MORNEAU SHEPELL

# Décisions oubliées :

## le décalage entre les intentions et la réalité des Canadiens concernant la santé et les finances pendant la retraite

Rapport de recherche Morneau Shepell
Juin 2016

# Table des matières


1 Introduction
2 Sommaire et commentaires
3 Principaux résultats
5 Méthodologie de recherche
6 Résultats complets
12 Contacts
13 Avis important

# Introduction

La main-d'œuvre vieillit rapidement et un nombre croissant de Canadiens se préparent à la retraite. Parallèlement, des changements sans précédent se pointent à l'horizon pour les milieux de travail et le système de santé. Jusqu'à présent, on s'est beaucoup soucié de l'épargne-retraite, et seuls quelques débats ont tenu pleinement compte de la probabilité que des changements imprévisibles surviennent en ce qui a trait aux coûts liés à la santé personnelle et aux soins de santé. En outre, ces débats considèrent rarement de manière réaliste le montant qu'un retraité pourrait être en mesure de retirer de son épargne-retraite chaque année, compte tenu de l'espérance de vie plus longue qui est maintenant prévue.

Morneau Shepell a cherché à comprendre ce que les employés approchant l'âge de la retraite pensaient de ces enjeux et ce qu'ils faisaient pour s'y préparer. Nous avons sondé un échantillon représentatif de la population active canadienne âgée de 50 ans et plus afin de solliciter son opinion sur ses régimes de retraite actuels, son état de santé actuel, les principaux événements qu'elle anticipe à la retraite et divers sujets connexes. Par la même occasion, nous avons également interrogé un échantillon d'employeurs canadiens pour connaître les types de programmes en place pour aider les retraités et obtenir leur avis sur les principaux enjeux de la retraite.

Les résultats indiquent qu'il existe un décalage flagrant entre d'une part, la réalité des problèmes de santé et des dépenses probables, et d'autre part, les plans de gestion financière et le filet de sécurité des Canadiens à la retraite.

# Sommaire et commentaires

Les employés se préparant à la retraite font état d'attentes intuitives et contre-intuitives. Les répondants déclarent être optimistes quant à leur retraite, mais préoccupés par des événements imprévus qui pourraient éventuellement se produire. Une importante minorité d'employés participants n'épargnent peut-être pas suffisamment pour la retraite et ne savent pas d'où proviendra leur revenu de retraite. Certains répondants envisagent de travailler après 70 ans pour s'assurer un revenu approprié, alors que d'autres feront du bénévolat afin d'éprouver un sentiment d'accomplissement.

La tendance à séparer la perception de la réalité est quelque peu inquiétante. Les répondants se disent en bonne santé (96 %) et s'attendent à prendre leur retraite ainsi (86 %), mais plusieurs d'entre eux (61 %) signalent souffrir actuellement d'une maladie chronique. Les employés déclarent s'inquiéter des répercussions financières associées à la santé pendant la retraite (72 %), mais ils affirment être prêts à faire face à leurs problèmes actuels (81 %) et éventuels (78 %).

Ce ne sont pas seulement les incertitudes entourant la santé qui apportent des réponses contradictoires. Les employés disent économiser actuellement, en moyenne, 20 % de leur revenu actuel pour la retraite, et croient que leur épargne-retraite devra leur suffire pendant 21 ans. Toutefois, les employés participants planifient de retirer, en moyenne, 15 % de leur épargne totale chaque année, soit environ trois fois le taux qui est habituellement recommandé. L'intention de retirer chaque année une proportion importante d'économies va largement à l'encontre de l'espérance de vie moyenne prévue des personnes qui atteignent 65 ans, qui se situait en 2012 entre 83,5 ans (chez les hommes) et 86,6 ans (chez les femmes).

Les employés participants se disent confus quant à la nature de leur régime de retraite actuel. De plus, une grande proportion d'entre eux (23 %) prévoit dépendre principalement des régimes de retraite d'État. Cette dépendance aux régimes gouvernementaux laisse entendre que les employés ne sont peut-être pas pleinement au fait du revenu ou des prestations versés par ces régimes. Fait intéressant, les gens qui consultent un conseiller financier épargnent, mais cela ne signifie pas qu'ils sont au courant des prestations qu'ils devraient s'attendre à recevoir des régimes à la retraite.

En général, même si les participants sont relativement bien renseignés sur les enjeux financiers globaux de la retraite, et qu'ils épargnent actuellement, environ un participant sur quatre (24 %) déclare qu'il ne sera pas prêt financièrement à prendre sa retraite. Cela dit, il est important que les employeurs sachent que les employés ne sont peut-être pas aussi prêts pour la retraite qu'ils aimeraient le croire. La plupart des employeurs (74 %) pensent que les employés sont conscients des coûts de santé futurs et prêts financièrement à composer avec un problème de santé futur (67 %), mais ils estiment que seulement 49 % de leurs employés prenant leur retraite s'y seront bien préparés sur le plan financier. Par ailleurs, seuls quelques employeurs déclarent fournir des renseignements pertinents sur la retraite et offrir de l'aide aux employés prenant leur retraite : 51 % des employeurs signalent offrir un régime de soins médicaux à leurs employés retraités ou en faciliter l'accès, et 30 % déclarent qu'ils offrent vraiment du soutien ou de l'information en matière de gestion du patrimoine. Avec un système de santé toujours plus sollicité et un système d'aide sociale à l'avenir incertain, les employeurs auraient intérêt à penser aux façons de proposer du soutien supplémentaire aux employés partant à la retraite.

1 Canadien sur 4 qui approche de la retraite indique qu'il ne sera pas prêt financièrement à prendre sa retraite.

# Principaux résultats

## Une grande proportion d'employés n'atteindra pas les niveaux de revenu de retraite recommandés.

En moyenne, les employés planifient de retirer 15 % de leur épargne pendant chaque année à la retraite.

- Dix-sept pour cent (17 %) des employés prévoient retirer plus de 20 % annuellement, et 21 % entre 11 et 20 %.
- Les employés participants disent économiser actuellement, en moyenne, 20 % de leur revenu actuel pour la retraite, et croient que leur épargne-retraite devra leur suffire pendant 21 ans.
- Plus d'un employé sur trois (35 %) déclare économiser par différents moyens seulement 10 % de son revenu ou moins en vue de la retraite. Fait intéressant, 67 % de ceux qui épargnent 10 % ou moins affirment toucher un revenu familial de 60 000 $ ou plus.

### Un Canadien sur quatre qui approche de la retraite indique qu'il ne sera pas prêt financièrement à prendre sa retraite.

- Vingt-quatre pour cent (24 %) des employés participants croient qu'ils ne seront pas prêts financièrement lorsqu'ils décideront de prendre leur retraite.
  - En moyenne, les employeurs participants estiment que plus de la moitié (51 %) de leurs employés ne seront pas bien préparés financièrement pour la retraite.
  - Un employeur sur trois (33 %) pense que l'employé moyen quittant l'organisation pour la retraite ne serait pas prêt financièrement à composer avec un problème de santé.
- Selon vingt-cinq pour cent (25 %) des employés, il est peu probable qu'ils atteignent le niveau de revenu de retraite qu'ils s'étaient fixé pour la retraite.
  - La plupart des employeurs (58 %) signalent qu'une épargne-retraite insuffisante représente un obstacle à la sécurité financière pendant la retraite pour la majorité de leurs employés.
- Vingt-trois pour cent (23 %) des employés déclarent qu'ils dépendront des régimes de retraite d'État, car ceux-ci seront leur principale source de revenus de retraite.

3 employés participants sur 4 affirment que le déclin de la santé représente l'une de leurs principales préoccupations d'ordre non financier à la retraite.

## L'évaluation de la santé des employés contredit les états de santé autodéclarés et le degré de préparation aux coûts des soins de santé à la retraite.

La majorité des employés (61 %) indiquent qu'ils souffrent d'une ou de plusieurs maladies chroniques.

- Toutefois, 86 % des employés croient qu'ils seront en bonne santé lorsqu'ils décideront de prendre leur retraite.

Même s'ils s'attendent à être en bonne santé, trois employés sur quatre (75 %) affirment que le déclin de la santé représente l'une de leurs principales préoccupations d'ordre non financier à la retraite.

- Deux tiers (66 %) des employés mentionnent que les coûts des soins de santé sont l'une de leurs principales préoccupations à la retraite.
- Cinquante-neuf pour cent (59 %) déclarent ne pas bénéficier d'un régime de soins médicaux à la retraite ni savoir si un tel régime existe au travail.
  - Seulement 44 % des employeurs participants déclarent offrir un régime de soins médicaux à la retraite à tous les employés assurés.
  - Près de la moitié (42 %) des employeurs qui ne proposent pas de régime de soins médicaux à la retraite ont pris en considération les risques de ne pas en offrir un.
  - Quarante-huit pour cent (48 %) de ceux qui offrent un tel régime affirment qu'ils y apporteront probablement des changements au cours des cinq prochaines années.
  - Soixante-sept pour cent (67 %) de l'ensemble des employeurs croient que l'employé moyen quittant l'organisation pour la retraite est prêt financièrement à composer avec un problème de santé qui pourrait survenir à la retraite.
- Vingt-quatre pour cent (24 %) des employés participants indiquent qu'ils ne seront pas prêts financièrement lorsqu'ils décideront de prendre leur retraite.
- Dix-sept pour cent (17 %) des employés affirment que le soutien des personnes à charge sera l'un des plus importants aspects financiers dont ils devront tenir compte pendant leur retraite.
- Treize pour cent (13 %) des employés déclarent que les soins des enfants à charge seront l'un des plus importants aspects d'ordre non financier dont ils devront tenir compte pendant la retraite.
- Douze pour cent (12 %) indiquent que le fait de prendre soin de parents âgés sera l'un des plus importants aspects d'ordre non financier dont ils devront tenir compte pendant la retraite.

# Méthodologie de recherche

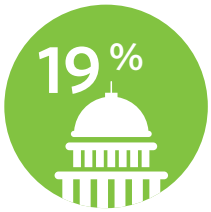
Le rapport actuel est fondé sur deux sondages distincts menés auprès de segments particuliers de la population canadienne. Le premier a été réalisé auprès d'employés canadiens qui étaient âgés de 50 ans et plus au moment du sondage. Le deuxième a été mené auprès d'employeurs qui étaient de hauts dirigeants au sein de leur organisation. Les données ont été recueillies en septembre 2015. En voici les détails :

## 1 013 employés canadiens

50 ans et plus

Au service d'une entreprise de 500 employés ou plus

Provenant de partout au Canada




travaillent dans le secteur public

Revenu familial moyen

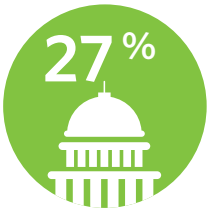
## 100 employeurs au Canada

Hauts dirigeants

Représentant des organisations qui offrent un régime d'assurance collective ou de retraite

Taille moyenne de 2 914 employés

Quarante-trois pour cent d'entre eux travaillent pour des organisations de 500 employés ou plus




Vingt-sept pour cent œuvrent dans le secteur public

Les résultats sont valides 19 fois sur 20, avec une marge d'erreur de plus ou moins 3,1 % pour les résultats des employés et une marge d'erreur de plus ou moins 9,8 % pour les résultats des employeurs.

# Résultats complets

## La santé et les coûts liés à la santé à la retraite représentent une préoccupation majeure.

Les Canadiens approchant l'âge de la retraite dépendent considérablement des soins de santé, des médicaments sur ordonnance et des services connexes.

- Vingt-neuf pour cent (29 %) des employés participants affirment qu'ils souffrent actuellement d'une maladie chronique, alors qu'un autre 32 % indique souffrir de deux maladies chroniques ou plus. Trente-neuf pour cent (39 %) déclarent qu'ils ne souffrent d'aucune maladie chronique actuellement.
- Parmi les maladies chroniques les plus courantes, les Canadiens mentionnent l'hypertension (25 %), l'arthrite (24 %), l'hypercholestérolémie (18 %), le diabète (12 %), ainsi que la dépression, l'anxiété ou un autre problème de santé mentale (9 %).

Par contre, les employés participants se disent en santé présentement et s'attendent à l'être à la retraite.

- Quatre-vingt-seize pour cent (96 %) décrivent leur santé actuelle comme étant bonne, très bonne ou excellente.
- Quatre-vingt-six pour cent (86 %) reconnaissent qu'ils seront en bonne santé lorsqu'ils décideront de prendre leur retraite.

**Commentaires :**

L'évaluation positive que font les participants de leur santé, combinée aux maladies chroniques existantes qu'ils déclarent, met en évidence une réalité troublante : les employés ont peut-être de la difficulté à évaluer leur état de santé actuel de façon objective. La divergence entre une évaluation subjective de l'état de santé et des mesures objectives de la santé peut quant à elle poser des difficultés à prévoir les besoins futurs en matière de santé.

Il est possible que cette divergence soit attribuable à l'un ou l'autre des éléments suivants (ou aux deux) :

- une acceptation générale qu'il est normal d'avoir une maladie chronique;
- le manque relatif de retombées financières personnelles associées à une maladie chronique. Profiter du partage des coûts assuré par un régime de soins médicaux d'employeur peut masquer le véritable coût des maladies.

En réalité, les maladies chroniques surviennent plus fréquemment avec l'âge ou sont plus graves. Par ailleurs, les coûts des médicaments sur ordonnance devraient augmenter à mesure que les médicaments de plus en plus coûteux pour traiter des maladies courantes et rares arrivent sur le marché.

La hausse des besoins et des coûts médicaux ainsi que le transfert de l'assurance médicaments habituellement offerte par le régime de soins médicaux de l'employeur aux régimes d'État indiquent clairement que la santé des retraités et ses retombées financières connexes doivent constituer une priorité. Compte tenu de ces facteurs, les coûts liés aux maladies actuelles et futures devraient augmenter pour les personnes ne bénéficiant pas d'un régime de soins médicaux approprié durant la retraite.

Près de trois employés participants sur quatre craignent d'être incapables d'assumer les coûts des services de santé à la retraite.

- **Soixante-douze pour cent (72** %) des employés se disent préoccupés quant à leur capacité d'assumer les coûts de soins de santé à la retraite.
- **Le déclin de la santé est la principale préoccupation d'ordre non financier, et le coût des soins de santé est la deuxième en importance que les participants devront prendre en considération, croyant qu'elle constituera leur principale dépense lorsqu'ils seront âgés de plus de 70 ans.**

**Commentaires :**

L'incertitude à l'égard de l'avenir, y compris un changement majeur dans d'importants aspects de la vie, comme les revenus et les loisirs, est accentuée par la confusion entourant l'incidence qu'aura l'évolution de la santé sur la retraite.

Fait troublant, les participants déclarent l'absence d'un régime de soins médicaux à la retraite et une méconnaissance de la protection des soins médicaux offerte par le gouvernement.

- Cinquante-neuf pour cent (59 %) des employés déclarent ne pas bénéficier d'un régime de soins médicaux à la retraite ni savoir si un tel régime existe au travail.
- Même si le pourcentage d'employés participants disant souffrir de maladies chroniques est élevé (61 %), un employé sur cinq (20 %) déclare ignorer le pourcentage de son régime de soins médicaux actuel qui serait couvert par les régimes d'État pendant la retraite.
  - En fait, 52 % de tous les répondants déclarent soit ignorer le pourcentage de protection des régimes gouvernementaux, soit croire que ces régimes couvriront plus de 50 % de leur régime de soins médicaux actuel.

**Commentaires :**

La santé physique et psychologique est étroitement liée à la santé financière. D'ailleurs, c'est un cycle qui se perpétue : une sécurité financière réduite amène à faire des choix de vie qui peuvent nuire à la santé future. Cette représentation est illustrée et amplifiée lorsqu'on tient compte du sous-ensemble de participants déclarant qu'ils n'atteindront probablement pas leur objectif financier pour la retraite. Seulement 41% d'entre eux déclarent avoir l'intention de rester actifs physiquement et de prendre part à des activités bénéfiques pour la santé pendant la retraite (par rapport à 66% des participants qui affirment qu'ils atteindront probablement leur objectif pour la retraite).

1 employé canadien sur 4 âgé de 50 ans et plus affirme être susceptible de courir un risque financier à la retraite.

## Le degré de préparation à la retraite et le niveau de connaissances financières demeurent préoccupants.

Environ un employé sur quatre âgé de 50 ans et plus affirme être susceptible de courir un risque financier à la retraite.

Vingt-quatre pour cent (24 %) des employés participants indiquent qu'ils ne seront pas prêts financièrement lorsqu'ils décideront de prendre leur retraite.

- La santé semble être le facteur qui détermine si un employé croit ou non qu'il sera prêt financièrement.
- Trente pour cent (30 %) des participants qui ne souffrent pas d'une maladie chronique présentement sont conviennent tout à fait qu'ils seront prêts financièrement lorsqu'ils prendront leur retraite, contrairement à 16 % des participants atteints de plusieurs maladies chroniques.

En moyenne, les employés participants planifient de retirer 15 % de leur épargne totale chaque année pendant leur retraite, soit environ trois fois le taux qui est habituellement recommandé.

- Les employés participants disent économiser présentement, en moyenne, 20 % de leur revenu actuel pour la retraite, et croient que leur épargne-retraite devra leur suffire pendant 21 ans (en 2012, l'espérance de vie moyenne des hommes qui atteignaient 65 ans était de 83,5, alors que celle des femmes se situait à 86,6).
- Dix-sept pour cent (17 %) des employés prévoient retirer plus de 20 % annuellement, et 21 % entre 11 et 20 %.

Commentaire :

L'employé participant moyen déclare économiser un montant approprié de son revenu en vue de la retraite, mais prévoit retirer un montant inapproprié pendant la retraite. Une grande variété de facteurs pourrait contribuer à cet écart, mais il est évident que des renseignements spécifiques sur le niveau de retrait approprié doivent être communiqués

Beaucoup d'employés ne savent pas avec certitude quel type de rente ils recevront de leur employeur, et les régimes de retraite à cotisations déterminées suscitent le plus de confusion.

- Trente et un pour cent (31 %) des participants bénéficiant d'un régime de retraite à cotisations déterminées croient à tort que le montant qu'ils recevront sera fixe.
- Vingt-deux pour cent (22 %) des répondants ayant indiqué qu'ils bénéficient d'un régime de retraite déclarent ignorer si leur régime est à prestations déterminées ou à cotisations déterminées. Les participants ne semblent pas en savoir plus sur leur type de régime de retraite même s'ils ont consulté un professionnel en planification financière. Parmi ceux qui déclarent bénéficier d'un régime de retraite au travail, un peu plus d'un participant sur cinq affirme ignorer si son régime est à prestations déterminées ou à cotisations déterminées, qu'il ait ou non fait appel à un conseiller professionnel au cours des cinq dernières années.

Commentaire :

Il existe deux types de régimes de retraite offerts par les employeurs : les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées. Les régimes à prestations déterminées garantissent un montant de revenu fixe pendant toute la retraite, tandis que les régimes à cotisations déterminées versent des montants variant en fonction de l'actif total détenu dans le régime. Cet actif total dépend des cotisations versées et du rendement des placements, et il peut fluctuer.

Bien que la connaissance du type de régime de retraite offert par l'employeur ne semble pas être associée à l'embauche d'un professionnel en planification financière, les employés ayant reçu des conseils :

| Employés ayant reçu des conseils en planification financière | | Employés n'ayant pas été conseillés |
|---|---|---|
| 71 % | sont plus susceptibles de savoir que des frais de placement sont perçus | 44 % |
| 18 % | sont moins susceptibles de prévoir dépendre des régimes de retraite d'État | 33 % |
| 33 % | sont plus susceptibles d'avoir augmenté leurs cotisations au régime d'épargne ou de retraite du travail dans la dernière année | 24 % |
| 79 % | sont plus susceptibles de se sentir prêts financièrement pour la retraite | 58 % |

Vingt-trois pour cent (23 %) des employés participants signalent qu'ils dépendront des régimes de retraite d'État, car ceux-ci seront leur principale source de revenus de retraite.

- Le type de régime de retraite d'employeur joue un rôle important dans les probabilités d'obtenir cette réponse. Sur 23 % des participants qui prévoient dépendre des régimes d'État, 19 % déclarent bénéficier d'un régime à prestations déterminées et 47 %, d'un régime à cotisations déterminées. Trente-quatre pour cent (34 %) disent ignorer le type de régime offert par leur employeur.

- En outre, 39 % des participants indiquent que leur principale source de revenus de retraite proviendra du régime de retraite de leur employeur, alors que 34 % affirment qu'elle proviendra de leur épargne personnelle et de leurs biens.

Seulement 17 % des employés mentionnent qu'ils arrêteraient complètement de travailler lorsqu'ils prendront leur retraite de leur employeur actuel. La plupart des participants déclarent qu'ils ne travailleraient pas à temps plein.

- Trente-sept pour cent (37 %) indiquent qu'ils travailleraient à temps partiel pour un autre employeur.
- Dix-neuf pour cent (19 %) mentionnent qu'ils travailleraient à temps partiel pour leur employeur actuel.
- Quatre pour cent (4 %) disent qu'ils travailleraient à temps plein ailleurs.
- En moyenne, les employés ont indiqué que l'âge auquel ils prendraient leur retraite de leur employeur actuel est 66 ans.

La situation personnelle des futurs retraités peut contribuer aux attentes de devoir continuer à travailler.

- Dix-sept pour cent (17 %) des employés affirment que le soutien des personnes à charge sera l'un des plus importants aspects financiers dont ils devront tenir compte pendant leur retraite.
- Treize pour cent (13 %) des employés déclarent que les soins des enfants à charge seront l'un des plus importants aspects d'ordre non financier dont ils devront tenir compte pendant la retraite.
- Douze pour cent (12 %) indiquent que le fait de prendre soin de parents âgés sera l'un des plus importants aspects d'ordre non financier dont ils devront tenir compte pendant la retraite.

## Les résultats du sondage auprès des employeurs permettent de mieux comprendre un autre aspect de l'enjeu de la retraite. Les employeurs reconnaissent en très grande majorité que les connaissances sur la retraite sont importantes pour les retraités, mais qu'ils réussissent rarement à les préparer à ce changement de vie.

Quatre-vingt-un pour cent (81 %) des employeurs participants indiquent que les organisations devraient aider les employés à connaître les répercussions sur leur revenu de retraite.

- Les employeurs estiment, en moyenne, que 20 % de leur main-d'œuvre prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années.
- De plus, ils estiment, en moyenne, que seulement 49 % de leur main-d'œuvre seront bien préparés financièrement pour la retraite.
- Quatre-vingt-seize pour cent (96 %) des employeurs déclarent qu'il est important pour les employés de savoir que les coûts de santé auront des répercussions sur leur revenu de retraite.

Les employeurs s'inquiètent du degré de préparation des employés pour la retraite, mais ils n'apportent peut-être pas un soutien évident à certains égards, notamment la santé des retraités.

- Alors que les employeurs proposent tous un certain type de programme d'avantages sociaux, seulement 44 % d'entre eux déclarent offrir un régime de soins médicaux à tous leurs retraités. Environ la moitié de ceux qui proposent un tel régime offrent le même régime aux employés actifs, alors que les autres proposent un régime différent. Enfin, 6 % des employeurs ne fournissent un régime de soins médicaux à la retraite qu'à certains employés.

**74 %** des employeurs participants pensent que l'employé moyen quittant l'organisation pour la retraite est conscient des frais qu'il devra payer pour ses soins de santé pendant la retraite.

- Quarante-sept pour cent (47 %) de ceux qui ne proposent pas de régime de soins médicaux à la retraite disent qu'ils encouragent les employés partant à la retraite à adhérer à un régime personnel.
- Toutefois, les employeurs se soucient des régimes de soins médicaux à la retraite : 48 % de ceux qui offrent un tel régime indiquent qu'ils y apporteront probablement des changements au cours des cinq prochaines années.

Un grand nombre d'employeurs ne donnent pas de renseignements financiers en matière de retraite.

| Employeurs donnant des renseignements à leurs retraités | Oui, tout à fait | Oui, c'est mentionné | Non, pas de discussion |
|---|---|---|---|
| Problèmes financiers à la retraite | 30 % | 41 % | 29 % |
| Problèmes de santé et de gestion de la santé | 24 % | 44 % | 31 % |
| Problèmes financiers liés à la santé | 26 % | 40 % | 34 % |
| Problèmes associés au style de vie ou aux passages de la vie | 19 % | 38 % | 43 % |

Les employeurs sous-estiment peut-être les besoins et les connaissances des employés concernant les répercussions financières de la santé pendant la retraite.

- Soixante-sept pour cent (67 %) des employeurs croient que l'employé moyen quittant l'organisation pour la retraite est prêt financièrement à composer avec un problème de santé qui pourrait survenir à la retraite.
- Soixante-quatorze pour cent (74 %) des employeurs pensent que l'employé moyen quittant l'organisation pour la retraite est conscient des frais qu'il devra payer pour ses soins de santé pendant la retraite.
- Quant aux employés, ils déclarent se montrer beaucoup plus pessimistes quant aux répercussions de la santé sur leur situation financière. Comme nous l'avons mentionné précédemment, 72 % des employés se disent préoccupés quant à leur capacité d'assumer les coûts de soins de santé à la retraite.

# Contacts

**Paula Allen**
Vice-présidente, Solutions en santé
et groupe de recherche
pallen@morneaushepell.com
416 355-5495

**Luc Bourgeois**
Gestionnaire, Recherches et analyses
lbourgeois@morneaushepel.com
416 355-5253

**Groupe de recherche de Morneau Shepell :**
research@morneaushepell.com

# Avis important

Ce document a un but purement informatif et ne constitue pas une opinion professionnelle. L'information contenue dans le présent document s'appuie sur des sources jugées dignes de foi. Cependant, Morneau Shepell ne garantit aucunement l'exactitude ou l'exhaustivité de cette information et ne peut être tenue responsable des pertes ou dommages (y compris les dommages directs, indirects, consécutifs, punitifs, exemplaires ou accessoires) liés à une erreur, à une omission ou à l'inexactitude de l'information. Cette dernière conserve tous les droits de propriété sur tous les logos et autres marques de commerce de Morneau Shepell au Canada et à l'étranger. Il est interdit de reproduire le présent document, en partie ou en totalité et de quelque manière que ce soit, sans l'autorisation préalable écrite de Morneau Shepell.

## Groupe de recherche de Morneau Shepell

Morneau Shepell est la plus importante société canadienne offrant des services d'impartition et des services-conseils en ressources humaines. La société est également le chef de file parmi les fournisseurs de programmes d'aide aux employés et à la famille (PAEF), ainsi que le plus important administrateur de régimes de retraite et d'assurance collective. Grâce à ses solutions en matière de santé et de productivité, ses solutions administratives et ses solutions en matière de retraite, Morneau Shepell aide ses clients à réduire leurs coûts, à améliorer la productivité au travail et à renforcer leur position concurrentielle. Fondée en 1966, Morneau Shepell sert plus de 20 000 organisations de toutes tailles, des plus petites entreprises à certaines des plus grandes sociétés et associations en Amérique du Nord. Comptant environ 3 600 employés répartis dans ses bureaux en Amérique du Nord, Morneau Shepell offre ses services à des entreprises au Canada, aux États-Unis et partout dans le monde. Morneau Shepell inc. est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI).

@Morneau_Shepell

Morneau Shepell

PARTENAIRE EN SANTÉ MENTALE

© Morneau Shepell ltée, 2016. Rapport de recherche 05-2016