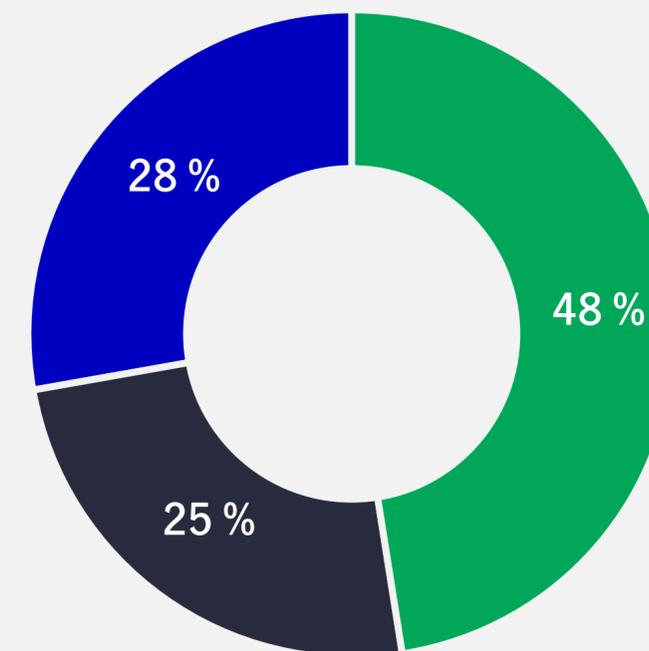


Augmentation de la productivité au travail



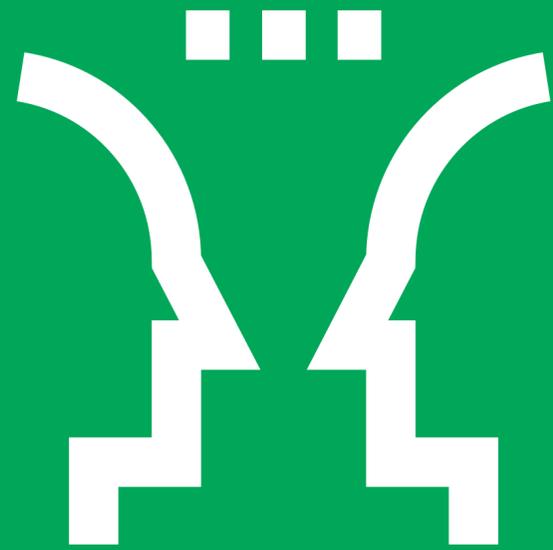
Offrir aux employés l'accès à des ressources de bien-être financier et à des conseillers dans le cadre de programmes d'entreprise peut les aider à progresser dans la réalisation de leurs objectifs. Non seulement ces programmes profitent aux employés, mais ils contribuent également au recrutement et à la fidélisation des employés.

Cependant, seule la moitié des personnes sondées affirment que leur employeur offre un programme, et **une personne sur quatre** n'en est pas certaine, ce qui représente une occasion de mieux faire connaître les programmes existants.



- Oui, mon employeur offre un programme de bien-être financier
- Non, mon employeur n'offre aucun programme de bien-être financier
- Je ne suis pas certain

Aider les employés à gérer leurs finances peut réduire leur stress et augmenter leur productivité et leur fidélité envers l'entreprise.



## Un soutien efficace

### **Une plus grande participation est liée à une meilleure santé financière**

Seul un employé canadien sur cinq qualifie sa situation financière actuelle comme étant très bonne ou excellente, mais ceux qui ont un conseiller financier ou un plan de retraite en bonne et due forme sont plus susceptibles de décrire leur situation financière de cette manière. Plus les gens s'occupent de leurs finances, plus ils sont optimistes quant à leur situation.

Comme nous l'avons mentionné tout au long de ce rapport, le soutien individuel qui favorise ce comportement positif est déterminant.

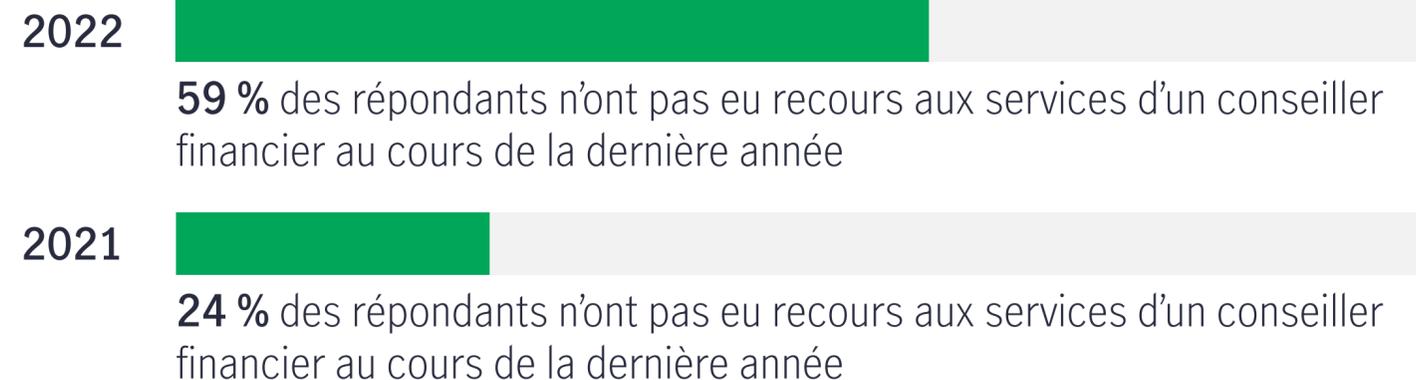


Faites défiler l'écran pour plus de résultats.

## Ceux qui ont un conseiller financier :

- sont dans une meilleure situation financière;
- épargnent plus facilement;
- ont plus de chances de prendre leur retraite au moment prévu;
- sont moins préoccupés par leurs dépenses de base à la retraite;
- sont plus optimistes par rapport à leur santé mentale.

## Malgré l'inquiétude des travailleurs canadiens à propos de l'économie, moins de personnes ont eu recours aux services d'un conseiller au cours de la dernière année qu'en 2021.



Offrir des ressources, comme une consultation avec un conseiller financier, des renseignements sur les sources de revenus à la retraite et une gestion professionnelle des placements et de l'épargne-retraite, peut aider considérablement les employés à se sentir mieux préparés à la retraite et moins stressés.





## Les interactions numériques stimulent la préparation financière

Assurez-vous de rejoindre vos employés là où ils se trouvent : **en ligne**.

# 46 %

des personnes sondées utilisent un ordinateur de bureau ou une application mobile pour accéder à leurs renseignements de retraite chaque mois (ou plus souvent).

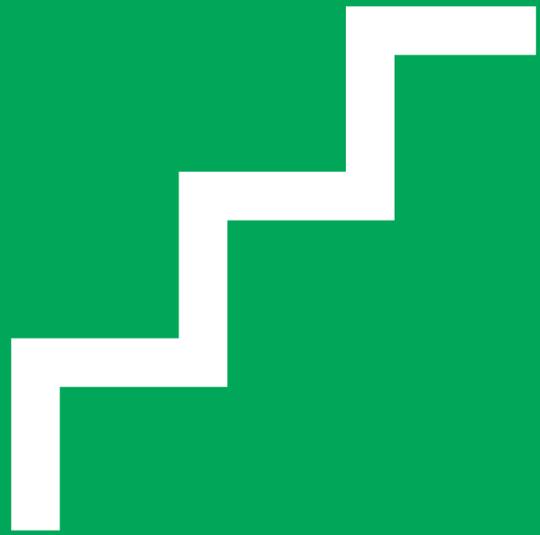


La majorité d'entre eux préfèrent gérer en ligne de nombreuses tâches liées à la retraite plutôt que de s'adresser à un représentant de service.

Notre sondage stress, finances et bien-être de John Hancock s'est aussi penché sur les participants à nos régimes de retraite aux États-Unis et a révélé les avantages de l'interaction numérique. Les participants qui interagissent davantage de manière numérique avec leur fournisseur de régime de retraite au moyen du courriel, d'un site Web ou d'une application mobile déclarent être dans une meilleure situation financière, avoir moins de problèmes d'endettement et être mieux préparés à la retraite.



**Les employés veulent des solutions numériques (sur ordinateur et sur appareil mobile) pour gérer leur épargne-retraite et utiliser des outils qui leur permettent de réaliser les prochaines étapes de leurs objectifs financiers.**



## Les prochaines étapes

### **Saisissez l'occasion de contribuer à alléger le stress financier des travailleurs**

L'inflation et la hausse des taux d'intérêt compliquent la tâche de nombreux travailleurs de subvenir à leurs besoins courants et de progresser dans la réalisation de leurs objectifs, comme une retraite agréable. Ils se tournent vers leur employeur, leur conseiller financier et leur fournisseur de régime de retraite collectif pour trouver de l'aide afin d'affronter la volatilité de l'économie.



Faites défiler l'écran pour les prochaines étapes.

## Les prochaines étapes

### ✓ Évaluez le niveau de soutien que vous offrez

Assurez-vous de fournir l'accès à des services qui favorisent les comportements qui comptent :

- Conseils professionnels
- Outils de planification de la retraite et de bien-être financier

### ✓ Évaluez votre stratégie de communication avec les employés

Un courriel occasionnel ne suffit pas à sensibiliser ou à stimuler l'action. Veillez à envoyer fréquemment des communications personnalisées.

### ✓ Formez des partenariats pour optimiser votre soutien

Communiquez avec vos partenaires en matière de retraite collective pour obtenir de l'aide et combler les lacunes que vous avez constatées. Nombre d'entre eux proposent une vaste gamme de services qui peuvent vous aider à susciter l'intérêt de l'ensemble des employés et de groupes particuliers, ce qui vous permet d'économiser du temps et des ressources.

### ✓ Comparez votre offre

Utilisez nos résultats pour vous aider à fixer des objectifs et à mesurer les répercussions de votre soutien.

La vie est remplie de défis et de surprises. Travaillons ensemble pour favoriser les comportements positifs qui peuvent aider les travailleurs à faire progresser leur vie financière malgré tout.

Pour en savoir plus, visitez le site [gpmanuvie.ca/retraite/stress](https://gpmanuvie.ca/retraite/stress).



# Nous aidons les Canadiens à *épargner et à investir* en toute confiance pour atteindre leurs *objectifs* de retraite.

Le sondage de cette année a été mené auprès de 1 551 Canadiens appartenant au panel de recherche d'Angus Reid. Le sondage a été réalisé en anglais et en français du 28 novembre 2022 au 8 décembre 2022 et sa durée moyenne était d'environ 17 minutes par personne sondée. Les répondants étaient âgés d'au moins 18 ans, avaient un emploi et cotisaient à un régime de retraite parrainé par l'employeur. Les différences dans les données sur les tendances par rapport à celles de l'année précédente sont indiquées tout au long du rapport. En raison d'un changement de partenaire de panel, de la composition de l'échantillon et du contenu du questionnaire, il est impossible d'établir une tendance pour toutes les données. La marge maximale d'erreur d'échantillonnage au niveau de confiance de 95 % est de  $\pm 2,3$  %. Le total des pourcentages dans les tableaux et graphiques pourrait ne pas être égal à 100 en raison de l'arrondissement des chiffres ou des catégories non prises en compte. Le sondage 2022 sur le stress, les finances et le bien-être a été commandé par Manuvie et John Hancock Retirement et réalisé par Edelman DXI. Manuvie n'est pas affiliée à Edelman DXI et les deux déclinent toute responsabilité à l'égard des obligations de l'autre partie. Le contenu de cet article est présenté à titre indicatif seulement et ne doit pas être considéré comme des conseils d'ordre juridique, financier ou fiscal donnés à l'égard d'un cas précis. Toute personne ayant pris connaissance des renseignements formulés ici doit s'assurer qu'ils conviennent à sa situation en demandant l'avis d'un spécialiste.

La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers (Manuvie). Manuvie, le M stylisé, et Manuvie & M stylisé sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et sont utilisées par elle, ainsi que par ses sociétés affiliées sous licence.

© La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, 2023. Tous droits réservés. Manuvie, P.O. Box 396, Waterloo (Ontario) N2J 4A9

Des formats accessibles et des aides à la communication sont offerts sur demande. Rendez-vous à l'adresse [manuvie.ca/accessibilite](https://manuvie.ca/accessibilite) pour obtenir de plus amples renseignements.

MP3135470F 04/23 AODA