

## LES RETRAITÉS COMPRENNENT MAL LE PRINCIPE DE LA RENTE

**PLUS DE NEUF** Canadiens sur 10 souhaitent avoir un revenu garanti à vie à leur retraite, mais 61 % d'entre eux ignorent ce qu'est exactement une rente, selon un sondage de RBC Assurances.

Mené en ligne par Ipsos du 7 au 14 août auprès d'un échantillon de 1 000 travailleurs âgés de 55 à 75 ans, ce sondage national montre aussi que 58 % des personnes interrogées craignent d'épuiser leur épargne-retraite avant leur décès.



En effet, à peine plus d'un répondant sur cinq (22 %) pense que les régimes publics en vigueur au pays (Régime de rentes du Québec, Régime de pensions du Canada, Sécurité de la vieillesse) lui procureront un revenu suffisant pour assurer ses vieux jours.

Malgré cela, relève RBC, seul un tiers (35 %) des sondés envisagent la possibilité de souscrire une rente dans le cadre de leur plan de retraite.

Or, souligne l'institution financière, celle-ci présente l'avantage de procurer un revenu garanti à vie, à l'abri des fluctuations boursières.

« L'épuisement de l'épargne-retraite et le manque de revenu à cette période de la vie sont des préoccupations réelles, puisque les retraités vivent plus longtemps et sont plus actifs », commente Parul Vora, chef, Produits de gestion de patrimoine chez RBC Assurances. « Les rentes sont idéales pour réduire cette incertitude, et offrir la tranquillité d'esprit et la stabilité financière. »

Selon la banque, le sondage révèle par ailleurs la méconnaissance du grand public par rapport à ce type de produit. Ainsi, si 70 % des répondants sont au courant qu'il peut procurer un revenu à vie, 60 % ne savent pas qu'on ne peut le souscrire que par l'intermédiaire d'un conseiller autorisé en assurance.

De même, près de 30 % des personnes sondées ignorent que si la rente a été souscrite au moyen de fonds non enregistrés, la portion intérêts du paiement mensuel, imposable, est répartie également sur toute sa durée.

Autre idée fautive, d'après RBC, et que partagent 50 % des Canadiens : une rente ne constitue pas un bon placement lorsque les taux d'intérêt sont bas.

« En règle générale, les taux d'intérêt qui déterminent le montant de la rente future sont les taux à long terme, qui sont plus élevés que les taux sur un an à cinq ans, explique l'institution financière. De plus, il est important de noter que les taux d'intérêt ne représentent que l'un des facteurs servant à déterminer le montant de la rente future. »



## LE BÉNÉVOLAT AMÉLIORE LA PRODUCTIVITÉ DES EMPLOYÉS

**LES TRAVAILLEURS QUI** font du bénévolat ne viennent pas uniquement en aide à leur communauté, ils donnent aussi un sérieux coup de pouce à leur carrière.

À l'approche de la période des Fêtes, un sondage de Robert Half a révélé que 37 % des professionnels canadiens font du bénévolat en dehors de leur travail.

Mais ce qui est particulièrement intéressant, c'est que ceux-ci indiquent que leurs activités philanthropiques les aident à améliorer leur sentiment de bien-être et d'efficacité au bureau (58 %), à développer de nouvelles compétences (48 %), à étendre leur réseau (47 %) et à renforcer la visibilité de leur entreprise (14 %).

Les femmes sont légèrement plus nombreuses (38 %) que les hommes (35 %) à faire du bénévolat. La participation à des activités bénévoles semble également augmenter avec l'âge.

Ainsi, un plus grand nombre d'employés âgés de 55 ans et plus (47 %) ont déclaré donner de leur temps, comparé à leurs collègues âgés de 35 à 54 ans (39 %) et à ceux âgés de 18 à 34 ans (30 %).

« Non seulement le bénévolat inspire le changement à ceux que l'on aide, mais il permet également d'élargir et de cultiver son réseau, ainsi que d'acquérir des compétences qui peuvent avoir un impact sur son propre développement personnel et professionnel », explique Greg Scileppi, président de Robert Half.

Les programmes de bénévolat sur les lieux de travail ont eux aussi de nombreux impacts positifs sur les employés, comme stimuler le moral à l'interne et favoriser l'engagement.

## L'IMPORTANCE D'INVESTIR DANS LA SANTÉ DES EMPLOYÉS

**UNE GRANDE MAJORITÉ** de Québécois estiment que les employeurs sont responsables de soutenir la santé des effectifs.

Selon l'indice de mieux-être des Canadiens de la Financière Sun Life, plus de quatre Québécois sur cinq disent que les entreprises doivent prendre des mesures en matière de santé physique et mentale pour les employés.

Les résultats montrent que les répondants voient un lien entre la santé et la productivité des employés d'un océan à l'autre.

Plus du tiers (35 %) des Canadiens affirment qu'au cours des six derniers mois, leur santé physique ou mentale a eu un effet négatif sur leur productivité au travail.

Fait intéressant : les répondants de la génération Y étaient les plus susceptibles

de déclarer avoir eu une telle expérience : 47 % contre 30 % des derniers baby-boomers et 26 % des premiers baby-boomers.

Selon la Sun Life, la génération Y serait également plus susceptible de penser que la responsabilité de soutenir leur santé incombe à l'employeur.

« Les entreprises qui investissent dans des programmes de mieux-être ciblés font état de retombées positives. Celles-ci peuvent être de l'ordre d'une productivité améliorée, d'une réduction de l'absentéisme et d'un personnel en meilleure santé », a conclu Robert Dumas, président de la Financière Sun Life au Québec.



## AVIS DE NOMINATION

**LORI CASSELMAN**, vice-présidente adjointe, gestion santé intégrée, Financière Sun Life



À la tête de l'équipe Gestion santé intégrée, Lori Casselman dirigera l'approche novatrice de la Financière Sun Life en matière de gestion de la santé pour nos clients. Mme Casselman possède plus de 15 ans d'expérience en tant que membre de la haute direction, dans les domaines de la santé organisationnelle, du mieux-être, de la gestion de l'invalidité et des garanties collectives. Dans le cadre de ses nouvelles fonctions, Mme Casselman se joindra à l'équipe de direction des Garanties collectives avec le mandat de faire évoluer cette branche principale de nos activités.

L'équipe Gestion santé intégrée s'appuiera sur la réputation de chef de file de la Financière Sun Life en matière d'innovation, dans les secteurs de la santé organisationnelle et de la santé des employés. Notre équipe multidisciplinaire de spécialistes offrira une analyse des données sur la santé, un soutien stratégique, des services et des produits intégrés avec de meilleures pratiques pour nos promoteurs de régimes et leurs participants.

Mme Casselman possède une maîtrise en sciences, physiologie de l'exercice, un baccalauréat en sciences avec spécialisation en nutrition, ainsi qu'un baccalauréat spécialisé en kinésiologie de l'Université Western Ontario à London. Elle a également terminé avec succès le Ivey Executive Program de la Richard Ivey School of Business.

La vie est plus radieuse sous le soleil  
Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Financière Sun Life.



## CHIFFRE DU MOIS

# 8 330 \$

Coût moyen en avantages sociaux d'un employé à temps plein

— Conference Board du Canada

