



# Un jardin parfait

Psychologie de la retraite



**Desjardins**  
Sécurité financière<sup>™</sup>

Conjuguer avoirs et êtres

# Table des matières

## 4. Entrez côté jardin

Dans quelle mesure les Canadiens prennent-ils soin de leur jardin de vie et ont-ils confiance dans leurs plans pour la retraite?

## 5. Quelles sont les prévisions?

Comment les Canadiens entendent-ils la retraite

## 7. Vivement un expert!

Le rôle du professionnel du secteur financier dans la préparation de la retraite

## 9. Le temps des semences

Rôles des employeurs, des syndicats et des associations professionnelles en matière de préparation de la retraite

## 12. La floraison

Comment les Canadiens se débrouillent-ils en matière d'épargne-retraite?

## 15. La touche finale

Qu'aviez-vous en tête?

## 17. Le jardin se transforme

De nouvelles formules de retraite apparaissent

## 19. Nourrir son jardin

Comment les retraités gèrent leur épargne

## 22. Produits

Debout, de gauche à droite  
**Robert Brown**, professeur de science actuarielle, département de la Statistique et de la science actuarielle, Université de Waterloo.

**Marg French**, conseillère nationale chez Mercer, Consultation en ressources humaines.

**Nurez Jiwani**, directeur de la coordination des règlements à la Commission des services financiers de l'Ontario.

**Paula Allen**, vice-présidente, Solutions de santé et Groupe de recherche Shepell-FGI chez Shepell-FGI.

**Jean-Daniel Côté**, responsable national du Groupe de services-conseils en régimes de retraite à cotisations déterminées et directeur chez Morneau Sobeco.

**Monique Tremblay**, première vice-présidente, Épargne et fonds distincts chez Desjardins Sécurité financière.

(Assis, de gauche à droite)  
**Nichola Peterson**, directrice, Régimes de retraite chez Morneau Sobeco.

**Dr Paul Garfinkel**, président et chef de la direction, Centre de toxicomanie et de santé mentale.

**Janet Carr**, infirmière-hygiéniste au Service de santé publique d'Ottawa.

Le Comité consultatif rattaché au sondage de Desjardins Sécurité financière

Pour mieux comprendre comment les Canadiens préparent leur retraite, nous avons formé une table ronde réunissant des spécialistes du domaine à qui nous avons demandé d'analyser les résultats de notre sondage national sur la retraite. Les observations formulées par ces professionnels chevronnés et respectés nous ont infiniment aidés à comprendre la psychologie de la retraite chez les participants à des régimes de retraite d'entreprise dans ce pays. Leur contribution en temps et en connaissances a été grandement appréciée, et nous sommes convaincus que vous trouverez précieux leurs commentaires sur les résultats du sondage et sur la retraite en général.



# La préparation d'une retraite prospère : un outil pour les employeurs, les promoteurs de régimes et les professionnels du secteur financier

Le cinquième *Sondage annuel sur la retraite* de Desjardins Sécurité financière explore en profondeur la psyché des Canadiens quant aux attitudes vis-à-vis de la retraite, de même que les rôles joués par les employeurs et par les professionnels du secteur financier.

Mené depuis cinq ans, notre sondage fait ressortir un phénomène qui prend de l'ampleur : les Canadiens projettent de prendre leur retraite à 60 ans, sur la base d'une planification qu'ils effectuent eux-mêmes, très majoritairement parce que leurs pairs et la société les incitent à franchir cette nouvelle étape de vie.

Étonnamment, alors que l'industrie des services financiers encourage depuis des années les Canadiens à commencer à se constituer une épargne et à élaborer des plans pour la retraite, les gens commencent à épargner en vue de la retraite en moyenne à 35 ans, et 35 % des personnes interrogées ne commencent pas avant l'âge de 40 ans. Ces gens rêvent de couchers de soleil sur la plage avec une épargne de moins de 50 000 \$.

Cette situation fournit aux employeurs, aux promoteurs de régimes et aux professionnels du secteur financier l'occasion d'intervenir auprès des Canadiens. En ce qui concerne les employeurs et les promoteurs de régimes, notre sondage sur la retraite ainsi que *l'Étude nationale sur la santé* de Desjardins Sécurité financière révèlent que les travailleurs ne savent pas quels sont les avantages que leur procure leur régime d'entreprise. Cela a des conséquences pour la personne qui effectue elle-même sa planification de retraite.

La situation fournit également aux professionnels du secteur financier une occasion d'aider les gens, à différents niveaux de revenu, à élaborer leur plan et à réaliser leurs rêves de retraite.

Voici quelques-uns des faits qui se dégagent du sondage.

- Les travailleurs reconnaissent l'importance d'une planification de la retraite comportant une évaluation du revenu et des dépenses nécessaires (92 %), mais seulement 64 % passent de la parole au geste.
- Ceux qui s'attendent à recevoir de l'aide (19 % des personnes interrogées) comptent sur leur famille (61 %) et sur l'État (23 %) pour s'en sortir.
- Soixante-dix-huit pour cent des travailleurs estiment qu'ils auront mis de côté suffisamment d'argent pour la retraite (en moyenne 63 % de leur revenu actuel pour maintenir leur niveau de vie actuel), et 74 % se disent psychologiquement prêts pour la retraite.
- Pour stopper la fuite des cerveaux provoquée par les départs à la retraite, il est rentable pour les entreprises de mettre en œuvre des mesures incitatives dans le but de garder leur effectif. Après le départ à la retraite, seulement 20 % des retraités interrogés disent qu'ils pourraient envisager un retour sur le marché du travail.

En publiant cette brochure, nous avons voulu tracer l'évolution des opinions des Canadiens sur la retraite et présenter l'information sous une forme utile aux employeurs, aux promoteurs de régimes, aux professionnels du secteur financier et aux investisseurs.

Nous espérons que vous prendrez le temps de la parcourir.




**Richard Fortier**  
Président et chef de la direction  
Desjardins Sécurité financière



## Méthode

SOM a effectué la présente enquête par téléphone pour le compte de Desjardins Sécurité financière du 3 au 16 août 2006. Au total, 1 666 entretiens ont été menés auprès d'un échantillon représentatif de Canadiens adultes. Le plan d'échantillonnage fournit des estimations proportionnelles avec une marge d'erreur de 2,6 % pour un intervalle de confiance de 95 % (19 fois sur 20). Les données ont fait l'objet d'une pondération statistique visant à s'assurer qu'elles reflètent correctement la composition de la population canadienne par région, par sexe et par âge sur la base des données du recensement de 2001.





Il y a des fleurs tout près, et en arrière-plan de jeunes arbres prometteurs, couverts de bourgeons. Dans la zone intermédiaire, vous apercevez peut-être des massifs d'annuelles disputant les lieux aux vivaces. Peut-être les mauvaises herbes se multiplient-elles et menacent-elles les rosiers que vous prizez plus que tout. Il vous faut prendre en main la destinée de ce jardin, de ce lieu de passage entre aujourd'hui et demain, entre la vie active et la retraite.

Desjardins Sécurité financière a voulu savoir dans quelle mesure les Canadiens prennent soin de leur jardin de vie et ont confiance dans leurs plans pour la retraite. En août 2006, elle a organisé une enquête par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de 1 666 Canadiens âgés de 18 ans et plus. Les pages qui suivent livrent les résultats de cette enquête révélatrice, dont la marge d'erreur est de 2,6%, 19 fois sur 20. Nous avons également constitué une table ronde de spécialistes et intégré leurs observations aux mesures que les promoteurs de régimes de retraite et professionnels du secteur financier peuvent prendre pour aider les participants à leurs régimes et leurs clients à créer un jardin répondant aux besoins financiers et émotionnels des travailleurs après qu'ils ont décidé de prendre leur retraite.

Bienvenue au jardin!  
Un monde de couleurs,  
de bruissements et  
de parfums vous attend!



# *Entrez, côté jardin*

*Imaginez-vous sur le seuil d'un jardin qui serait à l'image de votre style de vie, actuel et à la retraite.*

# Quelles sont les prévisions?

## Comment les Canadiens entendent la retraite

Comme le savent les amateurs de jardinage, quand vient le temps de semer, de bonnes prévisions météorologiques peuvent faire la différence entre voir ses graines germer ou les perdre en raison d'un gel inhabituel pour la saison. Il en va de même en planification de la retraite. Bien prévoir vos besoins et agir en conséquence peut vous assurer une retraite prospère, tandis que des attentes irréalistes et une mauvaise préparation peuvent faire que vous manquerez d'argent au moment où vous en aurez le plus besoin.

Selon notre enquête, les Canadiens souhaitent prendre leur retraite avant l'âge traditionnel de 65 ans. En moyenne, ils citent 60 ans comme âge idéal de la retraite complète, une donnée qui n'a guère varié dans les cinq années où nous avons mené cette enquête.

Comment s'annonce l'avenir pour ceux qui rêvent d'une retraite anticipée? D'après ce qu'ils savent à l'heure actuelle, 40 % ne pensent pas pouvoir prendre leur retraite à l'âge idéal. Cela concorde avec les résultats des deux dernières années.

En outre, les gens n'ont généralement pas une attitude proactive à l'égard de la retraite. Un tiers des personnes interrogées prennent leur retraite tout simplement parce qu'elles ont atteint l'âge donnant droit à la pension. Une personne sur cinq a un problème de santé ou souffre d'une forme d'invalidité, tandis qu'une proportion nettement moindre (4%) est contrainte par l'employeur de prendre une retraite anticipée ou estime avoir travaillé assez longtemps (4%). Seulement 9% disent vouloir prendre leur retraite. Enfin, 2% estiment qu'il est temps de profiter de la vie ou de faire autre chose.

Après leur départ à la retraite, les Canadiens apprécient la liberté de manœuvre et le contrôle que procure le fait de faire ce qu'ils veulent quand ils le veulent (31%), d'avoir plus de temps pour eux-mêmes (23%) et de ne pas avoir à travailler pour un patron ou à supporter un patron (9%). Quand on lui demande ce qu'il aime le moins, près d'un Canadien sur quatre (23%) indique «rien», car il aime la retraite. Les gens qui critiquent certains aspects de la retraite se plaignent le plus souvent du manque d'argent (17%), de problèmes de santé ou de problèmes liés au vieillissement (14%), à la solitude (11%) ou à l'ennui (9%).

Les Canadiens apprécient de pouvoir mener leur barque à leur guise, mais certains n'effectuent pas vraiment de planification financière ou ne mettent pas en place de structure satisfaisante à la retraite. Les difficultés, tant financières que relationnelles, risquent d'être amplifiées par le fait que les Canadiens prenant leur retraite à l'âge idéal moyen relativement jeune de 60 ans pourraient être à la retraite pendant plusieurs décennies en raison de l'allongement de l'espérance de vie. Autre facteur qui complique les choses, plus d'un retraité sur quatre (28%) indique que son conjoint a pris sa retraite la même année que lui, ce qui peut rendre la transition plus difficile à la fois financièrement et psychologiquement.



## Faits saillants

- Quel est, selon vous, l'âge idéal pour une retraite complète?  
**60 ans<sup>1</sup>**
- Serez-vous en mesure de prendre votre retraite à cet âge?  
**60% répondent oui, 40% répondent non<sup>2</sup>**

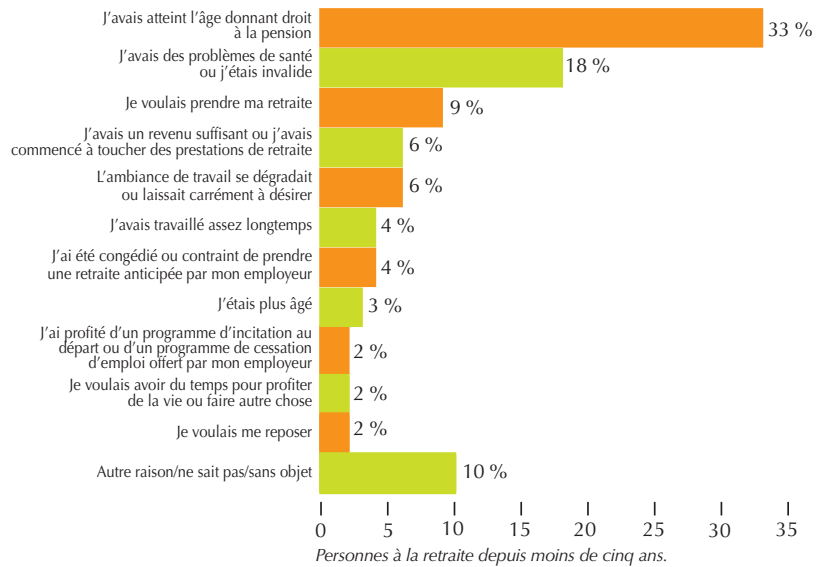
1 Travailleurs et retraités partiels de 40 ans et plus.

2 Travailleurs et retraités partiels de 40 ans et plus, à l'exclusion de ceux qui n'ont jamais songé à la retraite.



*« J'aimerais que les entreprises soient plus sensibles aux besoins des travailleurs qui approchent de la retraite. Dans beaucoup de secteurs, les travailleurs âgés se sentent menacés par les plus jeunes, qui sont plus rapides et maîtrisent mieux la technologie, et je ne suis pas sûre que les entreprises traitent leurs employés les plus âgés comme elles le devraient. »*  
— Janet Carr

### Quelle est la principale raison pour laquelle vous avez pris votre retraite?



## Observations des participants à la table ronde

« La retraite ne semble pas faire l'objet d'une planification à long terme. Il n'y a pas de préparation psychologique. Les gens prennent la chose comme des vacances, mais ils vont être en vacances pendant 30 ans. Que vont-ils faire au bout de deux ou trois mois? C'est là où le bât blesse », estime Jean-Daniel Côté, responsable national du groupe de services-conseils en régimes de retraite à cotisations déterminées et directeur chez Momeau Sobeco, à Montréal.

Plutôt que de tracer une ligne de conduite adaptée à leurs besoins propres, beaucoup de Canadiens prennent leurs décisions sur la foi de renseignements obtenus auprès de parents, de voisins ou de collègues, selon Robert L. Brown, professeur de science actuarielle à l'Université de Waterloo. Ou en raison des attentes des entreprises, qui peuvent rendre le milieu de travail moins hospitalier pour les travailleurs les plus âgés, selon Marg French, conseillère nationale chez Mercer, Consultation en ressources humaines.

« Cela révèle une conception traditionnelle du travail et du vieillissement, explique le docteur Paul Garfinkel, président et chef de la direction du Centre de toxicomanie et de santé mentale. Beaucoup de gens pensent qu'ils vont continuer de travailler jusqu'à ce qu'ils s'arrêtent tout d'un coup, et qu'à ce moment-là les choses s'arrangent d'elles-mêmes. »

Les participants à la table ronde jugent indispensable une planification à plusieurs niveaux pour répondre aux besoins individuels. La planification financière peut aider les gens à se constituer une épargne suffisante et à se fixer des attentes réalistes, mais la planification de l'épargne n'est qu'un des éléments de la solution.

Il faut aussi une planification en matière de santé, pour aider les gens à continuer de travailler si tel est leur choix, ainsi qu'à avoir une meilleure qualité de vie et à réduire leurs dépenses en soins de santé s'ils optent pour la retraite. Janet Carr, infirmière-hygiéniste au Service de santé publique d'Ottawa, rattachée au programme « Ottawa en santé @ travail », préconise

un ensemble de programmes de promotion de la santé en milieu de travail destinés à prévenir les maladies chroniques comme le cancer, les maladies cardiaques, les accidents cérébrovasculaires et le diabète, qui bénéficieraient du soutien des promoteurs de régimes de retraite et des professionnels du secteur financier.

« J'entends des professionnels du secteur financier dire qu'ils commencent à utiliser des messages préconisant de bonnes habitudes de vie pour inciter leurs clients à rester en bonne santé, car beaucoup de gens risquent de devoir continuer à travailler jusqu'à un âge plus avancé, poursuit M<sup>me</sup> Carr. Ils pourraient ne pas avoir les moyens de prendre leur retraite à l'âge où ils pensaient pouvoir le faire. On constate que le discours sur la santé et l'impératif économique se rejoignent sur le sujet de la prévention des maladies chroniques. » Elle est également d'avis qu'un réseau de relations est essentiel. « Si on a un solide réseau, s'étendant au-delà du milieu de travail, lorsque l'on prend sa retraite, on peut mieux s'en sortir que les personnes qui n'ont d'autre soutien que leurs collègues de travail », explique-t-elle.

Un programme de réorientation professionnelle peut aussi faciliter l'adaptation au nouveau mode de vie qu'entraîne la retraite. « J'aimerais voir beaucoup d'entreprises se doter d'un programme de réorientation plus élaboré, dit Paula Allen, vice-présidente, Développement de solutions et de produits de santé et Groupe de recherche Shepell-FGI chez Shepell-FGI. Un tel programme fonctionne bien en ce qui concerne l'invalidité, et je pense qu'il pourrait aussi s'appliquer à la retraite. »

Comme le souligne M<sup>me</sup> Allen, en plus de programmes de gestion de l'invalidité, beaucoup d'entreprises ont établi des programmes d'apprentissage, des programmes d'alternance travail-études et des programmes de stages visant à intégrer les jeunes employés dans le milieu de travail. Pourquoi n'y aurait-il pas des programmes de réorientation pour la fin de la vie active?

## Vivement un expert!

### Le rôle du professionnel du secteur financier dans la préparation de la retraite

Un conseil judicieux, concernant par exemple la sélection d'espèces adaptées à la nature du sol et à l'éclairage, peut aider à réussir un jardin. À qui peut-on s'adresser? Aux amis? Aux voisins? À une jardinerie? À un jardinier de métier? La réponse variera selon l'importance qu'on accorde au jardin et la somme qu'on prévoit investir.

Peu de gens contestent qu'il est essentiel d'épargner pour ses vieux jours, et beaucoup mettent de côté des milliers et des milliers de dollars. Pourtant, selon notre enquête, la plupart n'élaborent aucune stratégie en compagnie d'un professionnel du secteur financier.

Seulement 40% s'adjoignent un professionnel du secteur financier, qu'il s'agisse d'un conseiller au service d'une banque ou d'une caisse d'épargne et de crédit, d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs mobilières, d'un courtier ou d'un conseiller en assurances, d'un conseiller travaillant pour une entreprise de fonds communs de placement, d'un planificateur financier ou d'un comptable agréé. En outre, dans bien des cas, ils n'abordent pas certains aspects essentiels de la planification de la retraite avec un spécialiste.

## Faits saillants

- 40% des personnes interrogées font appel à un professionnel du secteur financier
- 61% ont abordé avec leur conseiller le sujet du mode de vie espéré pour la retraite
- 19% ont abordé avec leur conseiller le sujet des effets psychologiques de la retraite



*« Pour la plupart des gens, le travail représente plus que des heures de labeur. Il contribue à leur sentiment d'appartenance, à définir qui ils sont, la communauté dont ils font partie, leur relation avec cette communauté. La retraite vient perturber ces rapports. »*  
— Paul Garfinkel

Ainsi, les deux tiers environ évaluent avec un spécialiste leurs sources de revenu à la retraite (68 %), le pourcentage de leur revenu actuel que représentera à la retraite le revenu nécessaire pour couvrir les dépenses essentielles (61 %) et le pourcentage nécessaire pour maintenir le mode de vie actuel (64 %), mais le tiers environ ne font aucun calcul de la sorte.

Autre fait révélateur, les priorités mentionnées ne se traduisent pas nécessairement en actes. Ainsi, 69 % des travailleurs jugent important de rencontrer un professionnel du secteur financier pour établir un diagnostic financier, mais seulement 53 % le font. De même, 49 % jugent important de rencontrer un professionnel du secteur financier pour faciliter le passage à la retraite sur le plan psychologique, mais seulement 23 % le font.

Quant à la gestion de placements, 82 % disent bénéficier d'un suivi périodique visant à assurer la meilleure performance possible. Cet aspect fait donc l'objet d'une bonne gestion dans la plupart des cas. Toutefois, moins de 50 % ont analysé les conséquences éventuelles d'un mauvais état de santé en lien avec l'assurance en cas de maladies graves (49 %) et l'assurance soins de longue durée (44 %). Voilà des lacunes précises dont les conseillers devraient discuter avec leurs clients.

Enfin, bien que 61 % aient discuté du mode de vie espéré avec un professionnel du secteur financier, seulement 19 % ont discuté de santé mentale, notamment quant à la maîtrise du stress, de la solitude, du sentiment d'être inutile à la société et des nouveaux défis à la retraite, et seulement 29 % ont discuté de l'aspect physique du vieillissement.

## Observations des participants à la table ronde

Les participants aux régimes de retraite à prestations déterminées ont besoin de conseils pour compléter l'information et les outils fournis par les employeurs. Le professionnel du secteur financier semble bien placé pour aider le travailleur à élaborer une stratégie financière d'ensemble (prenant en compte le régime de retraite collectif) qui assure à celui-ci un niveau de vie convenable à la retraite.

Selon les participants à la table ronde, certaines des personnes ayant le plus besoin de conseils financiers n'en reçoivent pas, par exemple les salariés des petites entreprises sans régime de retraite. Que le travailleur ait ou non un régime de retraite, il a besoin d'une personne-ressource qui peut répondre à toutes ses questions pour planifier sa retraite, et plusieurs sont d'avis que le professionnel du secteur financier est en mesure de jouer ce rôle.

Pour être pleinement efficace, cette personne a besoin de toute l'information relative au régime collectif auquel participe son client, estime Robert Brown. Cela implique de demander au client des renseignements complets sur ses prestations, actuelles et à la retraite. Naturellement, pour que le client puisse fournir ces renseignements, il doit avoir accès à toute l'information précise sur ses prestations.

«Le travailleur a besoin d'une information impartiale, et certaines entreprises commencent à le comprendre, fait observer Nichola Peterson, directrice, Régimes de retraite, à Morneau Sobeco. Il est très important d'indiquer au travailleur ce que comportent ses régimes de retraite et d'avantages sociaux, mais il est également très important de l'aider à comprendre ce que ces régimes n'incluent pas, de lui communiquer l'idée qu'il lui revient en définitive d'assurer la planification financière de sa retraite et de lui fournir les outils appropriés pour qu'il se sente plus sûr de lui lorsqu'il rencontrera un professionnel du secteur financier. »

Janet Carr est d'avis qu'en plus de se renseigner sur le régime de retraite de leurs clients, les professionnels du secteur financier ont intérêt à bien comprendre le phénomène du vieillissement. « Pour connaître davantage la réalité de leurs clients et être plus sensibles à leurs besoins, les conseillers doivent se renseigner sur les changements que vivent les gens lorsqu'ils avancent en âge. Les conseillers sont bien placés pour diriger leurs clients vers les services d'aide », explique-t-elle.

À propos de la façon d'aborder certains sujets, le docteur Paul Garfinkel donne le conseil suivant : « Il n'est pas indiqué de demander : "Souffrez-vous de schizophrénie?" Il vaut mieux demander : "Avez-vous songé au stress que la retraite va vous occasionner et aux effets que ce stress aura sur vous?" »

C'est au travailleur qu'il incombe en définitive d'assurer sa sécurité financière. Néanmoins, le conseiller, en possession de renseignements complets fournis par le promoteur du régime de retraite, peut jouer un rôle crucial au moment où la personne passe de la vie active à la retraite, de l'étape de l'épargne à celle de la gestion stratégique des dépenses.

## Le temps des semences

### Rôle des employeurs, des syndicats et des associations professionnelles dans la préparation à la retraite

Tout jardin commence par une première graine. Pour certains, la première graine destinée au jardin de la retraite est semée dans un régime de retraite d'entreprise. Le défi, pour les entreprises face à la population active qui vieillit et diminue, est de trouver des moyens de garder leurs salariés expérimentés, alors que les travailleurs et les retraités partiels de 40 ans et plus ne veulent pas continuer à travailler sans mesure incitative supplémentaire.

La majorité des gens accepteraient de reporter pour un temps le moment de la retraite complète si leur employeur ne réussissait pas à les remplacer (62%), mais il faudrait un salaire et des avantages sociaux alléchants pour convaincre 79% des gens de continuer à travailler plus longtemps. Il s'agit d'un léger recul par rapport aux chiffres de janvier 2003.

Fait intéressant, à la question de savoir si un avantage actuellement fourni par leur employeur, mais qui disparaîtrait à la retraite, entraînerait un report de leur départ à la retraite, les personnes interrogées ont répondu « non » dans une étonnante proportion de 75%, et seulement 19% ont répondu « oui » (les autres personnes répondant qu'elles ne savent pas ou que cela est sans objet). Parmi la petite proportion de personnes ayant répondu « oui », 42% mentionnent leur régime d'assurance maladie collectif, 25%, un bon salaire ou une prime, et 16%, des avantages sociaux non précisés.

Près de la moitié des gens disent que leur employeur, leur syndicat ou leur association professionnelle devrait les aider davantage à se préparer à la retraite. La tranche d'âge où la proportion est la plus forte (58%) est celle des 65-69 ans, qui correspond à une période de transition cruciale. Que souhaitent ces personnes? Répondant à une question ouverte, elles indiquent en priorité un régime de retraite/avantages sociaux (23%), des cours et des ateliers de préparation à la retraite (17%), une planification financière (10%) et des rencontres avec un conseiller qui les aide à préparer leur retraite (10%).

## Faits saillants

- 79% des personnes interrogées envisageraient de repousser la date de leur retraite complète si leur employeur leur offrait un salaire et un régime d'avantages sociaux de nature à les inciter à garder leur emploi
- 51% fournissent de l'information et des outils qui aident les employés à planifier leur retraite, ce qui veut dire que 49% ne le font pas (une proportion importante)
- 47% estiment que leur employeur, leur syndicat ou leur association professionnelle devrait aider davantage les travailleurs à préparer ou à planifier leur retraite

## Observations des participants à la table ronde

« Je suis une optimiste. Il me semble qu'il est tout à fait possible, compte tenu notamment du fait que le marché du travail est tellement tendu, de réformer l'organisation du travail, estime Marg French. Ne plus vouloir travailler peut vouloir dire ne plus vouloir travailler 60 heures. Les gens sont contraints de choisir entre tout ou rien. »

Avant de créer des horaires variables pour les travailleurs les plus âgés – ce qui constitue un précédent pour les travailleurs les plus jeunes –, les entreprises devraient prendre du recul et déterminer les priorités de leurs salariés, estime Paula Allen. « Il est bon que l'entreprise prenne périodiquement le pouls de la situation et demande aux salariés qui approchent de la retraite ce qui les motiverait, de façon à constamment réactualiser son approche », ajoute-t-elle.

On estime généralement que l'entreprise doit faire preuve de souplesse et s'adapter aux besoins des effectifs qu'elle veut garder. Que peut faire exactement l'entreprise à cet égard? Parmi les recommandations formulées, mentionnons le travail à domicile, un travail à temps partiel qui soit réellement un travail à temps partiel, la possibilité de congés de plus longue durée, une organisation du travail axée sur les projets et des arrangements particuliers pour les personnes qui prennent soin de parents âgés. Selon M. Brown, les programmes devraient viser la tranche des 58-64 ans plutôt que la tranche des 65 ans et plus.

M<sup>me</sup> French fait remarquer que dans le passé, il n'était pas jugé rentable d'investir dans un salarié approchant de la retraite. Aujourd'hui, les choses ont changé. Elle mentionne que 42% des salariés ont une assurance maladie et une assurance soins dentaires qu'ils perdront à leur départ à la retraite, et qu'il peut être financièrement avantageux pour les entreprises

## Point de vue

« Les entreprises doivent accepter qu'elles ont une certaine responsabilité vis-à-vis de leurs salariés vieillissants pour ce qui est de les aider à effectuer la transition vers la retraite. Elles doivent étudier les moyens qu'elles sont prêtes à mettre en œuvre et les sommes qu'elles sont prêtes à investir à cet égard, y compris pour ce qui est de faire venir des spécialistes qui parleront avec les salariés. »

— Nichola Peterson



de s'adapter à la nouvelle réalité et d'offrir des avantages sociaux afin de garder leur personnel.

« Jusqu'à maintenant, du point de vue de l'entreprise, le marché était un marché d'acheteurs, explique M<sup>me</sup> French. Le fait que les salariés prenaient leur retraite à un certain âge convenait aux entreprises, mais cela est en train de changer. Beaucoup de choses peuvent être faites pour aider les gens à planifier l'étape suivante de leur vie professionnelle, notamment sur les plans de la reconnaissance, de l'intérêt du travail et de l'élaboration d'un plan de transition vers la retraite à un âge qui convient mieux que l'âge moyen de 60 ans. La plupart des gens ne se rendent pas bien compte de leur durée de vie possible après 60 ans. »

M<sup>me</sup> Allen va plus loin en suggérant la création d'un système de gestion des départs à la retraite en milieu de travail. « S'il est clairement établi et bien compris qu'il est avantageux de garder les travailleurs compétents, la base est en place. La stratégie peut consister à employer des travailleurs occasionnels, à gérer les départs à la retraite dans une optique de plus grande latitude pour planifier la relève – quel que soit le plan de continuité de l'entreprise –, en s'orientant en fonction des retraités. Si la rentabilité est démontrée, les entreprises vont s'intéresser à la période précédant la retraite et peut-être à une certaine période au-delà, puis élaborer des stratégies particulières », estime-t-elle.

M<sup>me</sup> Allen croit qu'il faut d'abord examiner ce qui se fait, parce que certaines entreprises peuvent avoir pris des décisions dans le passé, par exemple de ne pas offrir certains avantages sociaux, qui permettraient de répondre plus facilement aux besoins d'effectifs vieillissants.

« L'entreprise doit repenser tout ce qui concerne les travailleurs vieillissants, conclut le docteur Paul Garfinkel, et songer à donner des rôles particuliers à ceux dont le bagage intellectuel est extrêmement précieux pour elle. »

## Autre point de vue

« Je ne suis pas convaincue que l'entreprise a la responsabilité ou l'obligation d'assumer le coût des avantages sociaux. À mon avis, les entreprises auront à faire face à une plus grande demande pour répondre aux besoins d'une population de plus en plus hétérogène. Offrir une vaste gamme d'avantages est dans l'intérêt de tous... mais il revient principalement au travailleur de choisir ce qui lui convient. »

— Marg French





# *La floraison*

## Comment les Canadiens se débrouillent-ils en matière d'épargne-retraite?

Nous savons tous que certaines choses sont bonnes pour nous, par exemple faire de l'exercice trois fois par semaine et manger cinq portions de fruits et de légumes par jour, mais beaucoup d'entre nous n'agissent pas en conséquence. Le même phénomène se produit lorsqu'il s'agit d'épargner en prévision de la retraite. Beaucoup de gens regardent passivement fructifier leurs économies sans être conscients du fait que la constitution d'une épargne – comme l'aménagement d'un jardin – exige une planification soignée et une attention permanente.



Les travailleurs jugent bon de calculer le revenu nécessaire à la retraite pour couvrir les dépenses essentielles ainsi que les dépenses liées au maintien de leur mode de vie actuel, et ce, dans des proportions respectives de 92% et de 87%. Or seulement 64% et 61% des travailleurs, respectivement, ont entrepris d'effectuer ces calculs.

Les choses sont plus encourageantes quand on examine la répartition des réponses par tranche d'âges. Ainsi, 79% des travailleurs appartenant à la tranche des 60-64 ans ont commencé à calculer le revenu dont ils auront besoin à la retraite pour couvrir les dépenses essentielles, et 75% des travailleurs du même groupe d'âge ont commencé à calculer les dépenses liées au mode de vie. Évidemment, l'écart est encore très grand avec la proportion de gens qui jugent ces calculs importants.

Quant à l'aspect non financier de la retraite, notre enquête a révélé un écart semblable entre la parole et le geste. Ainsi, 82% des personnes jugent important de planifier des activités, des rencontres sociales, des passe-temps ou du travail bénévole pour occuper leur temps libre à la retraite, alors que seulement 55% ont joint le geste à la parole. Dans ce cas, le fait d'être plus âgé ne semble pas avoir une incidence directe sur la probabilité que la personne ait posé une action concrète. Étonnamment, la proportion chute à 47% dans la tranche des 65-69 ans.

La proportion de travailleurs ayant franchi l'étape suivante et élaboré un plan d'épargne-retraite précisant de quelle façon ils vont épargner pour leur retraite complète est restée sensiblement la même sur les cinq ans où nous avons effectué l'enquête. Cette proportion s'établit à 62% en 2006. Parmi ceux qui ont un plan d'épargne pour la retraite, les deux tiers (66%) ont fait appel à un professionnel, par exemple un conseiller en sécurité financière, un planificateur financier, un conseiller d'entreprise de fonds communs de placement, un courtier/conseiller en assurance, un comptable agréé ou un courtier/conseiller en valeurs mobilières.

## Faits saillants

- 92 % jugent important de calculer de quel montant de revenu ils auront besoin pour couvrir leurs dépenses essentielles à la retraite, mais seulement 64 % le font
- 78 % portent une attention particulière au fait d'épargner pour la retraite, mais seulement 62 % ont élaboré un plan d'épargne-retraite

La teneur de leur plan financier selon les travailleurs

Épargne individuelle destinée à assurer un revenu à la retraite	91 %	93 %	94 %	93 %
Épargne individuelle destinée à parer aux imprévus	82 %	89 %	85 %	83 %
Assurance vie	80 %	83 %	80 %	79 %
Épargne individuelle destinée à rembourser les emprunts	74 %	78 %	72 %	
Épargne individuelle destinée à couvrir les frais liés à des problèmes de santé à la retraite	71 %	77 %	71 %	76 %
Assurance maladies graves	63 %	67 %	67 %	66 %
Stratégies de partage de revenu	55 %			
Assurance soins de longue durée dans un établissement subventionné par l'État	53 %	51 %	50 %	
Assurance frais funéraires	51 %	57 %	52 %	
Assurance soins à domicile	45 %	43 %	49 %	47 %
	2006	2005	2004	Déc. 2003

Travailleurs et retraités partiels de 40 ans et plus ayant élaboré un plan.



*« Les entreprises doivent songer sérieusement à aider les travailleurs à effectuer la transition vers la retraite, à les informer sur le sujet, plus précisément sur ce qui les attend au départ à la retraite, de même que leur accorder des conditions adaptées à leurs besoins, notamment des aménagements d'horaire de façon à ramener au travail certains des travailleurs plus âgés. »  
— Nichola Peterson*

De plus, 29 % ont élaboré eux-mêmes un plan, tandis que 5 % ont fait appel à un membre de leur famille, à un ami ou à une connaissance. Fait intéressant, à peu près le même pourcentage de gens (30 %) ont des inquiétudes au sujet de leur retraite. Quel est leur principal sujet d'inquiétude? Les deux tiers (67 %) craignent de ne pas avoir suffisamment d'argent pour couvrir les dépenses essentielles. Calculer leurs dépenses essentielles et les dépenses liées à leur mode de vie, ce que 90 % ont jugé si important, pourrait contribuer à apaiser leurs inquiétudes.

Par ailleurs, l'enquête a révélé des faits étonnants. À l'instigation de professionnels du domaine financier, de leur famille et d'amis principalement, les gens commencent à épargner sérieusement pour la retraite (hors régime de retraite) à l'âge relativement jeune de 35 ans. Ils disent mettre de côté en moyenne 13 % de leur revenu annuel brut.

## Observations des participants à la table ronde

« Les résultats sont plutôt encourageants, estime Nurez Jiwani, directeur de la coordination des règlements à la Commission des services financiers de l'Ontario, quand on songe que certains commencent à épargner à 35 ans, en mettant de côté de 10 à 13 % de leur revenu, et que 62 % ont un plan pour la retraite. Je crois qu'il est opportun d'interroger les gens sur la pertinence de leur plan et de leur fournir les outils nécessaires pour effectuer une bonne planification. »

M. Jiwani invite les entreprises à offrir des séminaires et autres moyens de formation aux participants à leurs régimes. De bons outils de planification peuvent aider les Canadiens à prendre les bonnes décisions et à élaborer de bons plans pour leur retraite.

Selon Jean-Daniel Côté, les outils habituels offerts par les banques et les promoteurs de régimes de retraite collectifs n'ont pas la même souplesse que les conseils individualisés d'un professionnel du secteur financier. « C'est une occasion pour les conseillers compétents de prendre l'initiative, de faire valoir ce qu'ils apportent en plus », explique-t-il.

En moyenne, les travailleurs estiment qu'ils n'auront besoin que de 63 % de leur revenu brut annuel actuel pour conserver leur niveau de vie actuel à la retraite. Le pourcentage était de 70 % en 2005 et de 62 % en 2004. Est-ce réaliste? Sinon, d'où viendra l'aide? Huit travailleurs sur dix (81 %) ne prévoient pas recevoir de l'aide s'ils sont contraints de réduire leurs dépenses. Sur les 19 % qui prévoient recevoir de l'aide, 23 % tablent sur une aide de l'État, et 61 %, sur une aide de la famille (et certains, des deux à la fois).

Les travailleurs peuvent façonner leurs attentes selon ce qu'ils ont observé dans le cas de leurs parents. La majorité des gens (94 %) disent que la génération qui les précède n'a pas besoin de leur aide pour couvrir ses dépenses essentielles. Mais selon Nichola Peterson, les Canadiens qui approchent de l'âge de la retraite doivent comprendre que leur situation diffère grandement de celle de leurs parents.

« Non seulement notre retraite durera-t-elle plus longtemps, mais nous serons aussi en meilleure santé et plus actifs que les générations qui nous ont précédés, ce qui exigera des moyens financiers plus importants, précise M<sup>me</sup> Peterson. En outre, les travailleurs d'aujourd'hui n'ont pas de régimes de retraite et d'autres régimes d'avantages sociaux

à la retraite aussi complets. Nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. C'est formidable de voir que les gens planifient. Il nous faut simplement nous assurer qu'ils le font à partir de renseignements pertinents. »

Par ailleurs, un des sujets de préoccupation concerne la baisse de la proportion de personnes qui épargnent en prévision de dépenses liées à la santé, même parmi les travailleurs ayant un régime d'épargne-retraite. Alors que 91 % disent avoir une épargne individuelle appelée à générer un revenu à la retraite, seulement 71 % disent mettre de l'argent de côté en prévision d'éventuels problèmes de santé. Et une proportion encore plus faible de travailleurs disent avoir une assurance en cas de maladies graves (63 %), une assurance soins de longue durée (53 %) et une assurance soins à domicile (45 %).

« Les gens veulent plus que ce qu'offre le réseau public de la santé, fait remarquer M. Côté. Ils voient à la télévision des reportages montrant des personnes qui passent des jours et des jours dans les salles d'attente et dans les corridors des hôpitaux. Ils veulent un meilleur traitement et les ressources pour se le payer. »

Toujours selon M. Côté, les retraités espèrent être financièrement indépendants, mais il leur faut plus que le strict minimum. Les nouveaux retraités ont de plus grandes attentes que leurs parents au chapitre du mode de vie et des voyages. À titre d'exemple, selon l'enquête menée en 2005, les voyages vers une destination exotique à la retraite constituaient le rêve le plus fréquent chez près de 50 % des travailleurs canadiens de 40 ans et plus, travaillant à temps plein et à temps partiel (48 %). Si l'on combine ces attentes ambitieuses avec le fait qu'une importante proportion de gens n'a pas de plan d'épargne de prévoyance pour couvrir d'éventuels frais de soins de santé, on voit que les moyens financiers risquent de ne pas être suffisants. Et cela devient encore plus évident quand on songe que le principal rêve des retraités est de rester en santé ou d'être en santé, toujours selon l'enquête de 2005. Après le départ à la retraite, le score des voyages chute à 24 %.

Selon les participants à la table ronde, les promoteurs de régimes de retraite et les conseillers financiers ont ainsi l'occasion de faire valoir les avantages d'une stratégie d'épargne-retraite globale visant à assurer un revenu et à couvrir les frais en cas d'imprévu et de problèmes de santé. La responsabilité ultime en matière de planification de la retraite revient à chacun.

## La touche finale

### Qu'aviez-vous en tête?

Le résultat final peut être très différent du jardin que vous aviez en tête lorsque vous avez semé vos premières graines. La croissance des êtres vivants mène à des résultats imprévisibles, et il peut arriver que vous ayez à intervenir pour rectifier les choses selon vos goûts. Comme notre échantillon comprenait à la fois des travailleurs et des retraités, nous avons pu constater les espoirs et les inquiétudes des travailleurs approchant de la retraite et ce qui advient de ces espoirs et de ces inquiétudes à la retraite.

## Faits saillants

- 78 % des travailleurs âgés de 40 ans et plus disent qu'ils auront un revenu suffisant à la retraite; cependant, près de la moitié (48 %) craignent que leur épargne s'épuise de leur vivant
- 81 % des retraités disent que leur revenu est suffisant; toutefois, 31 % craignent que leur épargne-retraite s'épuise de leur vivant





Parmi les travailleurs âgés de 40 ans et plus, par exemple :

- 67% disent être prêts pour la retraite sur le plan financier
- 74% disent être prêts pour la retraite sur le plan psychologique
- 48% estiment que leur niveau de vie à la retraite sera nettement inférieur à leur niveau de vie actuel, et la moitié d'entre eux disent que cela va les angoisser, les stresser ou les déprimer

Par contraste, parmi les retraités :

- 79% disent qu'ils étaient prêts pour la retraite sur le plan financier
- 83% disent qu'ils étaient prêts pour la retraite sur le plan psychologique
- 39% disent que leur niveau de vie est nettement inférieur à ce qu'il était avant la retraite, et environ 25% disent être angoissés, stressés ou déprimés pour cette raison

## Observations des participants à la table ronde

La situation des retraités semble meilleure que ce que prévoient les travailleurs âgés de 40 ans et plus. Les gens sont plus prêts qu'ils ne le croient, et un moins grand nombre d'entre eux voient leur niveau de vie baisser. « C'est encourageant de voir les gens assumer la planification de leur retraite, dit Marg French. Je me demande seulement s'ils sont bien conscients qu'un plus grand nombre d'années à la retraite implique une épargne pendant la vie active. »

Cependant, 38% de retraités ayant un niveau de vie inférieur, c'est un pourcentage considérable, et ce qui n'aide pas, c'est que 86% disent n'avoir aucune aide financière qui les aiderait à s'adapter à leur mode de vie à la retraite. Par ailleurs, 35% des retraités disent que leur niveau de vie est inférieur non seulement à ce qu'il était avant la retraite, mais également à ce qu'ils prévoyaient qu'il serait avant de prendre leur retraite.

Le problème tiendrait-il en partie à un scénario irréaliste? « Les gens ont besoin de plus d'aide pour conformer leurs attentes aux possibilités réelles, sur le plan financier et pour ce qui concerne la qualité de vie, notamment la santé mentale, la santé physique, la santé sociale et les relations, affirme Paula Allen. Il y a un fossé entre les attentes et la réalité, de même qu'entre les attentes et les aptitudes ainsi que les moyens disponibles pour combler les attentes dans tous ces domaines. »

Selon Jean-Daniel Côté, les fournisseurs de régimes de retraite collectifs peuvent jouer un rôle utile en définissant des attentes plus réalistes, par exemple en mettant à la disposition des participants aux

*« Les gens ne font pas ce qu'ils sont censés faire aussi longtemps qu'il n'y a pas une structure réellement efficace qui leur facilite la tâche. Même pour un employeur, il est un peu étonnant de constater qu'un grand nombre d'entreprises sont parfaitement conscientes du fait que la population active diminue et vieillit, mais qu'elles ne prennent aucune mesure pour pallier la situation. » — Paula Allen*

régimes de retraite à prestations déterminées une ligne ouverte ou un site Internet fournissant de l'information générale sur les questions de santé physique et psychologique relatives au vieillissement et à la retraite. Ils peuvent également aider les employeurs à fournir les ressources pertinentes aux travailleurs lorsqu'ils sont aux prises avec le stress du départ à la retraite, en offrant à ces derniers la possibilité de rencontrer des orienteurs et des psychologues du travail.

Une autre formule très intéressante, selon M. Côté, est celle du déjeuner-conférence en milieu de travail portant sur la planification de la retraite, avec la participation d'une personne retraitée invitée à parler des occasions et des difficultés qu'elle a rencontrées. Cette approche peut aider à atténuer chez beaucoup de retraités le sentiment qu'ils sont abandonnés à eux-mêmes, sentiment qui peut accentuer leur stress.

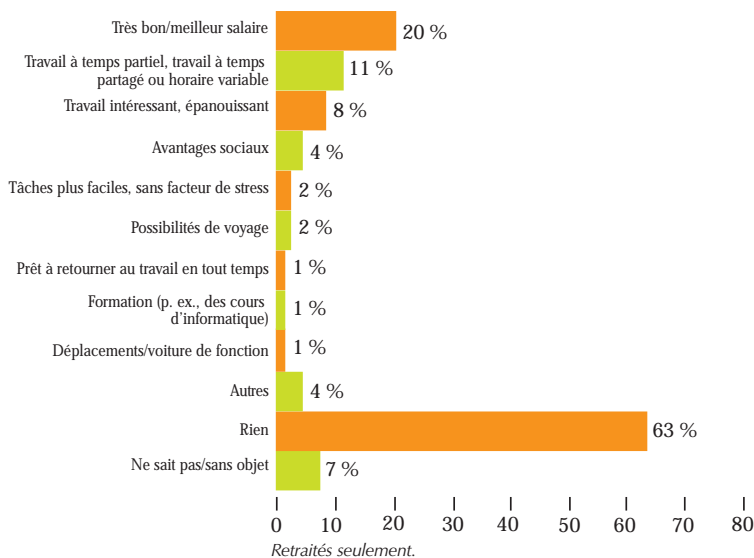
Il peut également être utile de traiter du fait que les gens veulent souvent avoir un niveau de vie supérieur à la retraite, en l'occurrence disposer de plus d'argent pour pratiquer leurs loisirs et mener le style de vie qu'ils souhaitent. Cet objectif d'un niveau de vie supérieur pourrait expliquer le fait que 52 % des retraités disent ne pas avoir épargné autant qu'ils auraient dû. La solution consiste à définir des attentes davantage fondées sur la réalité et à épargner davantage pendant la vie active. Et il revient d'abord et avant tout aux travailleurs de mettre en œuvre cette solution avec l'aide d'un professionnel du secteur financier, sur la base des renseignements fournis par le promoteur du régime.



# Le jardin se transforme

## De nouvelles formules de retraite apparaissent

Qu'est-ce qu'une entreprise peut offrir pour inciter les retraités à effectuer un retour sur le marché du travail?



## Faits saillants

- 56 % des travailleurs âgés de 40 ans et plus prévoient prendre une retraite partielle, et 39 % prévoient cesser complètement de travailler à la retraite
- 91 % des retraités partiels disent qu'ils sont financièrement prêts pour une retraite complète
- 90 % disent qu'ils sont psychologiquement prêts pour une retraite complète



*« Après six mois, beaucoup de retraités aimeraient être de nouveau utiles, mais ils ne recommenceraient pas nécessairement à travailler uniquement pour l'argent. Ils reprendraient le travail pour se réaliser, en retirer une satisfaction, apporter leur contribution et aider les travailleurs plus jeunes. Les entreprises devraient songer de plus en plus à des aménagements dans ce sens. » — Jean-Daniel Côté*

Et si vous souhaitiez seulement passer du temps à entretenir le jardin de la retraite que vous avez aménagé au fil des ans? Vous ne seriez pas le seul. La retraite complète est devenue moins populaire que la retraite partielle chez les travailleurs âgés de 40 ans et plus. La plupart de ces derniers (56%) prévoient une transition progressive lorsqu'ils cesseront de travailler à temps plein. La formule classique – quitter le travail à 17 h le jour de son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance et tourner le dos à jamais au milieu de travail – ne correspond plus à la conception que les travailleurs se font de leur avenir.

La retraite partielle se traduit par une plus grande confiance. Ainsi, 97% des retraités partiels disent que leur revenu est suffisant, et 92% disent que leur épargne leur permettra de conserver leur niveau de vie actuel lorsqu'ils seront complètement à la retraite. Chez les travailleurs de 40 ans et plus, 78% disent que leur revenu sera suffisant, et 48%, que leur niveau de vie sera sensiblement inférieur à la retraite.

## Observations des participants à la table ronde

La proportion de travailleurs prévoyant prendre une retraite partielle a diminué, et la proportion de ceux qui prévoient prendre une retraite complète a augmenté. On ne sait pas trop s'il faut attribuer cela au fait que les entreprises n'offrent pas aux retraités les arrangements qu'ils souhaitent ou au fait que de tels arrangements n'intéressent pas vraiment les travailleurs.

Le principal facteur semble en être un de préférence individuelle. Seulement 39% disent qu'ils n'ont pas la santé ou l'énergie nécessaire pour reprendre un travail à temps plein, et seulement 32% craignent que leur épargne s'épuise de leur vivant. Les gens n'invoquent ni une diminution des capacités physiques ni une diminution de leur compte en banque. L'idée que la retraite partielle relève d'un choix de mode de vie est étayée par le fait que plus de la moitié des personnes interrogées (57%) disent n'être pas psychologiquement capables de reprendre un travail à temps plein.

Que peuvent faire les entreprises pour inciter les travailleurs à rester au travail et les retraités à y retourner? En 2003, lors de notre première enquête, 84% des travailleurs disaient qu'ils reporteraient peut-être ou sûrement leur départ à la retraite si leur employeur leur offrait un salaire et des avantages sociaux alléchants, mais cela ne séduirait que 32% des retraités. Il semble donc préférable de chercher à garder les gens au travail plutôt que de les convaincre de revenir après un départ à la retraite.

Janet Carr pense que les entreprises pourraient à la fois augmenter les salaires et adapter les conditions de travail. Après tout, selon l'enquête de cette année, 20% des retraités indiquent qu'un très bon ou un meilleur salaire pourrait les inciter à retourner travailler, mais les entreprises doivent également vaincre des difficultés considérables. Ainsi, plus de la moitié des retraités disent qu'ils n'ont ni la santé ni l'énergie nécessaire pour retourner travailler (58%) ou qu'ils ne sont pas prêts psychologiquement à retourner travailler (54%).

« Si les entreprises offraient des horaires réduits et/ou d'autres avantages de nature à faciliter les choses pour les personnes qui ne sont pas en parfaite santé, ces personnes songeraient peut-être à retourner au travail », suggère M<sup>me</sup> Carr. Près de 20% des travailleurs ayant pris leur retraite depuis cinq ans ont quitté leur travail à temps plein en raison d'un problème de santé ou d'invalidité. Selon Paula Allen, les entreprises qui sont conscientes des conditions de santé liées au vieillissement et qui

s'adaptent à ces conditions peuvent offrir une solution de rechange à la formule radicale de la retraite classique.

Marg French ajoute que le travail à temps partiel ou l'horaire variable peuvent améliorer certains des aspects de la retraite que les gens aiment le moins, par exemple le manque à gagner sur le plan financier et la solitude. Nichola Peterson souligne que, quand on leur demande pourquoi ils ont choisi tel âge comme âge idéal de la retraite complète, 40% des travailleurs et des retraités partiels âgés de 40 ans et plus disent qu'ils veulent avoir du temps pour profiter de la vie. À son avis, si les entreprises offraient des formules assurant un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle, les gens repousseraient sans doute l'âge idéal. Jean-Daniel Côté ajoute qu'il entend beaucoup de travailleurs approchant de la retraite évoquer des possibilités que la plupart des entreprises n'ont pas encore commencé à étudier, par exemple le travail huit mois par année plutôt que le travail à temps partiel douze mois par année.

La révision des régimes d'avantages sociaux est une autre avenue intéressante. «Les entreprises, lorsqu'elles élaborent les programmes d'avantages sociaux, ont une attitude très paternaliste quant aux avantages offerts, affirme M<sup>me</sup> French. Comme la population active évolue, se diversifie et vieillit, les entreprises devraient peut-être repenser leurs programmes en fonction d'une plus grande flexibilité. Il ne s'agit pas nécessairement d'investir beaucoup plus d'argent dans les programmes à cette fin, mais il est essentiel de revoir l'image traditionnelle que nous avons de ce qui est bon pour les travailleurs.»

M<sup>me</sup> French ajoute : «Je ne suis pas convaincue que les entreprises ont de bons programmes pour les travailleurs désirant prendre une retraite partielle. Pour étendre l'offre, nous devons nous assurer qu'il s'agit d'une offre raisonnable, que les gens sont valorisés et qu'ils vont apporter une contribution. Il faut que ce soit sérieux.»



## Nourrir son jardin

### Comment les retraités gèrent leur épargne

Calés dans les confortables coussins de leurs chaises de patio, au milieu de leurs jardins fleuris, comment les retraités se débrouillent-ils pour la gestion de leur épargne? Huit sur dix (81%) portent une attention particulière à cet élément d'une importance déterminante pour leur bien-être financier. C'est neuf points de pourcentage de plus qu'en janvier 2003. En revanche, à peine plus de 50% ont élaboré un plan de conversion de leur épargne en revenu, une proportion relativement stable (en hausse de deux points seulement) par rapport à janvier 2003.

Parmi les retraités munis d'un plan, 35% ont élaboré eux-mêmes leur plan, tandis que 56% ont obtenu l'aide d'un conseiller en sécurité financière, d'un courtier/conseiller en valeurs mobilières, d'un planificateur financier, d'un conseiller d'entreprise de fonds communs de placement ou d'un comptable agréé. Et, comme les personnes plus jeunes, les retraités ont pris relativement peu de dispositions visant à couvrir d'éventuels frais de soins de santé au moyen d'assurances, bien que près des trois quarts (73%) disent avoir mis de l'argent de côté en prévision d'éventuels problèmes de santé.

## Faits saillants

- **81 %** des retraités portent une attention particulière à la gestion de leur épargne, contre 72 % dans l'enquête de janvier 2003
- **56 %** des retraités ont élaboré un plan de conversion de leur épargne en revenu de retraite, une proportion presque inchangée par rapport à janvier 2003 (54%)



## Observations des participants à la table ronde

« Seulement 56 % des retraités ont élaboré un plan de conversion de leur épargne en revenu de retraite, indique Nichola Peterson. Ils ont ce pécule, ce montant d'épargne-retraite qui les attend, mais n'ont pas pensé à la façon dont ils vont l'employer. Parmi ceux qui ont un plan, beaucoup ont élaboré ce plan eux-mêmes, alors ils pourraient également avoir besoin d'aide. »

Sans un plan complet de gestion de leur épargne, les retraités risquent de manquer d'argent. Comme nous l'avons vu à la section sur la taille des haies, 31 % des retraités craignent que leur épargne s'épuise de leur vivant. Quelle est leur solution de repli? Six sur dix (61 %) tablent sur une aide de l'État s'ils viennent à épuiser leur épargne, et 26 %, sur une aide de leur famille.

Une approche active de la planification en matière d'épargne-retraite et de revenu de retraite peut être très efficace et donner confiance. Il importe par ailleurs de noter, selon Marg French, que les générations futures risquent de connaître des difficultés encore plus grandes que celles auxquelles sont aujourd'hui confrontés les retraités et les travailleurs approchant l'âge de la retraite.

« L'enquête a été menée auprès de personnes âgées de 40 ans et plus qui ont fait de l'argent dans l'immobilier, ont joui de hausses de salaire annuelles de 10 % dans les années 1990, ont payé des frais de garderie raisonnables, précise M<sup>me</sup> French. La prochaine génération de travailleurs pourra-t-elle maintenir le même taux d'épargne, compte tenu des difficultés qu'elle va rencontrer, avec des hausses de salaire de 3 %, des frais de garderie en hausse et un marché immobilier surexploité par les baby-boomers? J'ai bien peur que ces gens n'aient pas la tâche facile. »

Il y a donc du pain sur la planche pour les promoteurs de régimes de retraite et les professionnels du secteur financier qui veulent faire en sorte que tous les Canadiens – la génération actuelle comme les générations futures – puissent s'aménager un jardin prospère, aujourd'hui et à la retraite.

*« Il faut que ce soit facile pour les gens. Il faut que ce soit accessible. Il faut que la voie soit libre. Plus il y aura d'obstacles, moins il y aura d'avenues clairement définies, plus ce sera difficile. »*  
— Paula Allen





## Au sujet de Desjardins Sécurité financière

Desjardins Sécurité financière est une composante du Mouvement des caisses Desjardins, le plus important groupe financier intégré de nature coopérative au Canada. Spécialisée dans les domaines de l'assurance vie et de l'assurance santé ainsi que des régimes de retraite individuels et collectifs, Desjardins Sécurité financière assure quotidiennement la sécurité financière de plus de 5 millions de Canadiens d'un océan à l'autre. Elle emploie plus de 3 500 personnes et gère un actif de plus de 17 milliards de dollars. Desjardins Sécurité financière a des bureaux dans plusieurs villes à travers le pays, soit Vancouver, Calgary, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, Québec, Lévis et Halifax.



# Produits

## **Produits d'épargne pour les particuliers**

Fonds distincts Millennia III  
Indice Avantage Sélectif  
Portefeuille de répartition alternative  
Indice Plus Stratégique  
Indice Plus Tactique  
Rentes  
Certificats de placement garanti

## **Produits et services d'épargne-retraite collective**

Programme d'éducation *Cap sur l'avenir*  
Programme *Destination*  
(programme de transition vers la retraite)  
Services transactionnels *Mon guichet privé*  
(services en ligne et par téléphone)  
Profils d'investisseur intégrés et options de placement

## **Produits et services d'assurance collective**

Assistance info accès-santé  
Voie Réservée (programme de gestion de l'invalidité)  
Assurance soins de convalescence  
Services en ligne  
Intelliflex (régime flexible à modules)  
PerformPlus (assurance collective pour petites  
et moyennes entreprises)

## **Produits d'assurance vie pour les particuliers**

Sommum (portefeuille de produits  
d'assurance vie universelle)  
Vie 20  
Avantage d'Or  
T 10  
T 20  
VieMax jusqu'à 100 ans  
Vie entière garantie  
Horizon Proprio  
Première classe

## **Produits d'assurance santé pour les particuliers**

Vie autonome  
Quiétude  
Quiétude Nouvelle génération  
Privilège Santé  
Temporaire Améliorée avec avance en cas de maladies graves  
Solo  
Solo Santé  
Proprio Santé

Le contenu du présent document ne peut être utilisé qu'à des fins informatives seulement. Vous ne devez pas vous fier uniquement à ces informations pour votre planification financière. Nous vous recommandons fortement de consulter un professionnel du secteur financier pour savoir comment ces informations sont applicables à votre situation particulière. Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie ne peut être tenue responsable de dommages résultant d'une planification financière basée sur ces informations seulement.



Conjuguer avoirs et êtres

<sup>MC</sup>Marque de commerce de Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie

[www.desjardinssecuritefinanciere.com](http://www.desjardinssecuritefinanciere.com)