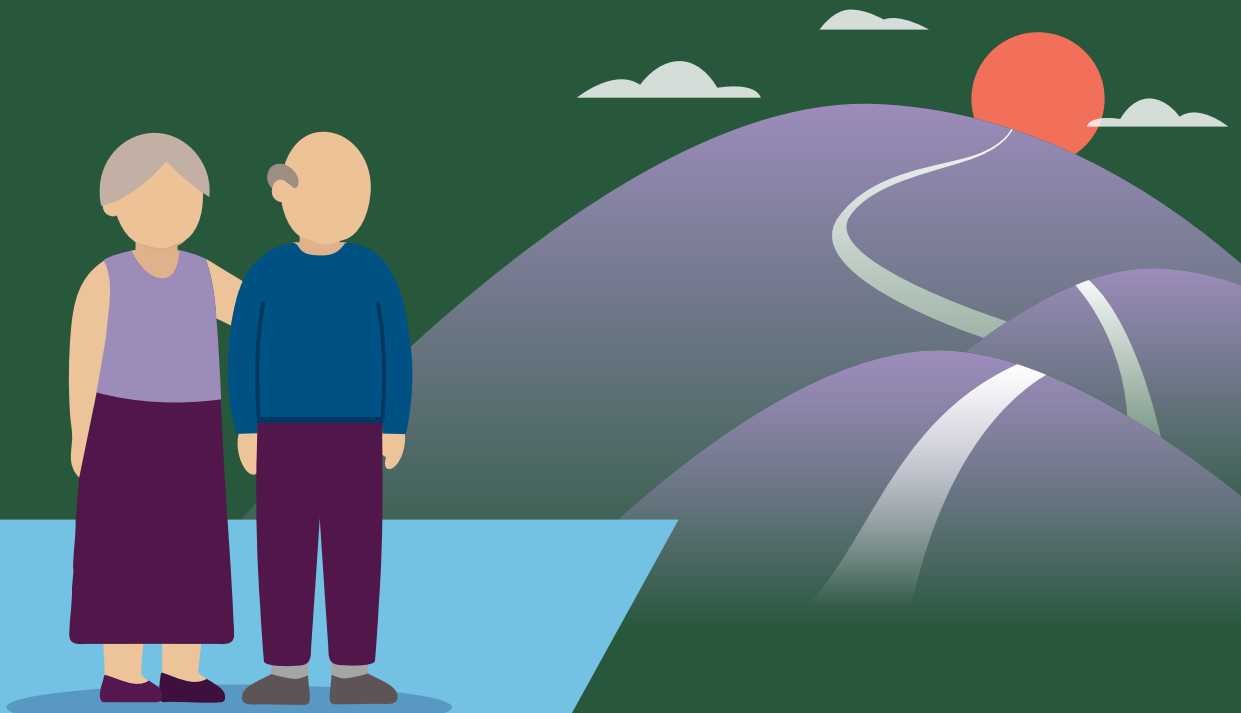


MARS 2026

# Comprendre et communiquer la valeur des régimes de retraite d'employeur



## À propos de l'Institut national sur le vieillissement

Fondé en 2016, l'Institut national sur le vieillissement (INV) célèbre une décennie d'impact dans sa mission visant à améliorer la vie des personnes âgées et des systèmes qui les soutiennent. Au cours des dix dernières années, l'INV est devenu la principale voix du Canada en matière de politiques sur le vieillissement — en réunissant les intervenants, en menant des recherches, en faisant progresser des solutions stratégiques et des innovations pratiques, en diffusant de l'information et en faisant évoluer les mentalités. Notre vision demeure claire : un Canada où les personnes âgées se sentent valorisées, incluses, soutenues et mieux préparées à vieillir avec confiance.

## À propos du Centre d'excellence des pensions

Le Centre d'excellence des pensions (le Centre) de l'INV est une plateforme non partisane, fondée sur la recherche et orientée vers l'action, qui vise à renforcer la sécurité financière des Canadiens à la retraite. Le Centre réunit des intervenants et des spécialistes issus de divers horizons afin de produire des analyses concrètes et des solutions novatrices. Grâce à des recherches de calibre mondial, à des activités de mobilisation et au partage des connaissances, le Centre fournit des analyses objectives pour éclairer les politiques publiques, les pratiques du secteur et la compréhension du public.

### Citation suggérée :

MacDonald, B.-J., Chandler, D., Sanders, B., Hodder, A. (2026). Comprendre et communiquer la valeur des régimes de retraite d'employeur. Toronto (Ontario) : Institut national sur le vieillissement, Université métropolitaine de Toronto.

### ISBN:

978-1-77417-109-7

© Institut national sur le vieillissement, Université métropolitaine de Toronto

### Adresse postale :

Institut national sur le vieillissement  
Ted Rogers School of Management  
350, rue Victoria  
Toronto (Ontario)  
M5B 2K3  
Canada

# Auteurs

**Bonnie-Jeanne MacDonald,  
Ph.D., FCIA, FSA**

Directrice de la recherche sur la sécurité  
financière

Institut national sur le vieillissement (INV),  
Université métropolitaine de Toronto (TMU)

**Doug Chandler, FSA, FCIA**

Chercheur principal

Institut national sur le vieillissement (INV),  
Université métropolitaine de Toronto (TMU)

**Barbara Sanders, FCIA, FSA**

Professeure agrégée,  
Université Simon Fraser,  
Chercheuse associée,

Institut national sur le vieillissement (INV),  
Université métropolitaine de Toronto (TMU)

**Alyssa Hodder, MA, GBA**

Chercheuse principale,

Institut national sur le vieillissement (INV),  
Université métropolitaine de Toronto (TMU)

## Remerciements

Les auteurs remercient chaleureusement les personnes suivantes pour leurs précieux commentaires qui ont permis d'améliorer considérablement cet article. Les auteurs demeurent seuls responsables des informations exprimées ou omises.

### **Alexander Armstrong**

Directeur par intérim, Division des études économiques et de l'analyse des politiques, Ministère des Finances Canada

### **Korinne Collins, ICD.D**

PDG, Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

### **Gillian Dabbs**

Directrice, Recherche et perspectives sur les régimes de retraite, BC Pension Corporation

### **Audrey Forbes**

Chercheuse principale, Institut national sur le vieillissement

### **Lilach Frenkel**

Associée, Aon

### **Amélie Gagnon**

Directrice Principale - Tarification et Produits, Desjardins

### **Gareth Gibbins**

Chercheur associé, Institut national sur le vieillissement

### **Krista Heuston**

Directrice, Stratégie retraite, Services de retraite collectifs, Sun Life

### **Jennifer K. Katzsch**

Vice-présidente régionale, Épargne-retraite collective, Canada Ouest, Desjardins

### **Katherine Kruse**

Gestionnaire principale, Conseil en capital humain, Deloitte

### **David B. Laferrière**

Propriétaire de produit, Destination, Avantages sociaux et Épargne-retraite, Desjardins

### **David LeRoy**

Directeur, Engagement du marché, CWIPP

### **François Lord, FICA, FSA**

Conseiller principal, Avantages sociaux et Épargne-retraite, Desjardins

### **Scott McManus**

Associé, Aon

### **Linda Melikian**

Directrice, Initiatives stratégiques, Services de retraite collectifs, Sun Life

### **Nima Sabet**

Gestionnaire, Campagnes et Perspectives, Sun Life

### **Sally Shen, PhD**

Gestionnaire, Investissements RPC

**Alan Stark**

Économiste principal, Division des études économiques et de l'analyse des politiques, Ministère des Finances Canada

**Laura Strachan**

Associée principale, Eckler Ltd.

**Scott Thompson**

Associé principal, Eckler Ltd.

**Natane Voegtlin**

Directrice, Services de retraite – Excellence opérationnelle, Alberta Teachers' Retirement Fund

**Claus von Restorff**

Conseiller principal économiste, Division des relations fédérales-provinciales, Ministère des Finances Canada

**Aaron Walker-Duncan**

Vice-président, Expérience membres et employeurs, BC Pension Corporation

**Jennifer Welch**

Associée principale, Eckler Ltd.

**Avis de non-responsabilité**

*Les opinions et les conclusions exprimées dans le présent rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du Centre d'excellence des pensions, de ses membres ou de toute organisation affiliée. Les informations présentées sont basées sur des recherches indépendantes et sont fournies à titre purement informatif. Elles ne constituent pas un conseil financier, d'investissement, juridique ou autre conseil professionnel.*

# Membres du Centre d'excellence des pensions (2025)



## Résumé du rapport

On sous-estime trop souvent la pleine valeur des régimes de retraite d'employeur. Leur importance ne se révèle qu'à la retraite, lorsque les décisions financières prises pendant notre carrière commencent à porter leurs fruits.

Planifier sa retraite est une tâche complexe qui nécessite de prendre des décisions concernant une situation qui semble lointaine et incertaine. Cette complexité est exacerbée par des biais comportementaux et psychologiques qui brouillent le discernement et rendent difficile l'évaluation des avantages à long terme par rapport aux besoins financiers actuels.

De ce fait, de nombreux travailleurs valorisent et choisissent instinctivement « l'argent liquide aujourd'hui » plutôt que la rémunération différée qu'offrent les régimes de retraite d'employeur. Ce scénario se produit à plusieurs étapes cruciales de la carrière d'une personne salariée, notamment dans les situations suivantes :

- lors de la présentation d'une candidature, elle accorde plus d'attention à la rémunération initiale qu'à la rémunération globale;
- elle verse une cotisation inférieure au montant requis pour bénéficier de la totalité de la contribution de l'employeur;
- elle préfère les versements en espèces à l'épargne différée dans le cadre de programmes d'avantages sociaux flexibles;

- elle bénéficie d'un régime de pension à prestations déterminées (RPD) et opte pour une somme forfaitaire plutôt que pour une rente fiable et viagère.

Le présent rapport vise à analyser pourquoi ces situations se produisent et comment nous pouvons y remédier. L'objectif est de fournir des renseignements et des solutions que les employeurs, les promoteurs de régimes, les fiduciaires, les administrateurs et autres personnes impliquées dans la mise en œuvre de régimes de retraite collectifs peuvent adopter pour aider leur personnel à mieux comprendre et reconnaître la valeur de la proposition de valeur de ces régimes.

S'appuyant sur des recherches de pointe en économie comportementale et sur de nouvelles données canadiennes — notamment les résultats de l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada* — le présent rapport met en lumière les conséquences d'ignorer les biais cognitifs fondamentaux lors de l'élaboration des communications relatives aux pensions. Ces biais conduisent les gens à sous-estimer les revenus viagers et à négliger la valeur intangible importante de leurs régimes de retraite d'employeur.

Le présent rapport, fondé sur la série de documents de l'Institut national sur le vieillissement (INV) *7 Steps Toward Better CPP/QPP Claiming Decisions*, applique et adapte à des régimes de retraite d'employeur trois stratégies fondées sur des preuves :

1. Transitionner d'une mentalité axée sur l'accumulation à une mentalité axée sur le décaissement;

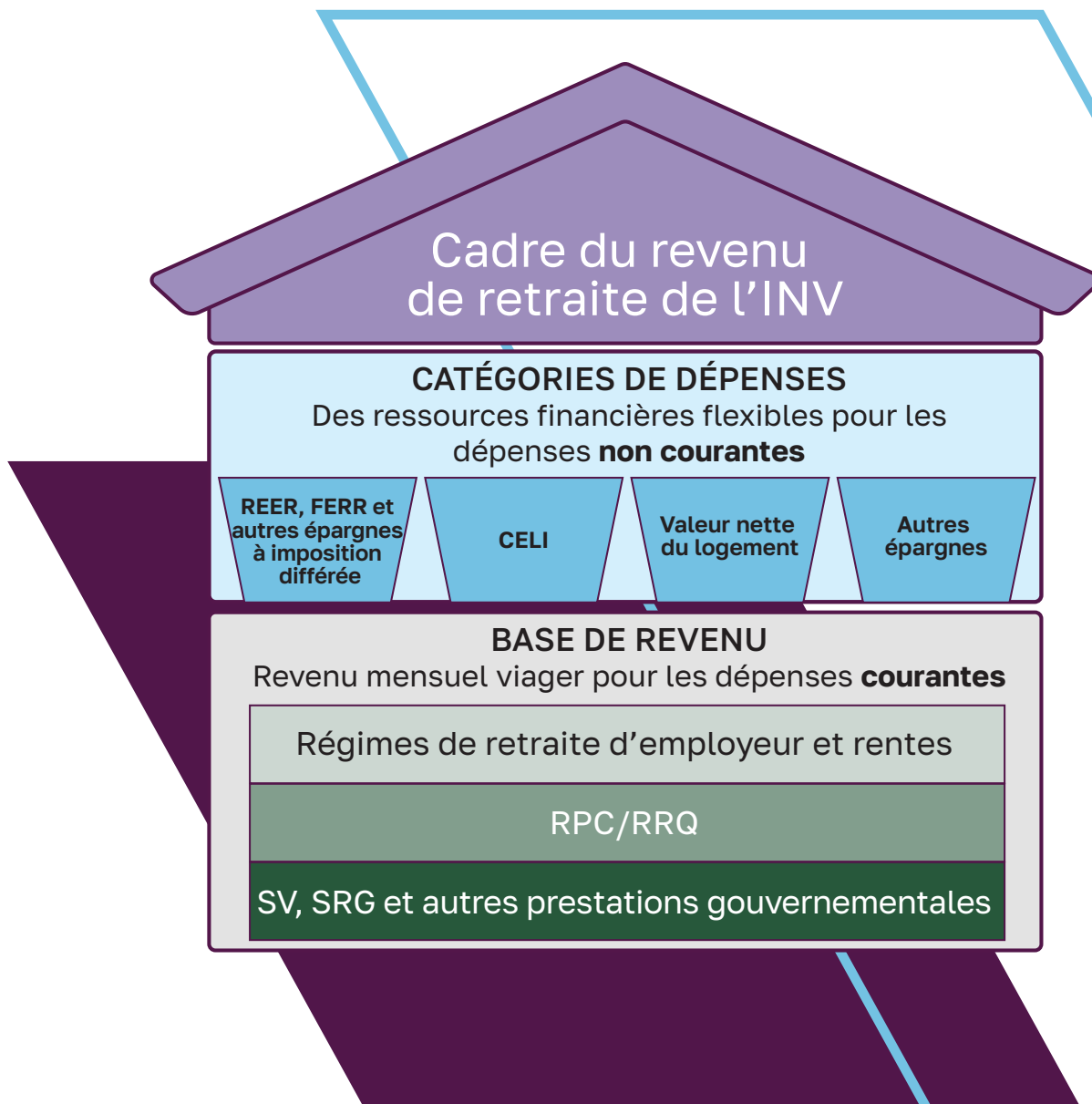
2. Rendre visible la pleine valeur de ces régimes (y compris les avantages intangibles);
3. Fournir aux Canadiens de meilleurs outils de prise de décision.

Ces stratégies reposent sur une idée centrale : en augmentant adéquatement la priorité qu'on accorde à l'argent de demain, par rapport à celui d'aujourd'hui, les membres perçoivent leur régime comme pertinent au niveau personnel. Ce changement peut être renforcé par l'utilisation d'outils et de communications favorisant une participation active, ce qui approfondit la compréhension des dispositions

du régime et forme un cercle vertueux d'appréciation et de planification accrue

### **Solution n° 1 : Adopter le cadre de revenu de retraite de l'INV pour passer d'une mentalité axée sur l'accumulation à une mentalité axée sur le décaissement.**

Des décennies d'épargne conditionnent les travailleurs à se concentrer sur le solde de leurs comptes et le rendement de leurs placements. Cette mentalité d'accumulation persiste à la retraite et fausse l'évaluation des différentes options. Dans cette optique, les sources de



revenus de retraite sont évaluées en fonction de leur montant plutôt que de leur capacité à couvrir les dépenses tout au long de la retraite. Cela fait en sorte qu'il est difficile pour les travailleurs d'apprécier pleinement le rôle que joue leur régime de retraite d'employeur dans leur sécurité financière à long terme.

Le cadre de revenu de retraite de l'INV redéfinit les ressources de retraite du point de vue du retraité, les organisant par fonction plutôt que par source et soulignant la nécessité d'un équilibre adéquat entre un revenu fiable à vie et des ressources de dépenses flexibles.

En ce qui concerne les régimes offrant des options de revenu viager, le cadre met en évidence les contributions versées à la fondation des revenus du retraité. Pour ce qui est des régimes de capitalisation, le cadre

aide les membres à comprendre comment leurs épargnes viennent compléter leurs autres ressources de retraite. Dans les deux cas, il favorise une communication plus claire, une meilleure prise de décision et une compréhension accrue du rôle que joue le régime de retraite d'employeur dans le renforcement de la sécurité financière à la retraite.

## Solution n° 2 : Rendre visible l'étendue de la valeur, y compris les avantages intangibles

Un revenu viager ne fait pas que remplacer les revenus gagnés; il réduit le stress, favorise la confiance et le bien-être, apporte de la stabilité aux familles et diminue la vulnérabilité à l'exploitation financière. Ces avantages, extrêmement importants pour les retraités,

### Cinq avantages clés de la sécurité du revenu de retraite

1



#### Sécurité financière viagère

« Un chèque de paie garanti à vie. »

2



#### Liberté et confiance à la retraite

Permet aux personnes retraitées de profiter de leurs épargnes maintenant, sans thésauriser par crainte.

3



#### Tranquillité d'esprit et meilleure santé

Protège contre le fardeau émotionnel des fluctuations du marché ou d'un avenir incertain.

4



#### Allègement du fardeau pesant sur les familles

Simplifie la gestion financière à mesure que les personnes retraitées vieillissent.

5



#### Protection contre l'exploitation financière

Réduit l'exposition à la fraude et aux différends familiaux concernant les actifs.

sont pourtant rarement portés à l'attention des travailleurs.

En soulignant les **cinq principaux avantages de la sécurité du revenu de retraite**, on offre une manière concrète d'articuler cette valeur plus large et de remodeler la façon dont les travailleurs perçoivent leurs régimes de retraite. Pour les régimes qui fournissent un revenu viager directement à leurs membres, cela signifie aider ces derniers à voir au-delà de l'aspect monétaire et à percevoir la valeur émotionnelle, sanitaire et sociale. Pour ce qui est des régimes de capitalisation, cela veut dire aider les membres à mieux comprendre et prévoir les manières rentables de convertir leurs économies en revenus à vie.

### **Solution n° 3 : Doter les Canadiens de meilleurs outils de prise de décision**

La plupart des Canadiens ne disposent pas d'outils intégrés clairs leur indiquant comment leurs régimes de retraite d'employeur, leurs épargnes, leurs impôts et leurs prestations sociales s'articulent, ce qui les rend vulnérables aux raccourcis mentaux et aux décisions biaisées. Des outils modernes et bien conçus peuvent rendre les conséquences à long terme des choix plus visibles et intuitives, améliorant ainsi la confiance, l'engagement et la compréhension.

Le présent rapport propose une approche par étapes : des estimateurs de régimes de base fournissant des projections personnalisées précises; des outils intégrés combinant les régimes d'employeur et les régimes de retraite universels avec les impôts et les transferts pour afficher le revenu net disponible au niveau du ménage; un accès à un soutien sophistiqué en matière de planification pour les travailleurs

disposant d'un patrimoine important. En allant à la rencontre des membres là où ils se trouvent, les employeurs et les promoteurs de régimes peuvent aider les travailleurs à comprendre les compromis et à reconnaître la véritable valeur des régimes de retraite d'employeur pour renforcer leur sécurité financière après la retraite.

Ensemble, ces solutions offrent une voie à fort impact pour améliorer la réflexion sur la retraite, renforcer l'engagement dans les régimes et clarifier la proposition de valeur des régimes de retraite d'employeur. En proposant une communication et une aide à la décision bien conçues et fondées sur la recherche, qui correspondent à la façon dont les gens pensent réellement, les parties prenantes peuvent combler l'écart de perception, instaurer la confiance et récolter les fruits d'une meilleure reconnaissance des membres.



# Table des matières

---

<b>Résumé du rapport</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>12</b>
Clarification de la proposition de valeur	12
Tirer des leçons de l'économie comportementale	13
<b>Biais et obstacles : un regard attentif sur les obstacles</b>	<b>16</b>
Connaître vos membres : composer avec la complexité et les biais humains	16
Connaître les influenceurs : biais externes et conflits	20
Se connaître soi-même : surmonter les obstacles au changement	22
La nécessité d'interventions intentionnelles	25
<b>Prochaine étape – Solutions pratiques et fondées sur des données probantes</b>	<b>27</b>
<b>Solution n° 1 : Adopter le cadre de revenu de retraite de l'INV pour passer d'une mentalité d'accumulation à une mentalité de décaissement</b>	<b>27</b>
Changement de cadre	27
Le cadre de revenu de retraite de l'INV	28
<b>Solution n° 2 : Rendre visible l'éventail complet de la valeur, y compris les avantages immatériels</b>	<b>30</b>
Les cinq avantages clés de la sécurité du revenu de retraite	31
<b>Solution n° 3 : Disposer des bons outils pour harmoniser le tout</b>	<b>35</b>
Exploiter la puissance d'outils performants	35
Faire progresser les outils de planification de la retraite au Canada	36
La prochaine génération d'outils : une approche à plusieurs niveaux	39
Du point de vue d'un promoteur de régime de retrait	41
<b>Conclusion</b>	<b>43</b>
<b>Références</b>	<b>44</b>
<b>Annexe A : Aperçu des obstacles psychologiques</b>	<b>55</b>
<b>Annexe B : Vieillir chez soi et soins de longue durée</b>	<b>58</b>
<b>Annexe C : Recommandations de l'industrie concernant les outils de modélisation de la planification financière après la retraite</b>	<b>59</b>
<b>Annexe D : L'autre moitié du combat – Utiliser les calculateurs financiers informatisés</b>	<b>61</b>

---

## Introduction

Dans l'*Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada (encadré A)*, nous avons posé la question suivante aux Canadiens âgés de 50 ans et plus : « Quelle importance votre revenu de pension à prestations déterminées représente-t-il actuellement dans le revenu total de votre ménage? » Plus de neuf répondants sur dix (92 %) recevant des prestations déterminées ont déclaré qu'elles constituaient une source de revenus importante, les deux tiers (66 %) les jugeant comme essentielles – une ressource dont ils ne pourraient pas se passer.

Bien que la question porte sur les régimes de pension à prestations déterminées, le principe sous-jacent s'applique plus largement. Les personnes âgées reconnaissent clairement la valeur des régimes de retraite d'employeur, mais cette reconnaissance n'intervient souvent qu'après coup. Les employeurs, les promoteurs de régimes et les administrateurs peinent à aider ceux qui travaillent encore à comprendre ce que les retraités comprennent aujourd'hui.

Quelles stratégies peuvent permettre aux employés de ressentir la même appréciation pour leur sécurité financière future que celle exprimée par les retraités? Qu'est-ce qui empêche de communiquer efficacement la valeur des programmes de retraite d'employeur?

### Clarification de la proposition de valeur

La sécurité financière à la retraite repose sur des économies suffisantes et la capacité d'une personne (ou d'un ménage) à tirer parti de ces épargnes sous forme de :

1. **flux de rentrées viagers** qui permettent de couvrir les dépenses prévisibles et récurrentes;
2. **catégories de dépenses flexibles** pour couvrir les dépenses non courantes ou imprévues.

Des régimes de retraite d'employeur bien conçus permettent l'atteinte de ces objectifs. Ils fournissent le cadre et les incitations pour épargner, offrent des moyens rentables de convertir l'épargne en un revenu viager, et aident les travailleurs à prendre des décisions éclairées quant au montant d'épargne forfaitaire et au revenu à vie garanti qui convient le mieux à leurs besoins.

Bien que souvent sous-estimés, ces avantages sont extrêmement précieux pour la sécurité financière à long terme. Ce manque de compréhension se manifeste dans de nombreuses décisions importantes que les travailleurs prennent tout au long de leur carrière, notamment lorsqu'ils :

- évaluent la rémunération globale proposée au moment d'examiner une offre d'emploi;
- décident de souscrire, ou non, à un régime de retraite facultatif d'employeur;
- choisissent le niveau de cotisation dans un régime de capitalisation;
- sélectionnent des investissements dans un régime de capitalisation qui équilibrent la stabilité à court terme (argent maintenant) et la croissance à long terme (revenus suffisants plus tard);
- évaluent la possibilité d'acheter des services antérieurs dans un régime à prestations déterminées;
- choisissent entre un versement unique et une rente viagère différée;
- décident à quel moment ils souhaitent commencer à percevoir leurs prestations de retraite.

On peut accroître la reconnaissance de la valeur des régimes de retraite d'employeur — et, dans certains cas, améliorer la retraite — si on tient compte des priorités, de l'engagement et de la compréhension des travailleurs. Pour favoriser une meilleure reconnaissance, les intervenants peuvent aider les travailleurs :

- à bien réfléchir aux compromis entre « argent maintenant » et « argent plus tard » en équilibrant les besoins actuels et la sécurité future;
- à participer activement à la planification de leur retraite;
- à comprendre le revenu de retraite projeté que leur régime d'employeur est susceptible de leur générer.

Ce sont là les conditions préalables à une reconnaissance de valeur véritable, mais les

biais comportementaux rendent leur réalisation difficile. Le biais de présent, l'aversion à la complexité et l'aversion à la perte (abordés plus loin dans ce rapport) ont tendance à inciter les gens à privilégier les gains immédiats plutôt que les revenus futurs, entraînant fréquemment un désengagement. Les outils de communication et de prise de décision peuvent involontairement renforcer ces biais et échouer à favoriser une véritable compréhension et un véritable engagement.

L'éducation financière traditionnelle ne suffit pas à elle seule pour corriger ces biais (Willis, 2011). Les recherches démontrent systématiquement que la manière dont les options sont présentées et formulées exerce une influence beaucoup plus grande sur les décisions que l'information transmise (Thaler et Sunstein, 2021; Brown et coll., 2008). Pour être efficace, la communication doit donc être en phase avec les modes de prise de décision du monde réel.

## Tirer des leçons de l'économie comportementale

Le présent rapport examine la manière dont on peut appliquer l'économie comportementale pour améliorer la compréhension et l'appréciation des régimes de retraite d'employeur. Il présente d'abord les obstacles psychologiques et structurels qui favorisent la pensée à court terme et le désengagement. Il examine ensuite les interventions comportementales fondées sur la recherche qui rendent les avantages des régimes de retraite de l'employeur plus clairs et plus tangibles.

Les solutions proposées s'appuient sur la série de documents de 2024 de l'INV sur le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ), *7 Steps Toward Better*

CPP/QPP Claiming Decisions (MacDonald, 2024a), qui explique pourquoi les Canadiens réclament souvent ces prestations trop tôt et ne parviennent pas à maximiser la valeur de ces programmes<sup>1</sup>.

Ici, les conclusions sont approfondies et traduites en actions concrètes que les organismes impliqués dans la mise en place de régimes de retraite d'employeur peuvent adopter pour aider les travailleurs à mieux reconnaître la valeur de leurs avantages, notamment :

- les services de ressources humaines **de l'employeur**;
- les entreprises, les syndicats, les associations industrielles, les gouvernements et autres entités qui **parrainent** des régimes de retraite;
- les compagnies d'assurance, les institutions financières, les cabinets de conseil et autres **administrateurs de régimes** de retraite tiers.

Bien que ces trois types d'intervenants constituent le public cible principal du présent rapport, nos observations pourraient aussi servir à d'autres intervenants du système canadien de revenu de retraite, tels que les organismes de réglementation, les décideurs politiques gouvernementaux, les planificateurs financiers et même les particuliers.

Il est important de comprendre que les solutions présentées ici visent à améliorer la

<sup>1</sup> Ce programme de recherche visait à cerner des solutions prometteuses qui permettraient de transitionner vers une prise de décision plus éclairée dans le cadre des demandes de prestations faites auprès du RPC et du RRQ (MacDonald, 2024a). Il proposait des mesures comportementales – comme le renforcement des compétences décisionnelles et la conception de systèmes de soutien incitatifs – que les parties prenantes, telles que les responsables des ressources humaines, les décideurs politiques et l'ensemble du secteur des services financiers, pourraient appliquer de manière réaliste pour aider les Canadiens à prendre des décisions plus éclairées et impartiales concernant leurs demandes de prestations auprès du RPC et du RRQ. La série complète d'articles est accessible à l'adresse suivante : <https://www.niageing.ca/cpp-qpp>



## Encadré A : Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada

Lancée en 2022, l'enquête annuelle de l'INV sur le vieillissement au Canada suit les expériences, les attentes et les points de vue des personnes âgées selon dix indicateurs du vieillissement en santé (Qureshi 2026).

En 2025, l'enquête a été menée en ligne auprès d'un échantillon représentatif de 6 000 Canadiens âgés de 50 ans et plus. Élaborée en partenariat avec Abacus Data, l'enquête a été stratifiée par région et niveau d'éducation, et pondérée en fonction de l'âge, du sexe, de la région et du niveau d'éducation afin de représenter la population nationale selon le recensement de 2021. Les résultats reflètent l'expérience des adultes qui vivent dans la communauté, à l'exclusion de ceux qui résident dans des établissements institutionnels, comme les maisons de soins de longue durée ou de retraite.

Le présent rapport combine les résultats de l'enquête avec des questions ciblées portant sur l'importance des revenus qui proviennent d'un régime de retraite d'employeur.

communication et à perfectionner les outils existants par la mise en œuvre rapide de mesures pratiques pour aider les travailleurs à mieux comprendre leurs régimes de retraite. Le présent rapport n'aborde pas la question des réformes de prestations : bien que l'amélioration ou la refonte des régimes pour mieux répondre aux besoins et à la tolérance au risque des cotisants et des bénéficiaires puisse certainement en améliorer la valeur et l'attrait, de telles mesures nécessitent un engagement d'un autre ordre. Il n'aborde pas non plus le sujet des interventions par défaut, comme l'adhésion automatique ou l'augmentation automatique des prestations. Ces mesures peuvent améliorer la situation à la retraite, mais elles ne nécessitent aucun engagement de la part des travailleurs ni aucune compréhension de leurs prestations<sup>2</sup>.

En renforçant la compréhension et la reconnaissance de la valeur des régimes de retraite d'employeur des travailleurs, on peut potentiellement améliorer leurs choix et, par conséquent, indirectement améliorer leur situation à la retraite. Cela peut également apporter des avantages concrets aux employeurs : favoriser l'attraction et la rétention des talents, améliorer la gestion des effectifs, accroître la productivité, aider les organismes à maintenir des effectifs stables et faciliter les transitions vers la retraite et la planification de la relève.

<sup>2</sup> Alors que certaines interventions comportementales sont conçues pour améliorer la compréhension, comme les outils financiers et les programmes d'éducation ciblés qui améliorent de manière démontrée les compétences financières (Drexler et coll., 2014; Lusardi et coll., 2017; Bateman et coll., 2016), d'autres, comme le choix par défaut et l'ancrage, sont conçues pour influencer le comportement, incitant à une adhésion précoce, à des cotisations plus élevées ou à un âge de demande plus tardif (voir encadré E), sans exiger des membres qu'ils s'engagent activement à comprendre leurs prestations de retraite. Bien que ces interventions puissent améliorer les perspectives de retraite des employés (et apporter des avantages connexes et une meilleure image aux employeurs à l'avenir), elles contribuent peu à sensibiliser le public à la valeur des régimes de retraite d'employeur avant la retraite. Elles comportent également des risques lorsque les comportements incités ne sont pas bien adaptés à la situation et aux contraintes de certains sous-groupes. Par exemple, des taux de cotisation par défaut plus élevés peuvent accroître l'épargne-retraite des membres financièrement vulnérables au détriment de leur liquidité, ce qui entraîne une plus grande fragilité financière et une dépendance accrue à l'égard de dettes à intérêt élevé (Beshears et coll., 2020; Chetty et coll., 2014).

## Biais et obstacles : un regard attentif sur les obstacles

Avant d'explorer des solutions, il est essentiel de comprendre les forces qui influencent les priorités, l'engagement et la compréhension des gens en matière de planification de la retraite. Ces forces n'existent pas en vase clos. De puissants biais psychologiques, de fortes pressions externes exercées par d'autres intervenants, des normes de communication obsolètes et une inertie collective contribuent à les façonner.

Ensemble, ces facteurs créent un contexte où la pensée à court terme domine, rendant difficile pour les employés de reconnaître la valeur à long terme des régimes de retraite d'employeur. C'est pourquoi des interventions ciblées, telles que celles décrites dans le présent rapport, sont essentielles.

### **Connaître vos membres : composer avec la complexité et les biais humains**

*« En tant qu'êtres humains, nous avons une capacité remarquable à faire des sacrifices pour notre avenir, et une capacité tout aussi remarquable à compromettre cet avenir, laissant ainsi à la personne que nous serons demain le soin d'en payer le prix. »*

— Bethany Burum (2014, p. iii)



De nombreux travailleurs peinent à privilégier la sécurité de leur retraite à long terme, car ils doivent gérer des pressions financières immédiates. Même ceux qui ont les moyens financiers de préparer leur avenir voient leurs progrès perturbés par de puissants biais comportementaux et psychologiques.

Les régimes de retraite sont complexes. Ils impliquent souvent des décisions liées à des aspects techniques, comme les cotisations de contrepartie, les options d'investissement, les règles de transférabilité, les prestations de survivant, la date de début de versement des pensions et les prestations de raccordement, le tout exacerbé par l'environnement financier complexe dans lequel ces décisions sont prises.

La planification de la retraite exige d'évaluer si nos ressources financières sont suffisantes pour subvenir à nos propres besoins, mais aussi à ceux de nos personnes à charge,

pour le reste de notre vie. Cela implique de jongler avec des facteurs incertains, tels que l'inflation, les tendances de l'emploi, les changements dans l'état de santé et l'espérance de vie. Pour pourvoir à ces dépenses, il faut également anticiper les impôts, les prestations gouvernementales et les rendements des investissements. Ces variables évoluent et interagissent de manière imprévisible, ce qui rend difficile et complexe toute planification adéquate.

Outre la complexité des règles dans un monde complexe, un autre obstacle important réside dans le fait que les décisions concernant la retraite sont généralement prises sans possibilité d'expérimentation par essais et erreurs au niveau personnel. Contrairement aux décisions quotidiennes, comme choisir

la saveur d'une crème glacée, les décisions en matière de retraite n'ont aucune base de jugement tirée de l'expérience antérieure, aucun retour d'information opportun et peu d'occasions d'apprentissage (Thaler et Sunstein, 2021). Une fois la retraite amorcée, les chances de redressement sont minces si les choses ne se déroulent pas comme prévu.

Les psychologues ont démontré que les décisions hautement compliquées concernant un avenir lointain avec un faible retour d'information, comme celles liées à la planification de la retraite, sont parmi les plus difficiles à prendre seul. Sans soutien adéquat, cette complexité peut conduire à un désengagement et à des raccourcis cognitifs [selon le travail fondamental de Simon (1955); voir Thaler et Sunstein (2021)].

## Encadré B : Qu'est-ce que la rationalité limitée?

Herbert Simon, lauréat du prix Nobel et psychologue cognitif, a remis en question l'hypothèse de la prise de décision entièrement rationnelle (Simon, 1955). Il a soutenu que le problème n'est pas l'intelligence, mais la capacité limitée de l'esprit à prendre des décisions complexes sous des contraintes comme le temps, l'information et la capacité cognitive.

Pour y arriver, les gens utilisent des raccourcis mentaux ou des heuristiques, ce que Simon (1990, p. 11) a décrit comme « des méthodes permettant d'obtenir des résultats satisfaisants avec un minimum de calcul ». Ces raccourcis sont indispensables pour les décisions quotidiennes, mais ils peuvent entraver la réflexion approfondie nécessaire pour celles qui ont des conséquences à long terme, ce qui entraîne des résultats sous-optimaux.

Gigerenzer et Goldstein (1996) ont élargi ce concept grâce à leurs travaux sur le raisonnement « rapide et frugal », démontrant la manière dont les gens prennent des décisions rapides à partir d'informations limitées.

Les recherches contemporaines examinent les mécanismes précis qui limitent la prise de décision, notamment les théories à double processus (Stanovich et West, 2000; Valerjev et al., 2023), les approches évolutionnistes (Haselton et Nettle, 2006; Fox, 2025), les théories basées sur les émotions (Lerner et Keltner, 2001; Lerner et al., 2015; Bartholomeyczik et al., 2022), les approches neuroéconomiques (McClure et al., 2004; Lin et Feng, 2024) et le raisonnement motivé (Kunda, 1990; Hutmacher et al., 2025).

L'une des raisons est que, lorsqu'ils préparent leur retraite, les humains font l'expérience de ce que les psychologues appellent une « rationalité limitée » (voir encadré B). En effet, lorsqu'il s'agit de prendre des décisions complexes et parfois insolites pour assurer notre stabilité financière à long terme, nous ne sommes pas des machines. Nous sommes plutôt contraints par le temps, l'accès à l'information et nos capacités cognitives.

La réaction naturelle à une surcharge cognitive est le désengagement complet. Comme l'ont résumé Gandhi et Yik (2019, p. 24), « Plusieurs études et articles de recherche montrent que, devant la complexité du contexte de la retraite, les gens ont tendance à “se déconnecter” et à repousser la prise de décision, ou simplement à choisir la voie de la moindre résistance ».

Certaines personnes se désengagent ou ne font rien, tandis que d'autres tentent d'agir, mais se heurtent à des biais psychologiques naturels et à des modèles de comportement qui entravent la planification à long terme. Cela inclut la préférence pour la gratification à court terme et la difficulté à éprouver de l'empathie pour la personne qu'elles seront demain (abordé ci-dessous et exploré en détail dans l'annexe A). Il en résulte que, malgré le désir largement exprimé de bénéficier d'une sécurité financière à la retraite, beaucoup de personnes ne prennent pas les mesures nécessaires pour y parvenir.

Les preuves de ce paradoxe sont bien documentées. Par exemple, de nombreux Canadiens craignent de connaître des difficultés

financières durant leur vieillesse, mais leurs décisions ne témoignent pas de cette crainte. Selon *l'Enquête 2025 de l'INV sur le vieillissement au Canada*, les principales préoccupations financières des Canadiens de 50 ans et plus étaient la hausse du coût de la vie (31 %) et le risque de manquer d'argent (16 %). Interrogés sur leurs priorités en matière de retraite, huit répondants sur dix ont choisi des objectifs liés à la sécurité du revenu, avec « se sentir financièrement en sécurité pour le reste de sa vie » en tête. À l'inverse, les objectifs liés à la liquidité — « laisser un héritage » ou « profiter de l'argent tant qu'on le peut » — se classent au dernier rang.

Des recherches menées au Canada (Baldwin, 2017) et aux États-Unis ont également révélé des priorités similaires à l'égard d'un revenu stable à vie. (Society of Actuaries, 2021; Retirement Research Center, 2022). Malgré ces préférences affichées, les comportements racontent pourtant une tout autre histoire. Lorsqu'on leur offre la possibilité de convertir leur épargne en revenu viager, la plupart des Canadiens choisissent de ne pas le faire, soit en optant pour des règlements forfaitaires à valeur convertie provenant de régimes de retraite à prestations déterminées, soit en conservant leur épargne plutôt que de l'utiliser pour obtenir un revenu à vie plus élevé grâce aux prestations différées du RPC et du RRQ, soit en refusant de transformer l'épargne en rente<sup>3</sup>. L'écart entre les intentions exprimées par les gens et leurs choix révèle l'importance des biais comportementaux dans la prise de décision.

<sup>3</sup> L'exemple le plus étudié de cet écart est le faible taux de transformation volontaire en rente, connu sous le nom de « casse-tête des rentes ». Bien que les actuaires et les économistes soulignent depuis longtemps les avantages de convertir l'épargne en rentes viagères à la retraite (Yaari, 1965), et malgré le fait que cela corresponde aux préférences exprimées par les retraités pour un revenu à vie garanti, les taux de transformation volontaire en rente restent étonnamment bas : environ 1 % en Australie (Agnew, 2013) et, selon notre analyse, tout aussi bas au Canada (MacDonald et coll., 2020). Ce comportement est de plus en plus attribué à des biais psychologiques (Bateman et coll., 2016; Brown et coll., 2017). Pour des analyses complètes de la littérature sur le paradoxe des rentes, voir Brown (2009), Benartzi et coll. (2011), MacDonald et al. (2013) et Li et al. (2022).

L'encadré C résume plusieurs barrières psychologiques clés — biais d'optimisme, biais de survie subjectif, aversion à la perte, biais de présent, biais de montant forfaitaire et effet de troupeau — qui peuvent nuire considérablement à l'engagement dans les régimes de retraite et à la planification financière de la retraite.

Essentiellement, le cerveau humain n'est pas bien adapté à la réflexion à long terme, surtout lorsqu'il s'agit de réalités inconfortables, comme le vieillissement, la fragilité ou le besoin potentiel de soins de longue durée. Ce problème est exacerbé par une tendance à sous-estimer les dépenses futures, notamment les frais importants en santé qui pourraient être engendrés plus tard.

Si on les laisse sans surveillance, ces barrières psychologiques bien ancrées peuvent faire dérailler même les décisions les mieux intentionnées, amenant les gens à sous-estimer les programmes conçus expressément pour réduire les risques financiers, atténuer la vulnérabilité financière future et soutenir la sécurité de la retraite à long terme. Sans interventions délibérées pour promouvoir une vision plus éclairée, les régimes de retraite d'employeur risquent d'être perçus comme une baisse de salaire plutôt que comme un actif financier crucial à long terme.

Un autre défi émergent est l'évolution générationnelle des réalités économiques et démographiques. De nombreux travailleurs canadiens ont vu les générations précédentes bénéficier d'une retraite confortable grâce à une longue carrière professionnelle et à des pensions à prestations déterminées. Leur espérance de vie était généralement plus courte, et leurs enfants adultes leur apportaient un soutien informel et non rémunéré en les

### **Encadré C : Obstacles psychologiques empêchant les membres de privilégier la planification de leur retraite et leur sécurité financière plus tard dans leur vie.**

**Biais d'optimisme :** Avoir tendance à être excessivement — et inconsciemment — optimistes quant à son avenir.

**Biais de survie subjectif :** Avoir tendance à sous-estimer son espérance de vie. Dans le contexte de la planification de la retraite, ce comportement est cohérent avec un optimisme concernant l'adéquation des avoirs de retraite (voir le biais d'optimisme, plus haut).

**Aversion à la perte :** Douleur liée à une perte généralement plus intense que le plaisir lié à un gain équivalent.

**Biais de présent :** Préférer généralement la gratification immédiate aux avantages futurs.

**Biais de montant forfaitaire :** Opter fréquemment pour des versements importants et ponctuels plutôt que pour un revenu stable, même si la valeur des versements périodiques est supérieure.

**Effet de troupeau :** Propension naturelle à suivre la foule lorsqu'on doit prendre une décision dans un contexte inconnu ou complexe.

Consultez l'annexe A pour en savoir davantage sur chacun de ces biais.

aidant dans les soins de longue durée, ce qui contribuait à préserver leur stabilité financière à la retraite.

La génération actuelle de travailleurs fait face à une réalité différente : emploi plus précaire, coûts de logement plus élevés et pression accrue sur leurs finances quotidiennes. Elle est également susceptible de devoir répondre à des exigences financières plus importantes à la retraite en raison d'une espérance de vie plus longue, de la diminution des pensions à prestations définies et de la réduction du soutien familial (MacDonald et coll., 2019). Les personnes qui fondent leurs attentes de retraite sur le modèle du passé pourraient sous-estimer les risques qui y sont liés, ce qui entraînerait des lacunes dans la planification et une moins grande considération à l'égard des régimes de retraite d'employeur.

## **Connaître les influenceurs : biais externes et conflits**

Outre les biais inhérents à la nature humaine, d'autres facteurs peuvent involontairement altérer la perception et la compréhension de la valeur de la stabilité financière à long terme qu'offrent les régimes de retraite d'employeur.

**Biais partagés** – Les personnes en mesure d'influencer les décisions des employés sont sujettes aux mêmes tendances comportementales et biais que ceux décrits précédemment. Par exemple, il peut sembler rationnel de recommander une valeur de rachat plutôt que de rester dans un régime à prestations définies si le conseiller s'attend à des rendements annuels moyens de 10 % ou plus, et qu'il ne tient pas compte de la volatilité sur l'horizon temporel de l'investissement ni de toute la gamme des résultats potentiels à long terme.

**Incitatifs contradictoires** – Les personnes en position d'influence — qu'il s'agisse de conseillers financiers ou de membres de la famille — peuvent se retrouver devant des incitatifs contradictoires susceptibles d'influencer leurs conseils.

- **Incitatifs de l'industrie** : En aidant les Canadiens à prendre des décisions complexes concernant leur retraite, les conseillers financiers jouent un rôle précieux. Toutefois, les modèles de rémunération prévalents — qui lient souvent les honoraires et les commissions aux actifs sous gestion — peuvent créer des tensions structurelles. Lorsque les fonds sont investis dans des régimes de retraite d'employeur, en particulier ceux à faible coût ou qui offrent une garantie de revenu à vie, les conseillers ont moins d'occasions de participer à la planification personnalisée de la retraite. Il est important de souligner que le problème est systémique et ne découle pas des conseillers eux-mêmes. L'industrie s'efforce d'y remédier. De nouveaux modèles, comme la rémunération à l'acte et la rémunération à honoraires fixes, émergent comme solutions pour mieux harmoniser les intérêts du conseiller et du client en matière de planification des revenus de retraite.
- **La simplicité plutôt que la précision** : Trouver le juste équilibre entre précision, abordabilité et clarté représente un véritable défi. En pratique, cette pression peut conduire à une simplification des conseils et privilégier les explications rapides et génériques au détriment d'un accompagnement nuancé et personnalisé.
- **Incitatifs financiers familiaux** : Le biais de montant forfaitaire fait sembler les actifs investis plus substantiels que les revenus

promis (Hu et Scott, 2007; Goldstein et coll., 2016; Brown, 2021). Ce biais peut affecter les familles des retraités, pour qui la perspective d'un héritage plus important peut éclipser la valeur moins directe des prestations de retraite.

**Pratiques de cadrage** – Les pratiques de communication de l'industrie peuvent renforcer les préjugés existants. Par exemple, les conseillers peuvent déclencher le biais de montant forfaitaire et l'aversion à la perte en présentant les valeurs converties comme « plus sûre » que le maintien d'un régime à

prestations définies. En présentant les revenus viagers comme risqués — du fait qu'ils ne sont rentables que si l'on vit assez longtemps —, certains conseillers peuvent, par inadvertance, inciter à sous-estimer la protection qu'ils offrent contre le risque de longévité (c'est-à-dire le risque de survivre à ses actifs). Ce cadrage sous-tend l'approche relative au seuil de rentabilité largement utilisée pour décider du moment opportun pour demander des prestations du RPC et du RRQ (voir **l'encadré D**) ou pour acheter une rente, connue sous le nom de « pari des rentes<sup>4</sup> ».

## Encadré D : Le raccourci du « seuil de rentabilité » et pourquoi nous avons besoin d'une nouvelle approche

*« Vous auriez intérêt à toucher les prestations du RPC ou du RRQ à 60 ans, au cas où vous décédiez avant d'avoir atteint l'âge du seuil de rentabilité. »*

L'approche du seuil de rentabilité est un raccourci de planification financière qui consiste à comparer deux âges de demande selon le moment où les versements cumulés résultant d'un report correspondent à ceux obtenus si le début des prestations est plus tôt. Les gens sont implicitement incités à « parier » sur le fait qu'ils atteindront ou non cet âge. Ce cadrage encourage une mentalité de joueur axée sur la survie à court terme plutôt que sur le risque, plus pertinent, d'épuiser ses économies et les conséquences financières qui en découlent.

Brown et al. (2016) ont constaté que la méthode du seuil de rentabilité était la plus dommageable parmi celles étudiées, car elle donne le moment opportun pour réclamer les prestations de pension de la sécurité sociale américaine. En présentant la demande précoce comme le choix « plus sûr », elle dissocie la décision de demander une indemnisation d'une planification financière plus large. Elle alimente également des biais, comme l'aversion à la perte, et dissuade les retraités d'assurer leur bien-être financier à long terme, en particulier les personnes financièrement vulnérables, qui sont les plus influencées par ce cadrage (ibid.).

Pour une critique détaillée de l'approche du seuil de rentabilité, consulter l'étape n° 3 de la série de documents relative au RPC et au RRQ de l'INV (MacDonald et Chandler, 2024a).

<sup>4</sup> Reformulant l'idée clé de Brown et coll. (2008), Thaler (2011) a écrit : « Plutôt que de considérer une rente viagère comme une protection au cas où ils vivraient au-delà de 85 ou 90 ans, la plupart des gens semblent considérer son acquisition comme un pari, exigeant qu'ils vivent pendant un certain nombre d'années pour atteindre le seuil de rentabilité. »

Les pratiques courantes dans le secteur de la planification de la retraite ont aujourd'hui tendance à ancrer, plutôt qu'à réduire, les comportements qui privilégient les avantages à court terme. L'ironie, c'est que les choix qui semblent financièrement responsables aujourd'hui sont souvent ceux qui entraînent une vulnérabilité financière à l'avenir. Par exemple, opter pour un montant forfaitaire plutôt qu'une pension différée peut sembler anodin à l'heure actuelle. Toutefois, cela peut engendrer des difficultés plus tard dans la vie, comme un revenu insuffisant et une baisse du niveau de vie.

### **Se connaître soi-même : surmonter les obstacles au changement**

Les employeurs, ainsi que les promoteurs et les gestionnaires de régimes de retraite, se trouvent dans une position privilégiée pour aider les bénéficiaires à équilibrer leurs priorités financières à court et à long terme, et peuvent les encourager à s'engager dans la planification de leur retraite et à améliorer leur compréhension des régimes de retraite d'employeur.

Les recherches démontrent que les employés perçoivent leur employeur comme une source d'information fiable. Par exemple, un sondage réalisé en 2019 par Eckler Ltd a révélé que 80 % des Canadiens souhaiteraient recevoir une éducation financière sur leur lieu de travail (Eckler Ltd, 2019).

Les employeurs ont d'autres raisons impérieuses d'agir, notamment :

- Les régimes de retraite et l'aide à la planification constituent des priorités lors du choix d'un lieu de travail (Morgan

Stanley, 2025);

- Les préoccupations financières causent du stress aux employés, qui souhaitent obtenir l'aide de leur employeur (Global Business Advisors, s. d.; Agence de la consommation en matière financière du Canada, 2025);
- La préparation à la retraite est liée à une meilleure planification de la relève et à une meilleure gestion des effectifs (Thomas, 2025).

La communication joue un rôle essentiel pour garantir une meilleure compréhension et une plus grande reconnaissance de la valeur des régimes de retraite. Cependant, les politiques de communication et les pratiques administratives peuvent s'enraciner en raison du biais de statu quo, c'est-à-dire la tendance psychologique à préférer l'état actuel au changement, même lorsque de meilleures options existent (Samuelson et Zeckhauser, 1988; Xiao et coll., 2021).

Cette résistance est plus qu'une simple inertie. Comme l'a expliqué Anderson (2003), plusieurs forces psychologiques puissantes en sont à l'origine :

- **Selection difficulty: Difficulté à sélectionner** : L'évaluation du changement exige des efforts et de l'énergie cognitive.
- **Blâme ou regret anticipés** : Le statu quo est souvent perçu comme plus sûr, car le risque d'être blâmé est moindre en cas de problème.
- **Coûts de l'action et du changement** : Certaines personnes peuvent avoir des intérêts personnels ou professionnels à préserver les systèmes existants.

Ces forces peuvent l'emporter sur les preuves convaincantes en faveur d'une amélioration,

renforcer les pratiques obsolètes et freiner le changement.

En outre, elles n'affectent pas seulement les individus. Des organisations entières — y compris les services de ressources humaines, les réseaux de conseil et les institutions financières — peuvent être victimes du « conservatisme collectif » ou de la « pensée de groupe », décrites par Thaler et Sunstein (2008, p. 58) comme « la tendance des groupes à s'en tenir à des modèles établis, même lorsque de nouveaux besoins apparaissent. Une fois qu'une pratique [...] s'est établie, elle a de fortes chances de se perpétuer, même sans fondement particulier ».

Lorsqu'il s'agit de communiquer avec les participants à un régime de retraite, la complexité se marie au changement constant, ce qui exige des stratégies qui s'adaptent à l'évolution des systèmes, des données démographiques et des populations. Pourtant, les organisations peuvent hésiter à agir, craignant que des directives plus claires ne les exposent à des poursuites ou ne soient interprétées à tort comme des conseils financiers.

Les tribunaux ont constaté que les employeurs ont une responsabilité particulière en matière de communication d'information relative aux prestations de retraite (Laporte et Neudorf, 2010) et peuvent être « liés par des déclarations faites dans des documents de communication qui n'étaient pas destinés à avoir un effet juridique » (O'Reilly, 2000, p. 4). Par conséquent, certains employeurs et administrateurs de régimes ont potentiellement compromis la compréhension et l'appréciation des membres au profit d'une approche de « conformité minimale » en matière de communication concernant les

avantages sociaux des employés.

Bien que la volonté d'atténuer les risques soit rationnelle et compréhensible, le problème de l'approche de conformité minimale, qui empêche une communication plus exhaustive, est que les communications actuelles influencent *déjà* le choix des membres. L'idée qu'une personne ou une organisation puisse présenter des choix de manière neutre sans influencer les comportements est un mythe<sup>5</sup>. Comme expliqué précédemment, le cadrage influence la prise de décision. Même des informations de base peuvent être perçues comme des « recommandations implicites », indiquant des actions à privilégier.

Comme Alonso-García et coll. (2021) l'ont expliqué, l'approbation tacite est puissante, car elle a la même force de persuasion que l'option par défaut, qui a démontré avoir des effets majeurs sur le comportement. La présentation de l'information peut également ancrer les préférences : face à l'incertitude, les gens ont tendance à trop se fier au premier chiffre ou point de référence qu'ils voient, aussi arbitraire soit-il (Neale et Bazerman, 1992). (Voir l'**encadré E** pour une analyse de la manière dont les options par défaut et l'ancrage influencent les décisions.) Le fait est que, même si l'on présente toutes les options clairement et efficacement, des facteurs comme le moment et l'ordre peuvent avoir une incidence considérable sur les décisions.

<sup>5</sup> Voir Thaler et Sunstein (2008) pour une analyse complète.

## Encadré E : Comment les options par défaut et l'ancrage influencent les décisions en matière de retraite

Deux des facteurs les plus influents sur la prise de décision en matière de retraite sont les options par défaut (ce qui se passe si vous ne faites rien) et l'ancrage (les points de référence qui encadrent vos choix). Tous deux agissent principalement de manière subconsciente et façonnent les résultats, intentionnellement ou non.

### Le pouvoir des options par défaut

Les options par défaut influencent fortement le comportement des membres dans les plans de retraite d'employeur. Comme l'a observé Sunstein (2014, p. 585), « les règles par défaut sont possiblement les incitations les plus efficaces ». Elles sont « à ce jour, l'incitation la plus courante examinée dans la littérature portant sur la retraite » (Alonso-García et coll., 2021, p. 812).

L'une des applications les plus efficaces de la planification de la retraite est l'inscription automatique aux régimes de retraite d'employeur. Des recherches pionnières (Madrian et Shea, 2001; Choi et coll., 2004) ont démontré que le fait de rendre l'inscription l'option par défaut augmente considérablement la participation aux régimes de retraite. Cette approche — affinée plus tard au moyen d'initiatives comme *Save More Tomorrow* (Thaler et Benartzi, 2004) et appuyée par des constatations ultérieures (Benartzi et Thaler, 2013) — tire parti de l'inertie et des options par défaut pour surmonter les obstacles courants à l'épargne-retraite. Cette approche — affinée plus tard au moyen d'initiatives comme *Save More Tomorrow* (Thaler et Benartzi, 2004) et appuyée par des constatations ultérieures

(Benartzi et Thaler, 2013) — tire parti de l'inertie et des options par défaut pour surmonter les obstacles courants à l'épargne-retraite.

Beshears et coll. (2009, p. 171) ont souligné que l'influence des options par défaut va bien au-delà de l'encouragement à la participation au régime : « On a constaté des effets similaires pour presque tous les aspects de l'épargne-retraite, notamment la répartition des actifs, les taux de cotisation, la distribution de liquidités avant la retraite et la transformation en rente. » Des recherches ultérieures continuent de démontrer le pouvoir des options par défaut dans la planification financière de la retraite et le décaissement (Bateman et coll., 2016; Dobrescu et coll., 2018). Bien qu'il y ait de nombreux exemples positifs de l'utilisation des options par défaut, il faut manier cet outil avec précaution, car l'adhérence involontaire aux options par défaut peut s'avérer particulièrement dangereuse.

### L'ancrage en action

L'effet d'ancrage joue un rôle important dans le comportement des demandeurs de prestations de retraite. En effet, des études ont montré qu'en désignant simplement un certain âge de retraite comme « normal », on peut influencer considérablement le moment où les gens choisissent de commencer à percevoir leurs prestations.

Au Canada, les tendances historiques en matière de demande de prestations du RPC ou du RRQ témoignent d'un effet d'ancrage manifeste. Service Canada désigne l'« âge d'admissibilité » à 60 ans et l'« âge habituel » à 65 ans; les taux de réclamation augmentent en conséquence. En 2021,

six nouveaux demandeurs sur dix ont commencé à toucher leurs prestations à l'âge de 60 ou 65 ans, malgré une période de demande s'étalant sur dix ans. Ce comportement de groupe ne s'explique pas par les tendances de sortie du marché du travail (MacDonald et Chandler, 2024b). Ces effets d'ancrage sont bien documentés à l'échelle internationale, avec des schémas similaires observés aux États-Unis et en Europe (Knoll, 2011; Behaghel et Blau, 2012; Brown et coll., 2016; Seibold, 2021; Lalive et coll., 2024).

Perez-Arce et coll. (2023) ont testé d'autres termes plus clairs pour réduire ces effets et ont constaté qu'ils entraînaient des décisions plus éclairées à un coût minimal : « Dans l'ensemble, les résultats de cette étude suggèrent que des microchangements dans la politique d'information peuvent avoir des effets mesurables sur la prise de décision des individus en matière de retraite et, potentiellement, sur leur sécurité financière » (p. 19).

S'accrocher au statu quo dans la communication avec les membres peut sembler rassurant, mais pour véritablement soutenir le bien-être financier et rendre plus visible la valeur des régimes de retraite d'employeur, les employeurs, les promoteurs et les administrateurs de régimes — ainsi que les autres intervenants du système canadien de revenu de retraite — doivent remettre en question les normes actuelles et prendre des mesures délibérées et ciblées.

Les différents intervenants aborderont ce travail selon leurs motivations respectives. Les employeurs pourraient privilégier l'harmonisation avec les objectifs en matière de ressources humaines (Guzzo et Nalbantian, 2025), les administrateurs pourraient mettre l'accent sur la conformité réglementaire, et les prestataires tiers pourraient chercher à renforcer leurs liens avec les clients. La conception du plan et les structures de gouvernance influenceront également la mise en œuvre des changements.

Quelle que soit la motivation, l'objectif demeure toutefois le même : mettre en place une communication et un soutien à la prise de décision qui aide les travailleurs à comprendre

et à reconnaître véritablement la valeur de leur régime de retraite d'employeur.

### La nécessité d'interventions intentionnelles

Malheureusement, l'éducation financière traditionnelle, axée sur la transmission d'informations factuelles, a peu de chances de produire des changements importants. Bien que ces programmes puissent faciliter la sensibilisation, ils ne protègent pas les membres contre de puissants biais psychologiques (Fernandes et coll. 2014; Finseras et Jakobsson, 2014; Mastrobuoni, 2011; Miller et coll., 2014; Willis, 2011).

En outre, une mauvaise planification en matière d'éducation et de communication peut s'avérer plus néfaste que de ne rien faire. Lorsqu'une personne est confrontée à des preuves qui contredisent son comportement actuel, elle peut éprouver une dissonance cognitive, c'est-à-dire un malaise psychologique qui la poussera à rejeter ou à s'opposer à l'information. Au lieu de favoriser le changement, cela peut solidifier ses convictions existantes et l'ancrer davantage dans ses mauvaises décisions (voir **encadré F**).

## Encadré F : La conscience de la dissonance cognitive

Sous l'influence de pressions extérieures, de biais psychologiques et de raccourcis mentaux, la complexité de la planification de la retraite peut mener à des décisions qui ne correspondent pas aux véritables besoins et désirs d'une personne (Simon, 1955). Cette contradiction peut engendrer une dissonance cognitive, soit un malaise psychologique ressenti lorsque ses actions sont en opposition avec ses croyances ou ses valeurs (Festinger, 1957).

La théorie de la dissonance cognitive est l'une des plus solides en psychologie sociale (Harmon-Jones et Mills, 2019). Plutôt que de faire face à l'incohérence, les gens modifient souvent leur façon de penser pour apaiser leur malaise. Voici quelques-unes des stratégies d'adaptation courantes :

- Expliquer ou justifier les décisions antérieures;
- Discrediter ou minimiser la preuve contraire;
- Se limiter à la recherche d'informations qui renforcent des opinions préalables (également appelé « biais de confirmation »).

Ce type d'autoduperie constitue un mécanisme de défense naturel qui peut empêcher même des personnes très compétentes d'accepter de nouvelles informations, y compris des conseils judicieux en matière de planification financière. Les arguments rationnels peuvent ainsi être rejetés, voire renforcer des décisions erronées.

Plus la menace perçue contre l'image de soi est forte, plus le besoin de la dissiper est grand (Festinger, 1957). Cette réaction est particulièrement intense après une décision difficile, irrévocable et à enjeux élevés, comme le versement d'un montant forfaitaire des actifs de retraite ou le début de la perception des prestations de retraite.

Il est crucial de reconnaître la dissonance cognitive pour favoriser de meilleures décisions en matière de retraite. Des stratégies empathiques et fondées sur des données probantes, qui recentrent les choix sur ce qui compte vraiment, peuvent aider à mieux harmoniser nos actions avec nos objectifs à long terme et ainsi réduire la rationalisation défensive et les risques à long terme liés à des décisions décalées.

Les trois solutions proposées dans cette section sont conçues pour aider les employeurs et les promoteurs de régimes de retraite à accompagner leurs employés dans la complexité de la planification financière de la retraite. Elles permettent de recadrer les revenus de retraite, de rendre visibles les avantages intangibles et de doter les travailleurs de meilleurs outils de

prise de décision. En aidant les gens à aligner leurs valeurs et leurs objectifs sur leurs choix financiers avant de prendre leurs décisions, ces stratégies combattent les biais cognitifs qui entravent l'engagement et la compréhension, améliorant ainsi la perception de la valeur des régimes de retraite d'employeur.

## Prochaine étape – Solutions pratiques et fondées sur des données probantes

Les trois solutions qui suivent sont tirées et adaptées de la série de documents de l'INV intitulée *7 Steps Toward Better CPP/QPP Claiming Decisions* (MacDonald, 2024a), qui a appliqué l'économie comportementale pour comprendre pourquoi les Canadiens échouent souvent à tirer le meilleur parti des régimes de retraite universels.

Ici, nous avons appliqué ces idées au contexte du travail, en mettant l'accent sur la manière d'augmenter la motivation des travailleurs à s'engager dans la planification financière de leur retraite, de les aider à mieux équilibrer leurs priorités à court et à long terme, et de favoriser une meilleure compréhension du revenu projeté que leur régime de retraite d'entreprise leur procurera. Il est important d'utiliser des stratégies de communication concertées avec tous les membres du régime, mais surtout avec les personnes financièrement vulnérables, qui courent un plus grand risque de se désengager ou de faire de mauvais choix (Brown et coll., 2016; Franklin et coll., 2019; Perez-Arce et coll., 2023).

### **Solution n° 1 : Adopter le cadre de revenu de retraite de l'INV pour passer d'une mentalité d'accumulation à une mentalité de décaissement**

Les sections précédentes ont exploré les biais cognitifs qui faussent la prise de décision

en matière de retraite. Toutefois, il est tout aussi important d'aborder la façon dont les mentalités se façonnent. Dans ce domaine clé, les employeurs, les promoteurs de régimes et les administrateurs ont leur rôle à jouer.

Des stratégies intentionnelles de communication, d'éducation et de cadrage peuvent façonner la perception, la reconnaissance et l'engagement des employés pour leur régime de retraite d'employeur. Elles les aideront à se sentir plus confiants, motivés et personnellement impliqués dans leurs résultats financiers à long terme.

### **Changement de cadre**

Les travailleurs abordent leur retraite dans un état d'esprit façonné par des décennies d'épargne et d'investissement : ils accordent la priorité à l'accumulation de richesses, à l'optimisation des rendements et à l'expansion du patrimoine net. Or, la retraite ne se résume pas aux *possessions*. Il s'agit plutôt de savoir combien on peut *dépenser en toute sécurité* pour le reste de sa vie.

En adoptant une mentalité d'accumulation lorsque vous abordez la planification financière de votre retraite, vous pourriez vous préoccuper excessivement des soldes de vos comptes et de la croissance de vos investissements. Cela pourrait entraîner des erreurs décisionnelles importantes, telles que le choix du moment opportun pour demander des prestations de retraite (RPC, RRQ, SV), la souscription d'une rente ou l'acceptation d'un règlement forfaitaire d'une pension à prestations déterminées.

Par exemple, Brown et coll. (2008) ont constaté que les rentes étaient largement rejetées lorsqu'on les présentait comme des investissements, mais que la préférence passait de 20 % à 70 % lorsqu'on les liait à la consommation (c'est-à-dire en soulignant le revenu mensuel sûr qu'elles procurent). Plus tard, Brown et coll. (2017) ont mis en garde contre la prédominance de l'état d'esprit de l'accumulation, qui continue de fausser les choix en incitant les gens à sous-évaluer les pensions et les rentes.

### Le cadre de revenu de retraite de l'INV

On décrit traditionnellement le système canadien de revenu de retraite à l'aide du modèle à « trois piliers » :

1. **Programmes gouvernementaux** – Sécurité de la vieillesse (SV), Supplément de revenu garanti (SRG), RPC et RRQ;
2. **Programmes de retraite en milieu de travail**;
3. **Épargne privée** – régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), comptes d'épargne libres d'impôt (CELI), etc.

Ce modèle met en lumière de manière utile la diversification des approches en matière de financement : le financement de la SV et du SRG est assuré par les recettes générales selon la méthode de financement par répartition; le financement du RPC et du RRQ est partiellement indépendant; les régimes d'épargne d'employeur et les régimes d'épargne-retraite personnels sont entièrement financés en dehors des comptes gouvernementaux. En matière de comparaisons internationales et de discussions politiques de haut niveau, cela demeure un paradigme convenable (voir Brown, 2024).

Toutefois, le modèle à trois piliers reflète le point de vue des prestataires, mettant l'accent sur les sources de financement plutôt que sur la manière dont chacune d'entre elles contribue à répondre aux besoins des personnes à la retraite. Il omet de tenir compte des compromis cruciaux entre les revenus prévisibles et les revenus variables, et ne facilite pas l'évaluation des ressources permettant à une personne de savoir si elle peut maintenir son niveau de vie au fil du temps.

Selon les recherches en psychologie et en économie comportementale, les descriptions abstraites et systémiques favorisent une approche analytique plutôt qu'une implication personnelle, ce qui augmente l'écart psychologique et rend la retraite moins pertinente sur le plan personnel (Trope et Liberman, 2010{2}; Hershfield, 2019). Par conséquent, les employés pourraient trouver moins pertinentes des explications systémiques sur leurs revenus de retraite, comparativement aux communications axées sur leurs revenus et leur mode de vie futurs.

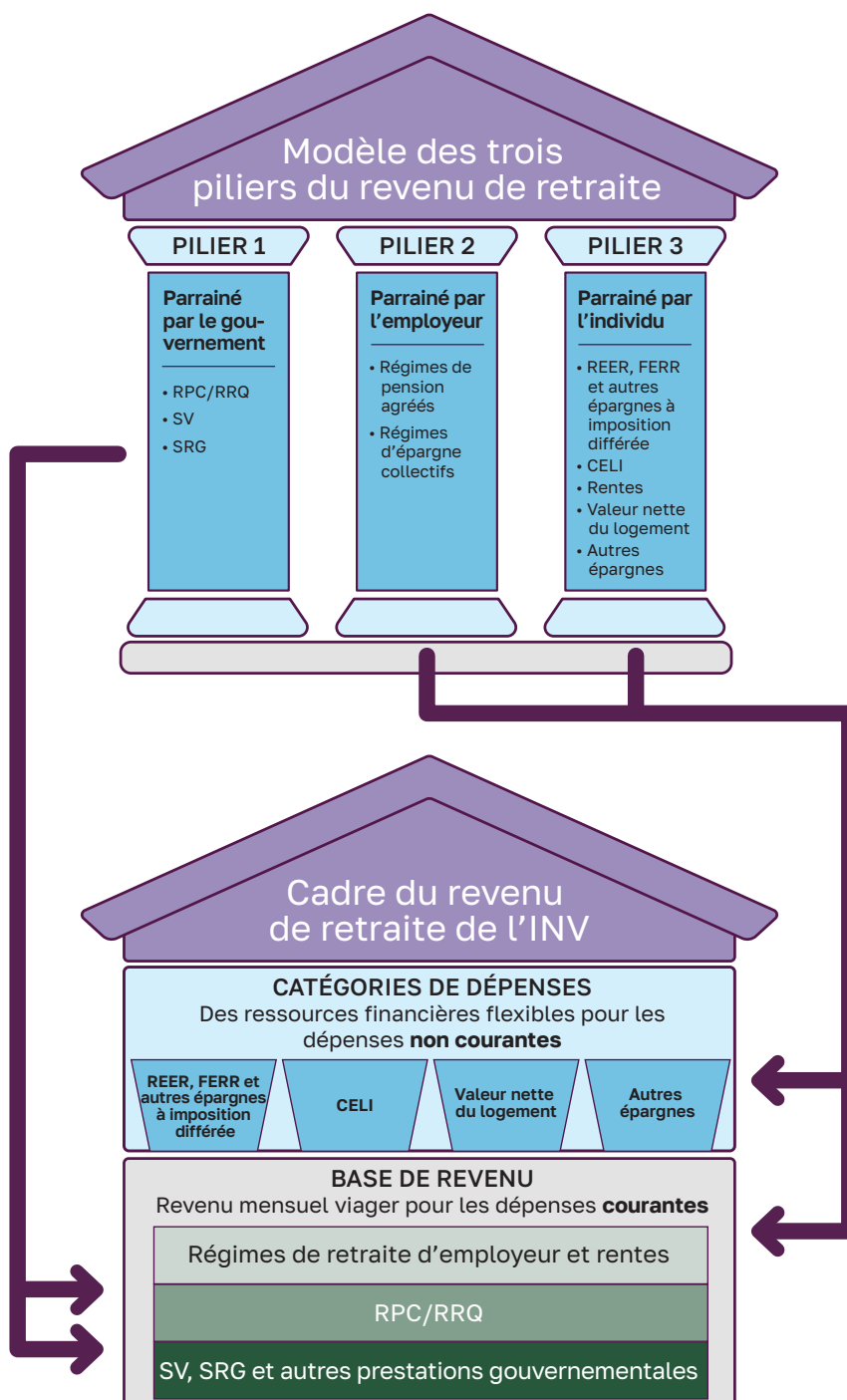
Pour améliorer l'engagement et la compréhension, on pourrait remplacer les modèles à piliers ou y intégrer des messages personnalisés et axés sur la consommation. Dans cette optique, MacDonald, Chandler et Hodder (2024) ont proposé une nouvelle approche du système canadien de revenu de retraite du point de vue de la *personne à la retraite*, fondé sur un cadre visuel simple qui organise les ressources de retraite selon leur fonction (voir figure 1) :

- **Fondation des revenus** – source de revenu mensuel prévisible et à vie couvrant les dépenses courantes (c.-à-d. RPC, RRQ, SV, SRG, pensions à prestations déterminées, rentes);

- **Catégories de dépenses** – actifs flexibles pour les dépenses non courantes (c.-à-d. REER, fonds enregistré de revenu de retraite [FERR], CELI, valeur nette de la maison, autres économies).

En déplaçant l'attention de la provenance de l'argent vers son utilisation à la retraite, le **cadre de revenu de retraite de l'INV** réduit l'effort mental, encourage la réflexion à long terme et augmente l'engagement.

Figure 1 : Une représentation visuelle redéfinie du revenu de retraite canadien



Ce recadrage attire également l'attention sur différents types de dépenses. Les gens souhaitent de la prévisibilité pour les dépenses régulières et récurrentes, mais de la souplesse pour les dépenses variables ou incertaines. Ce cadre aide les travailleurs à concilier leur désir d'un revenu mensuel stable et le besoin d'une épargne accessible pour faire face aux aléas de la vie, tant pendant leur vie active qu'à la retraite. Trouver le juste équilibre entre la fondation des revenus et les catégories de dépenses peut améliorer la participation au régime et aider les travailleurs à faire des choix plus éclairés en matière d'investissement à long terme.

**Pourquoi ce recadrage est-il important?** Des décennies de recherches comportementales montrent que les gens s'appuient sur des cadres et des heuristiques lorsqu'ils prennent des décisions complexes (Simon, 1955; Tversky et Kahneman, 1973). Comme Brown et coll. (2008) l'ont observé : « Les choix ne sont pas fondés uniquement sur les conséquences matérielles, mais sont plutôt filtrés par le cadre particulier que les individus utilisent pour interpréter ces choix » (p. 304).

En planification de la retraite, le passage d'une optique d'investissement (p. ex. « Quel rendement puis-je attendre de mon portefeuille? ») à une optique de consommation (p. ex. « Combien puis-je dépenser chaque mois en toute sécurité? ») aide les travailleurs à établir un lien émotionnel avec la retraite et à apprécier les options qui offrent un revenu viager sûr (Brown et coll., 2008).

Ce simple recadrage agit comme une incitation psychologique, aidant les travailleurs à réfléchir à la manière d'utiliser efficacement leur épargne-retraite : comment convertir l'épargne en un revenu mensuel fiable;

comment équilibrer la flexibilité et la sécurité; et cerner les lacunes potentielles de leur planification de la retraite.

Pour les employeurs, les promoteurs de régimes de retraite et les administrateurs, l'adoption de cette approche axée sur le retraité constitue un moyen pratique de stimuler l'engagement et la compréhension. En offrant une vision plus globale du revenu de retraite, elle souligne le rôle important des régimes de retraite d'employeur dans le soutien de la sécurité financière à la retraite.

## **Solution n° 2 : Rendre visible l'éventail complet de la valeur, y compris les avantages immatériels**

Alors que la solution n° 1 montre comment mettre en valeur les avantages financiers tangibles des régimes de retraite d'employeur, la solution n° 2 souligne qu'un revenu de retraite viager et sûr — le fondement du cadre de revenu de retraite de l'INV — est bien plus que de l'argent. Elle procure une tranquillité d'esprit, favorise une meilleure santé et réduit le fardeau des familles : des avantages qui ne sont souvent visibles qu'à la retraite, lorsque les gens réalisent qu'ils « ne peuvent pas se passer » de la stabilité qu'offre ce revenu. Ensemble, ces solutions aident à élargir la conversation, passant de la suffisance du revenu de retraite à *la qualité de vie*.

Le défi est que les avantages les plus puissants d'un revenu viager à la retraite — la confiance nécessaire pour dépenser, la capacité de vieillir chez soi et le soulagement de savoir que sa famille n'aura pas à porter le fardeau — sont difficiles à reconnaître tant qu'ils ne sont pas vécus. Comme nous l'avons déjà mentionné, les personnes retraitées indiquent que la sécurité du

revenu financier est leur priorité absolue, alors que les travailleurs ont tendance à sous-évaluer un revenu de retraite viager, sûr et prévisible lors de leurs choix financiers.

### Les cinq avantages clés de la sécurité du revenu de retraite

Le recadrage des régimes de retraite d'employeur qui offrent un accès à un revenu viager abordable comme étant plus que de simples produits financiers, et leur présentation comme le fondement de la liberté, de la santé et du bien-être, peut aider les gens à mieux les associer à ce qui compte vraiment. Cette section présente cinq avantages clés d'un revenu viager sûr, aidant ainsi les gens à vivre plus longtemps et mieux.

### Cinq avantages clés de la sécurité du revenu de retraite

1



#### Sécurité financière viagère

« Un chèque de paie garanti à vie. »

2



#### Liberté et confiance à la retraite

Permet aux personnes retraitées de profiter de leurs épargnes maintenant, sans thésauriser par crainte.

3



#### Tranquillité d'esprit et meilleure santé

Protège contre le fardeau émotionnel des fluctuations du marché ou d'un avenir incertain.

4



#### Allègement du fardeau pesant sur les familles

Simplifie la gestion financière à mesure que les personnes retraitées vieillissent.

5



#### Protection contre l'exploitation financière

Réduit l'exposition à la fraude et aux différends familiaux concernant les actifs.



**1. Sécurité financière viagère** – pour les personnes retraitées, un revenu garanti est bien plus que de simples dépôts mensuels; c'est la pierre angulaire de l'indépendance financière. Un revenu prévisible à vie protège les individus contre la volatilité des marchés et le risque d'épuisement de l'épargne – des risques auxquels ils devraient autrement faire face seuls.

Ce fondement permet aux gens de répondre à leurs besoins essentiels avec confiance, y compris l'objectif de plus en plus coûteux de vieillir chez soi (voir l'**annexe B**). Les recherches confirment que les sources de revenu viager telles que le RPC/RRQ, la SV et les pensions à prestations déterminées protègent considérablement le revenu disponible des adultes plus âgés contre les ralentissements économiques (MacDonald et Osberg, 2014)<sup>6</sup>.



**2. Liberté et sérénité à la retraite** – un revenu garanti permet aux personnes retraitées de dépenser plus confortablement, sachant que leurs besoins futurs sont couverts. Sans cela, elles font face à un équilibre précaire : dépenser trop peut entraîner des difficultés financières, tandis que ne pas dépenser suffisamment réduit la qualité de vie.

Bien que l'attention soit souvent portée sur les dépenses excessives, les dépenses insuffisantes constituent un problème moins visible, mais de taille. Aux États-Unis, une étude a révélé que les personnes retraitées ne retiraient que 1 % de leurs actifs annuellement, conservant plus de 80 % de leur patrimoine après 20 ans (Wolfe et Brazier, 2017). En Australie, la majorité des personnes

retraitées sont décédées avec la majeure partie de leurs épargnes intacte, traitant les actifs comme un capital à préserver plutôt qu'à décaisser (Gouvernement australien, 2020). Ces tendances sont alimentées par la crainte de coûts incertains liés à la santé et aux soins de longue durée (SOA, 2016; Alonso-García et coll., 2022), les personnes retraitées citant l'épargne de précaution pour la santé et les soins de longue durée comme motif principal.

En revanche, Blanchett et Finke (2021) ont constaté que les personnes retraitées bénéficiant d'une pension garantie dépensent deux fois plus annuellement que celles qui puisent dans leurs épargnes. Ils ont expliqué qu'un revenu garanti donne effectivement aux personnes retraitées un « permis de dépenser », sans lequel elles ont tendance à conserver leur épargne-retraite. En bref, un revenu prévisible permet aux gens de vivre pleinement leur retraite plutôt que de reporter le plaisir.



**3. Tranquillité d'esprit et meilleure santé** – les personnes retraitées qui ne disposent pas d'une assise de revenu sûr suffisante demeurent très vulnérables aux fluctuations des marchés et au risque d'épuiser leurs fonds. Comme l'a souligné l'experte en mieux-être financier Janice Holman, de nombreuses personnes retraitées conservent leur épargne sous forme de placements plutôt que de la convertir en un revenu de retraite prévisible, s'exposant ainsi au fardeau émotionnel de la volatilité des marchés. Puisque les gens ressentent plus vivement les pertes que les gains (Kahneman et

<sup>6</sup> À l'aide du modèle de microsimulation LifePaths de Statistique Canada, MacDonald et Osberg (2014) ont constaté que le régime canadien de pensions publiques contribue à protéger, dans l'ensemble, la population retraitée contre le risque lié aux marchés financiers. Lorsque les revenus provenant de l'épargne personnelle diminuent en raison de rendements de placement défavorables, la baisse du revenu net est largement atténuée par des sources de revenu stables comme le RPC/RRQ, l'augmentation des prestations assujetties au revenu (comme la SV ou le SRG) et la baisse des impôts. Même lorsque les revenus tirés de l'épargne privée chutent de plus de moitié, le revenu net ne diminue que d'un peu plus de 20 %.

Tversky, 1979), « ils finissent par s'imposer des montagnes russes émotionnelles tout au long de leur vie<sup>7</sup> ».

L'insécurité financière — l'incertitude quant à la capacité de disposer d'un revenu suffisant au moment requis — a des conséquences considérables. Elle réduit le bonheur au quotidien et est systématiquement liée à une moins bonne santé mentale et physique, et ce, à tous les niveaux de revenus (Akanni et coll., 2022; Osberg, 2021; Rohde et coll., 2017).

Un revenu instable engendre des inquiétudes pour l'avenir qui ont des répercussions dès aujourd'hui. Par exemple, une baisse soudaine de revenu peut déclencher l'isolement social, des comportements néfastes pour la santé comme le tabagisme et la sédentarité, ainsi qu'une réduction des dépenses pour les biens essentiels (y compris les soins de santé), ce qui nuit au bien-être (Elfassy et coll., 2019). Ces effets sont particulièrement graves pour les personnes âgées qui vivent déjà avec des problèmes de santé chroniques.

Même en l'absence d'une baisse réelle de la valeur nette, l'anxiété quant à la suffisance du revenu futur cause un stress persistant associé à des taux plus élevés de dépression (Prause et coll., 2009), de déclin cognitif (Grasset et coll., 2019) et de maladies cardiovasculaires (Elfassy et coll., 2019)<sup>8</sup>.

En revanche, un revenu stable et prévisible assure non seulement l'indépendance financière, mais il soutient également la santé, réduit l'anxiété et permet aux retraités de se concentrer sur le fait de bien vivre à un âge avancé. L'éminent économiste canadien et expert en mesure du bien-être Lars Osberg (2021, p. 6) a résumé cela succinctement : « Une

plus grande tranquillité d'esprit est un avantage direct d'une sécurité économique accrue. »



#### **4. Allègement du fardeau pesant sur les aînés canadiens et leurs familles** – lorsque les personnes retraitées ne disposent pas d'un

revenu stable, le fardeau financier et de prestation de soins se déplace souvent vers les enfants adultes et les membres de la famille, ce qui crée un stress intergénérationnel. À l'inverse, un revenu de retraite prévisible permet aux personnes âgées de demeurer financièrement indépendantes plus longtemps, ce qui réduit la pression sur les familles et améliore le bien-être général des ménages. De cette façon, des régimes de retraite d'employeur solides soutiennent non seulement les retraités, mais aussi le paysage social et économique global.

Un élément connexe, et souvent négligé, concerne la gestion des finances au moyen d'une procuration permanente à un âge avancé. Le déclin cognitif — qui devrait s'accroître à mesure que l'espérance de vie augmente — nuit à la prise de décisions financières (Finke et coll., 2017; Keane et Thorp, 2016). La Société Alzheimer du Canada prévoit une augmentation de 65 % des cas de démence d'ici 2030, un nombre qui aura presque doublé d'ici 2050 (une augmentation de 187 %) par rapport à 2020. Environ 2 % des Canadiens âgés de 65 à 69 ans vivent avec la démence, la prévalence doublant environ tous les cinq ans pour atteindre 33 % après l'âge de 90 ans.

Gérer les placements et les affaires personnelles d'un parent ou d'un proche peut s'avérer stressant et source de conflits : les membres

<sup>7</sup> J. Holman, communications personnelles, 6 mai 2024.

<sup>8</sup> Parmi d'autres études portant sur la relation négative entre la volatilité du revenu et la santé ainsi que le bien-être figurent celles d'Adeline et coll. (2019), de Bania et Leete (2022) et de Vanzella-Yang et Veenstra (2021).

de la famille peuvent se montrer trop prudents pour éviter d'épuiser l'épargne ou trop généreux pour ne pas paraître opportunistes. Comme l'a fait remarquer René Beaudry, actuair québécois réputé en matière de régimes de retraite : « Un système qui permet aux personnes retraitées de choisir un revenu de retraite moindre a été conçu par des personnes n'ayant aucune expérience dans l'aide aux personnes âgées pour la gestion de leur épargne<sup>9</sup> ». Un revenu viager de base élimine la nécessité de prendre des décisions financières complexes en fin de vie, ce qui réduit les risques pour les retraités et allège les fardeaux émotionnels et logistiques de leur famille.



### 5. Protection contre l'exploitation

**financière** – l'accès à des sommes forfaitaires augmente le risque de mauvais conseils, de fraudes et même

de maltraitance financière. Aux États-Unis, des études révèlent que la fraude financière est généralisée, coûteuse et touche de manière disproportionnée les personnes âgées (DeLiema et coll., 2018). Fait encore plus préoccupant, on prévoit que la maltraitance financière envers les personnes âgées deviendra l'un des crimes majeurs du XXI<sup>e</sup> siècle (Roberto et Teaster, 2011).

Un revenu garanti à vie atténue ces risques en assurant un flux de trésorerie stable, plus difficile à détourner ou à mal gérer. En réduisant la nécessité pour les retraités de gérer activement des sommes importantes, ou pour les familles d'intervenir afin d'en assurer la supervision, ce dispositif constitue non seulement un outil de planification financière, mais aussi un mécanisme intégré de protection

du consommateur. Il contribue à préserver les individus et les relations familiales, tout en réduisant les risques de conflit et de maltraitance.

En résumé, les avantages englobent les cinq bénéfices clés de la sécurité du revenu de retraite : la stabilité financière viagère; la liberté et la confiance à la retraite; la tranquillité d'esprit et une meilleure santé; l'allègement du fardeau familial; et la protection contre l'exploitation financière.

Les employeurs, les promoteurs de régime et les administrateurs de régimes de retraite d'employeur devraient aider les participants à comprendre non seulement les paramètres d'un revenu de retraite sûr (« combien puis-je m'attendre à recevoir et quand »), mais aussi sa valeur émotionnelle, sociale et sur le plan de la santé. Aider les participants à reconnaître ces cinq avantages clés de leur propre point de vue et d'une manière qui trouve un écho personnel est un moyen efficace de favoriser leur appréciation.

Bien que les des régimes de capitalisation ne procurent pas automatiquement un revenu viager, il est toujours possible de structurer la communication pour montrer comment l'épargne du régime peut renforcer le fondement du revenu d'un retraité. Par exemple, les participants peuvent consacrer une partie de leur solde à l'achat d'une rente ou d'une rente dynamique<sup>10</sup>, ou l'utiliser comme revenu de raccordement pour reporter les prestations du RPC/RRQ ou de la SV afin de s'assurer des prestations viagères plus élevées.

<sup>9</sup> R. Beaudry, communication personnelle, 6 avril 2023

<sup>10</sup> Une pension dynamique, aussi appelée rente viagère à paiements variables, est une option de décaissement qui permet aux retraités de convertir leur épargne en un revenu mensuel à vie en mettant en commun, avec d'autres participants, les risques de longévité et de placement. Contrairement aux rentes traditionnelles, les pensions dynamiques ne comportent aucune garantie offerte par une compagnie d'assurance. Les rendements des placements ainsi que le capital des membres décédés sont plutôt redistribués entre les survivants. Cette structure peut offrir un revenu viager attendu plus élevé à moindre coût que les rentes vendues au détail, bien que les paiements puissent varier d'une année à l'autre. Pour une analyse détaillée, voir MacDonald et coll., (2021).

### **Solution n° 3 : Disposer des bons outils pour harmoniser le tout**

La solution n° 3 vise à aider les Canadiens à comprendre leurs régimes d'employeur et à participer activement dans la planification de leur retraite en leur fournissant les outils nécessaires pour intégrer l'information et bien comprendre les compromis.

L'absence d'outils d'aide à la décision précis et personnalisés limite la capacité des gens à prendre de bonnes décisions et les contraint à recourir à des raccourcis mentaux (Simon, 1955; Tversky et Kahneman, 1974). Ce problème est manifeste dans les régimes de retraite publics du Canada. Une évaluation d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) a révélé que, bien que 87 % des participants à l'étude croyaient comprendre l'incidence de l'âge de la demande sur les prestations du RPC, les groupes de discussion ont montré que très peu d'entre eux pouvaient quantifier l'effet réel d'une demande avant 65 ans et que beaucoup « ignorent ce qu'ils ne savent pas » (EDSC, 2019).

En l'absence d'outils intégrés montrant comment les différentes ressources financières s'articulent entre elles, les gens sont enclins à la « comptabilité mentale » (Thaler, 1980, 1985), traitant chaque « compte » financier de façon isolée plutôt que d'en évaluer globalement les avantages et les inconvénients. Par exemple, ils peuvent privilégier la constitution d'un important fonds d'urgence facilement accessible plutôt que l'obtention de la même sécurité financière à court terme grâce à une marge de crédit et l'épargne supplémentaire pour leur retraite.

Même les conseillers financiers — dont la confiance repose précisément sur leur expertise — ne sont pas à l'abri de ce cloisonnement dans leurs conseils. Ils peuvent par inadvertance

mettre l'accent sur une considération à court terme (comme un crédit d'impôt) au lieu des conséquences à plus long terme (comme la valeur durable du maintien de la participation à un régime de retraite). Ignorant ce qui est négligé, les gens acceptent souvent l'information telle quelle.

En l'absence d'outils permettant aux individus de voir les répercussions à long terme de leurs choix, les gens sont non seulement plus exposés aux biais psychologiques, mais ils deviennent également plus dépendants de conseils sélectifs. Pire encore, lorsque les alternatives ne sont pas claires, les gens évitent souvent de prendre la moindre décision et s'en remettent simplement au statu quo (Samuelson et Zeckhauser, 1988).

### **Exploiter la puissance d'outils performants**

Savoir, c'est déjà la moitié du chemin, et des outils efficaces peuvent transformer la prise de décision de l'acceptation passive à une compréhension active. Des calculateurs et des outils de projection bien conçus permettent aux particuliers d'avoir une vue d'ensemble, rendant les avantages à long terme des choix financiers actuels visibles et tangibles.

De nombreuses études soulignent les avantages de l'effort décisionnel et d'une information plus claire dans les contextes de retraite. Des recherches comportementales plus larges montrent également que lorsque les particuliers consacrent plus d'efforts à comprendre les décisions relatives à la retraite, tant le comportement que le bien-être s'améliorent. Par exemple, Bateman et coll. (2016, 2018) ont constaté que les particuliers qui passent plus de temps à s'informer sur les produits de retraite sont plus susceptibles de choisir un revenu viager

sous forme de rente, tandis que les individus trop confiants ont tendance à privilégier les sommes forfaitaires<sup>11</sup>.

Des outils bien conçus permettent également de contrôler la vitesse de la prise de décision. L'économie comportementale souligne l'importance de ralentir le rythme lorsque les choix sont complexes et lourds de conséquences. Contrairement aux coups de pouce, qui simplifient la prise de décision, ces interventions de « lourdeur administrative » (Thaler, 2018) ralentissent délibérément le processus pour que les particuliers prennent le temps de réfléchir, examinent leurs options et demandent de l'aide, ce qui mène à des choix de retraite plus éclairés et plus assurés. Kahneman (2011) explique que les particuliers doivent passer d'une pensée automatique et « rapide » à une pensée plus réfléchie et « lente », laquelle nécessite plus d'efforts mais est moins sujette à l'erreur (Kushniruk, 2001; Kahneman, 2011). En effet, selon l'« heuristique de l'effort », les gens accordent une plus grande valeur aux décisions lorsque celles-ci sont plus longues à prendre (Kruger et coll., 2004).

Des données probantes issues d'études internationales confirment à quel point des outils efficaces peuvent neutraliser l'excès de confiance et l'inaction, en encourageant les utilisateurs à s'arrêter pour réfléchir. Par exemple, en Australie, Smyrnis et coll. (2019) ont constaté que les projections de retraite interactives en ligne augmentaient l'engagement et favorisaient des changements de comportement positifs.

## Faire progresser les outils de planification de la retraite au Canada

Des calculateurs accessibles et conviviaux agissent à titre d'interventions comportementales et de sources d'information en incitant les utilisateurs à soupeser leurs options plus attentivement, ce qui réduit le recours aux raccourcis mentaux et aide les gens à éviter des erreurs coûteuses. Leurs avantages vont bien au-delà du simple développement des compétences des participants : ils aident également les particuliers à comprendre l'intérêt de travailler plus longtemps, à reconnaître l'importance d'épargner davantage et à déterminer le niveau approprié d'assurance vie.

Pour les administrateurs de régimes de retraite et les décideurs politiques, ces outils sont essentiels pour instaurer la confiance et démontrer la valeur du régime. Pourtant, le bilan du Canada est médiocre : la plupart des calculateurs de retraite gratuits offerts aujourd'hui — qu'ils soient parrainés par le gouvernement ou commerciaux — sont soit simplistes, soit axés sur d'autres objectifs, comme la vente de produits financiers ou la collecte de données sur les utilisateurs.

Les calculateurs de retraite grand public demandent généralement aux particuliers de saisir des renseignements, puis produisent des projections déterministes de leur valeur nette ou de leur revenu brut fondées sur des hypothèses moyennes. L'objectif visé est de répondre à des questions fondamentales comme « Est-ce que

<sup>11</sup> Les exemples sont nombreux. Liebman et Luttmer (2015) ont montré qu'une meilleure compréhension des prestations de la sécurité sociale américaine incite les personnes à travailler plus longtemps, ce qui se traduit par des gains financiers, sociaux et pour la santé (Waddell et Burton, 2006). Noone et coll. (2009) ont établi qu'une planification plus solide avant la retraite est associée à un meilleur bien-être après la retraite selon plusieurs dimensions (satisfaction de vie, santé physique et santé émotionnelle), même après prise en compte de l'état de santé et du niveau de revenu. Cook et coll. (2010) ont démontré qu'une communication gouvernementale plus claire au sujet de la sécurité sociale améliore à la fois les connaissances du public et la confiance à l'égard du régime. Enfin, l'enquête menée par Rabinovich et Samak (2018) auprès de retraités américains révèle que l'accès à une information adéquate au moment de la demande de prestations de la sécurité sociale est associé à une plus grande satisfaction à l'égard des décisions prises, que les personnes aient choisi de demander leurs prestations plus tôt ou de les reporter.

j'épargne suffisamment? » ou « D'où proviendra mon revenu à la retraite? » Comme l'expliquent en détail MacDonald et Chandler (2024b), ces outils présentent des limites quant à leur capacité à évaluer les compromis complexes liés aux décisions de retraite. En fait, leur conception et leur présentation peuvent subtilement inciter les utilisateurs à délaissier la sécurité financière à long terme.

Plusieurs facteurs contribuent à cet effet :

- **Assimilation de l'épargne à un revenu sûr** – les retraits prévus d'un FERR sont présentés comme s'ils étaient aussi sûrs qu'un revenu viager indexé, ce qui masque les différences fondamentales en matière de risque.
  - **Horizons temporels courts** – les résultats s'arrêtent souvent à l'« espérance de vie », ce qui renforce l'idée fautive selon laquelle il est inutile de planifier au-delà.
  - **Projections déterministes des marchés financiers** – la plupart des outils ne parviennent pas à saisir l'éventail des résultats possibles découlant du risque de placement, ce qui laisse croire aux utilisateurs que les résultats des stratégies de décaissement sont certains.
  - **Effets d'ancrage** – les hypothèses par défaut concernant l'âge de la retraite, les taux de rendement et l'espérance de vie ancrent les utilisateurs à des valeurs qui pourraient ne pas refléter leur situation personnelle et leurs projets d'investissement.
  - **Paramètres invalides** – MacDonald et coll. (2016) ont démontré que le point de référence de longue date du « taux de remplacement de 70 % » est invalide (voir l'encadré G), pourtant de nombreux calculateurs s'y fient encore, perpétuant ainsi des résultats trompeurs.
- **Simplification excessive des droits à pension** – les projections ignorent souvent les règles complexes des régimes, comme les prestations de raccordement, les dispositions relatives à la retraite anticipée ou les options de survivant, et ne tiennent pas compte de l'incidence de l'historique des cotisations personnelles ou d'une rupture d'union sur les droits à pension.
  - **Revenu brut par rapport au revenu net** – les résultats sont souvent présentés avant impôts et transferts, faisant abstraction de la récupération de la SV ou du SRG et des interactions fiscales qui influent directement sur les résultats à la retraite.

Bien qu'ils soient relativement conviviaux et faciles à concevoir, ces types de calculateurs peuvent alimenter des biais comportementaux à court terme, inciter les gens à s'éloigner de résultats financièrement sûrs et miner la valeur perçue des régimes de retraite d'employeur. Présenter une seule projection, fondée sur l'espérance de vie et d'autres hypothèses similaires, peut :

- induire les utilisateurs en erreur en les orientant vers un scénario « moyen » trompeur, qui ne constitue pas une prédiction de l'avenir;
- amener les particuliers à sous-estimer le risque de vivre plus longtemps que prévu et les coûts de santé associés à la fin de vie (biais d'optimisme);
- déformer la perception de la sécurité en présentant les résultats de manière à assimiler les revenus issus de l'épargne aux pensions.

Les calculateurs déterministes ne se contentent pas de sous-représenter les risques liés au revenu de retraite, ils créent également une dangereuse illusion de certitude. Les retraités

sont confrontés à un vaste éventail de résultats possibles, chacun ayant des conséquences financières personnelles, et le fait d'ignorer cette variabilité les expose à l'éventualité de

déficits importants. Il en résulte une illusion d'état de préparation : les gens peuvent croire qu'ils sont financièrement en sécurité alors qu'ils ne le sont pas.

## Encadré G : Remplacer le taux de remplacement par le taux de remplacement du niveau de vie (TRNV)

Bien que partant d'une bonne intention, de nombreuses pratiques courantes de planification financière sont ancrées dans des hypothèses dépassées qui ignorent les réalités d'aujourd'hui. Parmi ces pratiques figurent l'utilisation généralisée de projections déterministes dans la planification financière de la retraite, ainsi que le recours à des mesures et à des points de référence erronés, tels que le taux de remplacement du revenu d'emploi de 70 %.

Le taux de 70 % est un point de référence international de longue date utilisé pour déterminer ce qui constitue un revenu de retraite « suffisant ». Utilisé par des conseillers, des universitaires et des analystes de politiques publiques partout dans le monde, il est ancré dans les régimes de retraite et les systèmes fiscaux, sous-tend les logiciels de planification financière, oriente la recherche visant à déterminer si les populations sont prêtes (ou non) pour la retraite et constitue la base traditionnelle des réformes des politiques.

Toutefois, en utilisant le modèle sophistiqué de microsimulation de la population de Statistique Canada, MacDonald et coll. (2016) ont démontré que la règle des 70 % n'a aucun pouvoir prédictif. Elle ne parvient pas à indiquer si le niveau de vie des retraités demeure le même, s'améliore ou décline par rapport à leurs années de vie active. En bref, elle est invalide, trompeuse et potentiellement préjudiciable.

Voici le **taux de remplacement selon le niveau de vie (TRNV)**. Plutôt que de suivre le revenu, le TRNV compare ce que les gens peuvent réellement dépenser pour leur consommation personnelle avant et après la retraite. Cette mesure est plus valide, robuste et facile à comprendre. Elle incite également les gens à prendre plus de temps pour réfléchir à leurs habitudes de consommation et d'épargne.

Sur le plan comportemental, cela importe parce que les gens pensent en fonction de leur niveau de vie, et non de ratios de revenus abstraits. Le TRNV s'aligne sur ce recadrage naturel, les aidant à visualiser ce à quoi ressemblera la retraite au quotidien. En faisant passer le recadrage de, « Quel revenu vais-je remplacer? » à « Est-ce que je maintiendrai mon mode de vie? », le TRNV favorise une prise de décision plus intuitive et significative.

Le cadre du TRNV a été adopté par l'industrie canadienne des services de retraite, intégré à la formation actuarielle et sous-tend la conception de nouveaux produits ainsi que l'évaluation des politiques à l'échelle internationale. Pourtant, la plupart des calculateurs canadiens s'appuient encore sur la règle désuète des 70 %, perpétuant des résultats trompeurs.

## La prochaine génération d'outils : une approche à plusieurs niveaux

Pour que les Canadiens s'engagent de manière active et authentique dans la planification de leur retraite, nous avons besoin d'une nouvelle génération de calculateurs de haute qualité qui :

1. **reflètent** la complexité réelle des systèmes de revenus et d'imposition à la retraite;
2. **présentent** l'information de manière à ce qu'elle corresponde à la façon dont les gens pensent et décident réellement;
3. **reconnaissent** la diversité des situations financières au sein de la population.

Ce dernier point est crucial. Un seul calculateur ne peut pas servir à la fois les retraités vulnérables sur le plan financier — qui dépendent presque entièrement des pensions publiques — et les retraités aisés, qui ont besoin d'une planification de placements beaucoup plus sophistiquée.

Conscients de cette réalité, MacDonald et Chandler (2024b) ont proposé une approche par paliers pour la conception d'outils, permettant d'offrir le niveau de soutien approprié aux différents groupes de Canadiens. Cette approche est également judicieuse du point de vue du fournisseur, car les différents modèles de régimes et les structures de gouvernance entraînent des modèles de prestation de services différents :

- le personnel de l'employeur ou du syndicat peut être en mesure de fournir certains services directement;
- les administrateurs tiers peuvent fournir de l'information et des outils, y compris des approches de mobilisation émergentes comme la ludification et la communication

fondée sur la visualisation;

- l'employeur peut retenir les services de planificateurs financiers indépendants pour fournir des services de haut niveau au besoin.

Le modèle par paliers est plus qu'une simple proposition de conception technique. Sans outils adaptés, le manque d'information pertinente sur les droits aux prestations pénalise les conseillers auprès des Canadiens aisés, tandis que les groupes vulnérables se retrouvent avec des calculateurs simplistes qui ignorent les considérations les plus importantes de leur planification financière de retraite : les transferts sociaux fondés sur le revenu, comme le SRG.

### Niveau 1 : Estimateurs propres au régime

À tout le moins, les gens devraient pouvoir obtenir des réponses à des questions simples concernant leurs droits à un régime de retraite d'employeur — par exemple, comment différents niveaux de cotisations (le cas échéant) influent sur les prestations, comment les prestations varient selon les différentes dates de début ou comment les gains de carrière influent sur les résultats. Ces calculs personnalisés sont trop complexes pour que des particuliers ou la plupart des conseillers puissent les effectuer de manière fiable par eux-mêmes.

Ces estimateurs de base permettraient :

- d'intégrer automatiquement les données de l'administrateur du régime tout en permettant à l'utilisateur de saisir ses revenus futurs;
- de fournir des projections précises, claires et personnalisées des droits à pension pour différents choix de carrière et des décisions concernant les taux d'épargne et les dates de début de versement, dans un format adapté aux calculs de niveaux 2 et 3 (voir ci-dessous).

## Niveau 2 : Projections du revenu net disponible

En superposant les régimes de retraite d'employeur et les pensions publiques et en présentant les résultats en termes de revenu disponible à l'échelle du ménage, ces outils fourniraient des réponses pratiques et claires aux questions relatives à la transition vers la retraite. Ce niveau de soutien est particulièrement important pour les Canadiens à faible et moyen revenu, qui dépendent fortement des prestations publiques et sont les plus touchés par leur conception.

Ces outils de niveau 2 permettraient :

- d'intégrer les estimations de niveau 1 des prestations des régimes de retraite d'employeur au RPC/RRQ, à la SV, au SRG et aux impôts pour la personne retraitée et son conjoint ou sa conjointe;
- de fournir des projections du revenu net disponible (après impôts et transferts);
- d'illustrer comment des décisions telles que le report d'un régime de retraite d'employeur ou le choix de régimes de retraite facultatifs influent sur le revenu disponible projeté et la sécurité financière à long terme de la personne retraitée et son conjoint survivant;
- de faire la distinction entre le revenu mensuel viager et les réserves de dépenses flexibles, et de mettre l'accent sur les stratégies qui modifient l'équilibre entre ces deux types de sécurité financière à la retraite<sup>12</sup>.

Selon l'Enquête sur la sécurité financière de 2023, 60 % des ménages canadiens possèdent des actifs non enregistrés et à impôt différé

de moins de 50 000 \$ (Statistique Canada, 2024; calculs de l'auteur). Cela signifie qu'un outil de niveau 2 répondrait aux besoins de la plupart des Canadiens. Pour ce groupe, l'ajout de fonctionnalités modélisant une gamme de résultats possibles sur le marché compliquerait les résultats pour un gain pratique minime.

## Niveau 3 : Outils personnalisés et conseils professionnels

Ceux qui dépendent fortement de leurs portefeuilles de placements pour financer leur retraite bénéficieront du soutien professionnel du secteur des services financiers, ainsi que d'outils plus sophistiqués. Grâce à l'accès à de meilleures données provenant de l'estimateur de pension de base, les experts du secteur pourront fournir des analyses plus précises et personnalisées et offrir des conseils plus ciblés sur les stratégies de placement et fiscales.

Ces outils et conseils personnalisés permettraient :

- d'aider les Canadiens possédant d'importants portefeuilles de placements et ayant besoin d'un soutien professionnel;
- d'utiliser des données précises au niveau du régime pour éclairer les conseils personnalisés sur les placements, l'assurance et les stratégies fiscales;
- de faciliter la communication entre les administrateurs de régimes et le secteur des services financiers en partageant des données précises sur les droits et les options.

Les employeurs, les promoteurs de régime et les administrateurs ont appris par expérience que des projections et des conseils de piètre qualité

<sup>12</sup> Par exemple, les employés peuvent visualiser l'effet d'un changement d'équilibre entre leur revenu de base et leurs dépenses flexibles grâce à des mécanismes tels que le report des prestations du RPC/RRQ et de la SV, sans avoir à se confronter aux risques de longévité, d'inflation et d'investissement associés au paiement des dépenses courantes à vie à partir d'un FERR.

engendrent des risques. Ce modèle à plusieurs niveaux permet également de gérer les coûts, la valeur, la qualité et les risques liés à la prestation d'information aux participants.

Pour la plupart des participants, les deux premiers niveaux fournissent suffisamment de renseignements factuels et pertinents sur le fonctionnement des régimes et sur la façon dont les diverses sources de revenu de retraite s'articulent pour répondre à leurs besoins sans les accabler – les projections stochastiques complexes peuvent être réservées aux participants qui en ont réellement besoin.

### **Du point de vue d'un promoteur de régime de retraite**

Les calculateurs de haute qualité ne sont pas seulement des aides à la planification; ils constituent des outils essentiels pour améliorer la compréhension et l'appréciation de la valeur des régimes de retraite d'employeur. En intégrant des données précises, une présentation claire et une approche comportementale, ils :

- aident les travailleurs à réfléchir à leurs régimes de retraite;
- réduisent l'excès de confiance et évitent les erreurs coûteuses;
- accroissent la confiance et l'engagement envers les régimes de retraite d'employeur.

Lorsque les Canadiens voient des scénarios de retraite clairs et personnalisés qui mettent en évidence les changements de risques et de résultats attribuables aux choix que les administrateurs de régime leur demandent de faire, ils peuvent prendre des décisions plus éclairées et reconnaître la véritable valeur de leur régime de retraite d'employeur : un atout majeur pour leur sécurité financière à vie.

Les promoteurs de régime qui choisissent d'offrir (ou de s'associer avec des administrateurs de régime et d'autres parties pour offrir) des outils de calcul de planification de la retraite avancés peuvent suivre les recommandations de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR). Dans son rapport de 2022 intitulé « Décaissement 2.0 : conversion de

l'épargne-retraite en revenu viager – outil pour aider les Canadiens à cerner leurs besoins en matière de revenu de retraite », l'ACARR a décrit les principales caractéristiques de ces outils (voir l'**annexe C** pour un extrait), qui constituent le fondement d'une aide à la décision efficace et impartiale. Parmi les principales caractéristiques, on retrouve la modélisation de la longévité et des scénarios de risque, la prise en compte détaillée des impôts et des prestations soumises à un examen du revenu, la gestion des situations hypothétiques (p. ex. les dépenses liées à la vieillesse ou le décès du conjoint) et la planification à l'échelle du ménage. Les promoteurs de régime qui adoptent ces lignes directrices et ces caractéristiques seront mieux outillés pour offrir des outils de grande qualité qui répondent aux besoins des participants dans l'ensemble de l'éventail des situations financières. Dans MacDonald et Chandler (2024b), Janice Holman, conseillère principale chez Eckler spécialisée dans les régimes de capitalisation, a examiné comment rendre ces calculateurs attrayants pour les utilisateurs (voir l'**annexe D**).



## Conclusion

La planification de la retraite n'est pas qu'un simple exercice financier; c'est avant tout une démarche humaine. Les travailleurs sont confrontés à un système complexe, à une rétroaction limitée et à des biais psychologiques qui orientent les décisions vers une réflexion à court terme au détriment de la sécurité à long terme. Parallèlement, les normes de l'industrie, les conventions de recadrage et les outils désuets peuvent renforcer ces tendances. Il en résulte une vision floue de la valeur qu'offrent les régimes de retraite d'employeur.

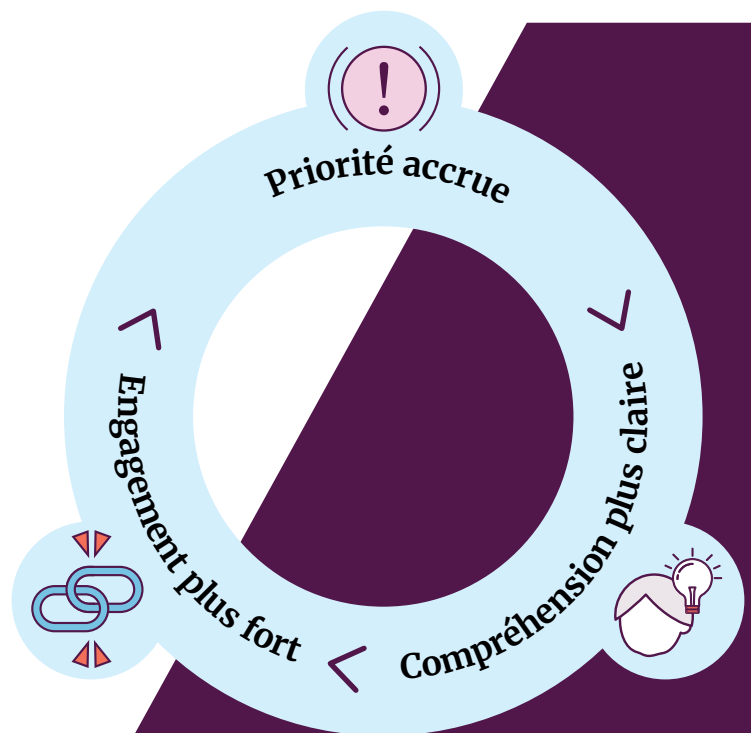
Clarifier la valeur de ces régimes ne requiert ni réformes radicales ni nouveaux programmes coûteux. Cela exige des stratégies de communication ciblées et fondées sur des données probantes, qui correspondent à la façon dont les gens pensent et prennent des décisions. En faisant évoluer la conception du revenu de retraite d'une logique d'accumulation vers une logique de décaissement, en mettant l'accent sur les avantages considérables d'un revenu stable à vie et en fournissant aux Canadiens des outils d'aide à la décision de meilleure qualité, les employeurs, les promoteurs et les administrateurs de régimes peuvent considérablement améliorer la compréhension et l'appréciation des régimes de retraite d'employeur.

En définitive, améliorer l'appréciation des régimes de retraite d'employeur par les participants repose sur une évolution de leur perception de l'épargne-retraite :

- Lorsque l'épargne future est davantage perçue comme prioritaire que l'épargne immédiate, les participants sont plus enclins à considérer leur régime comme un élément pertinent pour leur vie personnelle plutôt qu'un concept abstrait ou lointain.

- Ce changement de priorité peut être renforcé par des outils et des communications favorisant l'engagement dans la planification financière de la retraite, en encourageant les participants à explorer activement leurs options, à tester différents scénarios et à réfléchir à leurs besoins futurs.
- Un engagement soutenu permet également une meilleure compréhension des dispositions du régime, notamment les structures de cotisation, la contribution de l'employeur, les options de placement et les caractéristiques du revenu de retraite.

Ensemble, une **priorité accrue**, un **engagement plus fort** et une **compréhension plus claire** forment un cycle de renforcement qui peut accroître à la fois la valeur perçue des régimes de retraite d'employeur et la confiance des membres dans leur utilisation efficace.



## Références

### A

- Adeline, A., Crèvecoeur, I., Fonseca, R., & Michaud, P. (2019). Income volatility, health and wellbeing. IZA Discussion Papers, No. 12823. Institute of Labor Economics (IZA). <https://docs.iza.org/dp12823.pdf>
- Agnew, J. (2013). *Australia's retirement system: Strengths, weaknesses, and reforms*. Center for Retirement Research at Boston College.
- Ainslie, G., & Haslam, N. (1992). Hyperbolic discounting. In G. Loewenstein & J. Elster (Eds.), *Choice over time* (pp. 57–92). Russell Sage Foundation.
- Akanni, L., Lenhart, O., & Morton, A. (2022). Income trajectories and self-rated health status in the UK. *SSM-Population Health*, 17, 101035. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101035>
- Akerlof, G. A. (1991). Procrastination and obedience. *American Economic Review*, 81(2), 1–19.
- Alonso-García, J., Bateman, H., Bonekamp, J., & Stevens, R. (2021). Spending from regulated retirement drawdowns: The role of implied endorsement. *Scandinavian Journal of Economics*, 123(3), 810–847. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12425>
- Alonso-García, J., Bateman, H., Bonekamp, J., Van Soest, A., & Stevens, R. (2022). Saving preferences after retirement. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 198, 409–433.
- Anderson, C. J. (2003). The psychology of doing nothing: Forms of decision avoidance result from reason and emotion. *Psychological Bulletin*, 129, 139–167. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.1.139>
- Association of Canadian Pension Management. (2022). *Decumulation 2.0: Converting retirement savings to lifetime income—A prescription to help Canadians navigate their retirement income needs*. <https://www.acpm.com/>
- Australian Government. (2020). *Retirement income review—Final report*. <https://treasury.gov.au/publication/p2020-100554>

### B

- Baldwin, B. (2017). *The pensions Canadians want: The results of a national survey*. Canadian Public Pension Leadership Council.
- Bania, N., & Leete, L. (2022). Monthly income volatility and health outcomes. *Contemporary Economic Policy*, 40(4), 636–658. <https://doi.org/10.1111/coep.12576>
- Bartholomeyczik, K., Gusenbauer, M., & Treffers, T. (2022). The influence of incidental emotions on decision-making under risk and uncertainty: a systematic review and meta-analysis of experimental evidence. *Cognition and Emotion*, 36(6), 1054–1073. <https://doi.org/10.1080/02699931.2022.2099349>

- Bateman, H., Eckert, C., Iskhakov, F., Louviere, J., Satchell, S., & Thorp, S. (2016). Default and naive diversification heuristics in annuity choice. *Australian Journal of Management*, 42(1), 32–57. <https://doi.org/10.1177/0312896215617225>
- Bateman, H., Eckert, C., Iskhakov, F., Louviere, J., Satchell, S., & Thorp, S. (2018). Individual capability and effort in retirement benefit choice. *Journal of Risk and Insurance*, 85(2), 483–512. <https://doi.org/10.1111/jori.12160>
- Behaghel, L., & Blau, D. M. (2012). Framing social security reform: Behavioral responses to changes in the full retirement age. *American Economic Journal: Economic Policy*, 4(4), 41–67. <https://doi.org/10.1257/pol.4.4.41>
- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2013). Behavioral economics and the retirement savings crisis. *Science*, 339(6124), 1152–1153. <https://doi.org/10.1126/science.1231320>
- Benartzi, S., Previtro, A., & Thaler, R. H. (2011). Annuitization puzzles. *Journal of Economic Perspectives*, 25(4), 143–164. <https://doi.org/10.1257/jep.25.4.143>
- Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., & Madrian, B. C. (2009). The importance of default options for retirement saving outcomes: Evidence from the United States. In J. R. Brown, J. B. Liebman, & D. A. Wise (Eds.), *Social security policy in a changing environment* (pp. 167–195). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226076508.003.0006>
- Blanchett, D., & Finke, M. S. (2021). Guaranteed income: A license to spend. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3875802>
- Brown, J. R. (2007). *Rational and behavioral perspectives on the role of annuities in retirement planning*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w13537>
- Brown, J. R. (2009). Understanding the role of annuities in retirement planning. In A. Lusardi (Ed.), *Overcoming the saving slump* (pp. 178–206). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226497105.003.0007>
- Brown, J. R., Kapteyn, A., & Mitchell, O. S. (2016). Framing and claiming: How information–framing affects expected Social Security claiming behavior. *Journal of Risk and Insurance*, 83(1), 139–162. <https://doi.org/10.1111/jori.12058>
- Brown, J. R., Kapteyn, A., Luttmer, E. F., & Mitchell, O. S. (2017). Cognitive constraints on valuing annuities. *Journal of the European Economic Association*, 15(2), 429–462. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvw009>
- Brown, J. R., Kling, J. R., Mullainathan, S., & Wrobel, M. V. (2008). Why don't people insure late-life consumption? A framing explanation of the under-annuitization puzzle. *American Economic Review*, 98(2), 304–309. <https://doi.org/10.1257/aer.98.2.304>
- Brown, R. L. (2024). *Principles in the design of an optimal retirement income security system* (Canadian Institute of Actuaries Document 224105). <https://www.cia-ica.ca/publications/224105e/>

Burum, B. A. (2014). *Do yourself a favor: We help our future selves for the same reasons we help others* [Doctoral dissertation, Harvard University]. <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:12274598>

Bursztyn, L., Ederer, F., Ferman, B., & Yuchtman, N. (2014). Understanding mechanisms underlying peer effects: Evidence from a field experiment on financial decisions. *Econometrica*, 82(4), 1273–1301. <https://doi.org/10.3982/ECTA11991>

## C

Choi, J. J., Laibson, D., Madrian, B. C., & Metrick, A. (2004). Saving for retirement on the path of least resistance. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 86(1), 21–45.

Club Vita. (2022). *Club Vita's longevity, lifestyle and retirement perception survey 2022*. <https://www.clubvita.net/>

Cook, F. L., Jacobs, L. R., & Kim, D. (2010). Trusting what you know: Information, knowledge, and confidence in Social Security. *Journal of Politics*, 72(2), 397–412. <https://doi.org/10.1017/S0022381609990764>

## D

DeLiema, M., Deevy, M., Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2018). *Exploring the prevalence, risk factors, and financial mismanagement of older persons: Evidence from the Health and Retirement Study* (Work Paper No. 2018-3). Pension Research Council, The Wharton School.

Dobrescu, L. I., Fan, X., Bateman, H., Newell, B. R., Ortmann, A., & Thorp, S. (2018). Retirement savings: A tale of decisions and defaults. *Economic Journal*, 128(610), 1047–1094. <https://doi.org/10.1111/econj.12447>

Drexler, A., Fischer, G., & Schoar, A. (2014). Keeping it simple: Financial literacy and rules of thumb. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(2), 1–31. <https://doi.org/10.1257/app.6.2.1>

## E

Eckler Ltd. (2019). *Financial wellness and education survey results*. [Unpublished survey data].

Elfassy, T., Swift, S. L., Glymour, M. M., Calonico, S., Jacobs, D. R., Jr., Mayeda, E. R., & Al Hazzouri, A. Z. (2019). Associations of income volatility with incident cardiovascular disease and all-cause mortality in a US cohort: 1990 to 2015. *Circulation*, 139(7), 850–859. <https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.118.035521>

Employment and Social Development Canada. (2019). *Summary—ESDC survey on pension deferral awareness*. Government of Canada.

## F

Fernandes, D., Lynch, J. G., & Netemeyer, R. G. (2014). The effect of financial literacy and financial education on downstream financial behaviors. *Management Science*, 60(8), 1861–1883.

<https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1849>

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Row, Peterson.

Financial Consumer Agency of Canada. (2025, September 23). *Why your employees' financial well-being matters*. <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/financial-wellness-work/why.html>

Finke, M. S., Howe, J. S., & Huston, S. J. (2017). Old age and the decline in financial literacy. *Management Science*, 63(1), 213–230. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2293>

Finseraas, H., & Jakobsson, N. (2014). Does information about the pension system affect knowledge and retirement plans? Evidence from a survey experiment. *Journal of Pension Economics & Finance*, 13(3), 250–71. <https://doi.org/10.1017/S1474747213000346>

Fox, N. J. (2025). Error management theory and the ability to bias belief and doubt. *Culture and Evolution*, 21(1), 18–34. <https://doi.org/10.1556/2055.2024.00049>

Franklin, M., Folke, T., & Ruggeri, K. (2019). Optimising nudges and boosts for financial decisions under uncertainty. *Palgrave Communications*, 5, Article 113. <https://doi.org/10.1057/s41599-019-0321-y>

## G

Gandhi, S., & Yik, J. (2019). *Retirement income products and policies*. Society of Actuaries.

Gigerenzer, G., & Goldstein, D. G. (1996). Reasoning the fast and frugal way: Models of bounded rationality. *Psychological Review*, 103(4), 650–669. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.103.4.650>

Gilmour, H. (2018). Unmet home care needs in Canada. *Health Reports*, 29(11), 3–11.

Global Business Advisors. (n.d.). Employee stress & financial health. <https://gbizadvisors.com/employee-stress-financial-health/>

Goldstein, D. G., Hershfield, H. E., & Benartzi, S. (2016). The illusion of wealth and its reversal. *Journal of Marketing Research*, 53(5), 804–813. <https://doi.org/10.1509/jmr.14.0652>

Grasset, L., Glymour, M. M., Elfassy, T., Swift, S. L., Yaffe, K., Singh-Manoux, A., & Al Hazzouri, A. Z. (2019). Relation between 20-year income volatility and brain health in midlife: The CARDIA study. *Neurology*, 93(20), e1890–e1899. <https://doi.org/10.1212/WNL.00000000000008463>

Guzzo, R., & Nalbantian, H. (2025). *Understanding and enhancing the workforce impact of retirement plans*. Society of Actuaries Research Institute. <https://www.soa.org/resources/research-reports/2025/workforce-impact-retirement-plans/>

## H

- Harmon-Jones, E., & Mills, J. (2019). *Cognitive dissonance: Progress on a pivotal theory in social psychology*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000135-000>
- Haselton, M. G., & Nettle, D. (2006). The Paranoid Optimist: An Integrative Evolutionary Model of Cognitive Biases. *Personality and Social Psychology Review*, 10(1), 47–66. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1001\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1001_3) (Original work published 2006)
- Hershfield, H. E. (2019). The self over time. *Current Opinion in Psychology*, 26, 72–75. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.06.004>
- Hershfield, H. E., Goldstein, D. G., Sharpe, W. F., Fox, J., Yeykelis, L., Carstensen, L. L., & Bailenson, J. N. (2011). Increasing saving behavior through age-progressed renderings of the future self. *Journal of Marketing Research*, 48(SPL), S23–S37. <https://doi.org/10.1509/jmkr.48.SPL.S23>
- Howard, R. C., Hardisty, D. J., Sussman, A. B., & Lukas, M. F. (2022). Understanding and neutralizing the expense prediction bias: The role of accessibility, typicality, and skewness. *Journal of Marketing Research*, 59(2), 435–452. <https://doi.org/10.1177/00222437211068025>
- Hu, W. Y., & Scott, J. S. (2007). Behavioral obstacles in the annuity market. *Financial Analysts Journal*, 63(6), 71–82. <https://doi.org/10.2469/faj.v63.n6.4928>
- Hutmacher, F., Reichardt, R., & Altenmüller, M. S. (2025). Known Unknowns in Motivated Reasoning: A Closer Look at Three Open Questions. *Collabra: Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1525/collabra.147252>

## K

- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American Psychologist*, 39(4), 341–350. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.39.4.341>
- Keane, M., & Thorp, S. (2016). Complex decision making: The roles of cognitive limitations, cognitive decline, and aging. In J. Piggott & A. Woodland (Eds.), *Handbook of the economics of population aging* (Vol. 1B, pp. 661–709). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/bs.hespa.2016.09.005>
- Knoll, M. A. Z. (2011). Behavioral and psychological aspects of the retirement decision. *Social Security Bulletin*, 71(4), 15–32.
- Kruger, J., Wirtz, D., Van Boven, L., & Altermatt, T. W. (2004). The effort heuristic. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(1), 91–98. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00065-9](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00065-9)

Kunda, Z. (1990). The Case for Motivated Reasoning. *Psychological Bulletin*, 108(3), 480–498. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.3.480>

Kushniruk, A. W. (2001). Analysis of complex decision-making processes in health care: Cognitive approaches to health informatics. *Journal of Biomedical Informatics*, 34(5), 365–376. <https://doi.org/10.1006/jbin.2001.1030>

## L

Laibson, D. (1997). Golden eggs and hyperbolic discounting. *Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 443–478. <https://doi.org/10.1162/003355397555253>

Lalive, R., Magesan, A., & Staubli, S. (2024). How social security reform affects retirement and pension claiming. *American Economic Journal: Economic Policy*, 15(3), 115–150. <https://doi.org/10.1257/pol.20200234>

Langer, E. J. (1975). The illusion of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(2), 311–328. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.32.2.311>

Laporte, J. A., & Neudorf, L. (2010). Canadian pension plan administrators and legal liability. *Pensions*, 15(3), 179. <https://doi.org/10.1057/pm.2010.13>

Lerner, J. S., & Keltner, D. (2001). Fear, anger, and risk. *Journal of personality and social psychology*, 81(1), 146–159. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.81.1.146>

Lerner, J. S., Li, Y., Valdesolo, P., & Kassam, K. S. (2015). Emotion and decision making. *Annual review of psychology*, 66, 799–823. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115043>

Li, Z., Shen, Y., & Su, J. (2022). *Optimal consumption and annuity equivalent wealth with mortality uncertainty*. Society of Actuaries. <https://www.soa.org/resources/research-reports/2022/optimal-annuity-ambiguity/>

Liebman, J. B., & Luttmer, E. F. P. (2015). Would people behave differently if they better understood Social Security? Evidence from a field experiment. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(1), 275–299. <https://doi.org/10.1257/pol.20120081>

Lin, Y., & Feng, T. (2024). Lateralization of self-control over the dorsolateral prefrontal cortex in decision-making: a systematic review and meta-analytic evidence from noninvasive brain stimulation. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 24(1), 19–41. <https://doi.org/10.3758/s13415-023-01148-7>

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>

Lusardi, A., Samek, A., Kapteyn, A., Glinert, L., Hung, A., & Heinberg, A. (2017). Visual tools and narratives: New ways to improve financial literacy. *Journal of Pension Economics & Finance*, 16(3), 297–323. <https://doi.org/10.1017/S1474747215000323>

## M

- MacDonald, B.-J. (2020). *Get the most from the Canada & Quebec Pension Plans by delaying benefits: The substantial (and unrecognized) value of waiting to claim CPP/QPP benefits*. National Institute on Ageing, Ryerson University.
- MacDonald, B.-J. (2024). Paper series overview. In *7 Steps toward better CPP/QPP claiming decisions series*. National Institute on Ageing, Toronto Metropolitan University.
- MacDonald, B.-J., & Chandler, D. (2024a). Step #3: Retiring problematic narratives. In *7 Steps toward better CPP/QPP claiming decisions series*. National Institute on Ageing, Toronto Metropolitan University.
- MacDonald, B.-J., & Chandler, D. (2024b). Step #4: Providing the right information in the right way: Removing the biases in CPP/QPP communications and empowering informed decisions. In *7 Steps toward better CPP/QPP claiming decisions series*. National Institute on Ageing, Toronto Metropolitan University.
- MacDonald, B.-J., & Osberg, L. (2014). Canadian retirement incomes: How much do financial market returns matter? *Canadian Public Policy*, 40(4), 315–338. <https://doi.org/10.3138/cpp.2013-012>
- MacDonald, B.-J., Chandler, D., & Hodder, A. (2024). Step #1: (Re)introducing the retirement income system: A new framework tailored to the retiree's perspective. In *7 Steps toward better CPP/QPP claiming decisions series*. National Institute on Ageing, Toronto Metropolitan University.
- MacDonald, B.-J., Jones, B., Morrison, R. J., Brown, R. L., & Hardy, M. (2013). Research and reality: A literature review on drawing down retirement financial savings. *North American Actuarial Journal*, 17(3), 181–215. <https://doi.org/10.1080/10920277.2013.10590620>
- MacDonald, B.-J., Moore, K., Chen, H., & Brown, R. L. (2011). Canadian National Retirement Risk Index: Employing Statistics Canada's LifePaths to measure the financial security of future Canadian seniors. *Canadian Public Policy*, 37(1), 73–94. <https://doi.org/10.3138/cpp.37.1.73>
- MacDonald, B.-J., Morrison, R. J., & Avery, M. (2020). *The CPP/QPP uptake decision: Risks and opportunities*. Canadian Institute of Actuaries and Society of Actuaries.
- MacDonald, B.-J., Osberg, L., & Moore, K. (2016). How accurately does 70% final earnings replacement measure retirement income (in)adequacy? Introducing the Living Standards Replacement Rate (LSRR). *ASTIN Bulletin*, 46(3), 627–676. <https://doi.org/10.1017/asb.2016.20>
- MacDonald, B.-J., Sanders, B., Strachan, L., & Frazer, M. (2021). *Affordable lifetime pension income for a better tomorrow: How we can address the \$1.5 trillion decumulation disconnect in the Canadian retirement income system with dynamic pension pools*. National Institute on Ageing, Ryerson University and Global Risk Institute.
- MacDonald, B.-J., Wolfson, M., & Hirdes, J. (2019). *Future co\$T of long-term care in Canada*. National Institute on Ageing, Ryerson University.

Madrian, B. C., & Shea, D. F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior. *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1149–1187.

Mastrobuoni, G. (2011). The role of information for retirement behaviour: Evidence based on the stepwise introduction of the Social Security Statement. *Journal of Public Economics*, 95(7), 913–925. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.01.003>

McClure, S. M., Laibson, D. I., Loewenstein, G., & Cohen, J. D. (2004). Separate Neural Systems Value Immediate and Delayed Monetary Rewards. *Science*, 306(5695), 503–507. <https://doi.org/10.1126/science.1100907>

Miller, M., Reichelstein, J., Salas, C., & Zia, B. (2015). Can you help someone become financially capable? A meta-analysis of the literature. *The World Bank Research Observer*, 30(2), 220–246. <https://doi.org/10.1093/wbro/lku009>

Morgan Stanley. (2025). *State of the workplace III: Financial benefits study*. Morgan Stanley at Work.

## N

National Institute on Ageing & Telus Health. (2020). *Pandemic perspectives on ageing in Canada in light of COVID-19: Findings from a National Institute on Ageing/TELUS Health National Survey*. Toronto Metropolitan University.

National Institute on Ageing. (2021). *Pandemic perspectives on long-term care: Insights from Canadians in light of COVID-19*. Toronto Metropolitan University.

Neale, M. A., & Bazerman, M. H. (1992). Negotiator cognition and rationality: A behavioral decision theory perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(2), 157–175. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90009-V](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90009-V)

Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging*, 31(3), 295–317. <https://doi.org/10.1177/0164027508330718>

## O

O'Reilly, H., & Wyman, K. (2000). Sticks and stones: A legal analysis of employer liability for communications to employees about benefit plans. *Estates, Trusts & Pensions Journal*, 19(2).

Osberg, L. (2021). *Economic insecurity and well-being* (Working Paper No. 173). United Nations Department of Economic and Social Affairs.

## P

Perez-Arce, F., Rabinovich, L., Yoong, J., & Alattar, L. (2023). Three little words? The impact of terminology changes on Social Security claiming intentions. *Journal of Pension Economics & Finance*, 23(1), 1–20. <https://doi.org/10.1017/S1474747222000270>

Perlman, B., & Fauquier, C. (2020). *Longevity perceptions and drivers: How Americans view life expectancy*. Society of Actuaries' Mortality & Longevity Strategic Research Program.

Prause, J., Dooley, D., & Huh, J. (2009). Income volatility and psychological depression. *American Journal of Community Psychology*, 43(1–2), 57–70. <https://doi.org/10.1007/s10464-008-9219-3>

## Q

Qureshi, T., Gallant, G., Bronstein, T., Hazelden, M., Brierley, A., & Sinha, S. (2026). *Perspectives on Growing Older in Canada: The 2025 NIA Ageing in Canada Survey*. National Institute on Ageing, Toronto Metropolitan University. [https://niageing.ca/wp-content/uploads/2026/01/January-22-2026\\_Perspective-on-Growing-Older-in-Canada-The-2025-NIA-Ageing-in-Canada-Survey\\_Report.pdf](https://niageing.ca/wp-content/uploads/2026/01/January-22-2026_Perspective-on-Growing-Older-in-Canada-The-2025-NIA-Ageing-in-Canada-Survey_Report.pdf)

## R

Rabinovich, L., & Samek, A. (2018). No regrets: Qualitative evidence on early claiming of Social Security retirement benefits. *Journal of Aging Studies*, 46, 17–23. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2018.05.004>

Retirement Research Center. (2022). *Retiree perspectives: Part 6: What do retirees want from retirement income solutions?* Defined Contribution Institutional Investment Association.

Roberto, K. A., & Teaster, P. B. (2011). *The MetLife study of elder financial abuse: Crimes of occasion, desperation, and predation against America's elders*. MetLife Mature Market Institute.

Rohde, N., Tang, K. K., Osberg, L., & Rao, D. P. (2017). Is it vulnerability or economic insecurity that matters for health? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 134, 307–319. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.024>

## S

Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1), 7–59. <https://doi.org/10.1007/BF00055564>

Seaman, K. L., Abiodun, S. J., Fenn, Z., Samanez-Larkin, G. R., & Mata, R. (2022). Temporal discounting across adulthood: A systematic review and meta-analysis. *Psychology and Aging*, 37(1), 111–124. <https://doi.org/10.1037/pag0000653>

Segel-Brown, B. (2021). *Cost Estimate for Motion 77: Improvements to Long-Term Care*. Office of the Parliamentary Budget Officer.

Seibold, A. (2021). Reference points for retirement behavior: Evidence from German pension discontinuities. *American Economic Review*, 111(4), 1126–1165. <https://doi.org/10.1257/aer.20191136>

Sharot, T. (2011). The optimism bias. *Current Biology*, 21(23), R941–R945. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2011.10.030>

Shin, S., Kim, H., & Heath, C. J. (2019). Narrow framing and retirement savings decisions. *Journal of Consumer Affairs*, 53(3), 975–997. <https://doi.org/10.1111/joca.12215>

Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99–118. <https://doi.org/10.2307/1884852>

Simon, H. A. (1990). Invariants of human behavior. *Annual Review of Psychology*, 41, 1–20. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.000245>

Smyrnis, G., Bateman, H., Eckert, C., Iskhakov, F., Louviere, J., & Thorp, S. (2019). *Understanding superannuation member engagement: The effects of online information displays and individual attributes*. UNSW Business School Research Paper.

Society of Actuaries. (2016). *Society of Actuaries' 2015 risks and process of retirement survey*. Society of Actuaries.

Society of Actuaries. (2021). *Society of Actuaries' 2021 risks and process of retirement survey*. Society of Actuaries.

Stanovich, K. E., & West, R. F. (2000). Individual differences in reasoning: Implications for the rationality debate? *Behavioral and Brain Sciences*, 23(5), 645–665. <https://doi.org/10.1017/S0140525X00003435>

Statistics Canada. (2024). *Survey of Financial Security, 2023* [Public use microdata file]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/13M0006X>

Sun Life. (2025). *Member mindsets, motivations and metrics*. <https://www.sunlife.ca/content/dam/sunlife/regional/canada/documents/grs/member-mindsets-motivations-and-metrics.pdf>

Sunstein, C. R. (2014). Nudging: A very short guide. *Journal of Consumer Policy*, 37(4), 583–588. <https://doi.org/10.1007/s10603-014-9273-1>

## T

Thaler, R. H. (1980). Toward a positive theory of consumer choice. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 1(1), 39–60. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(80\)90051-7](https://doi.org/10.1016/0167-2681(80)90051-7)

Thaler, R. H. (1981). Some empirical evidence on dynamic inconsistency. *Economics Letters*, 8(3), 201–207. [https://doi.org/10.1016/0165-1765\(81\)90067-7](https://doi.org/10.1016/0165-1765(81)90067-7)

Thaler, R. H. (1985). Mental accounting and consumer choice. *Marketing Science*, 4(3), 199–214. <https://doi.org/10.1287/mksc.4.3.199>

Thaler, R. H. (2018). Nudge, not sludge. *Science*, 361(6401), 431. <https://doi.org/10.1126/science.aau9241>

Thaler, R. (2011). The Annuity Puzzle. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2011/06/05/business/economy/05view.html>

Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of Political Economy*, 112(S1), S164–S187. <https://doi.org/10.1086/380085>

Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.

Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2021). *Nudge: The final edition*. Yale University Press.

Thomas, S. (2025, September 10). Canadians aren't ready for retirement: How HR can help. *Canadian HR Reporter*. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/leadership-succession-planning/canadians-arent-ready-for-retirement-how-hr-can-help/393385>

Trope, Y., & Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, 117(2), 440–463. <https://doi.org/10.1037/a0018963>

Tversky, A., & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(2), 207–232. [https://doi.org/10.1016/0010-0285\(73\)90033-9](https://doi.org/10.1016/0010-0285(73)90033-9)

Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>

## V

Valerjev, P., & Dujmović, M. (2023). Single-Heuristic Reasoning: Is It Still Dual-Process? *Journal of Intelligence*, 11(2), 33. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11020033>

Vanzella-Yang, A., & Veenstra, G. (2021). Income volatility and health in Canada. *Health Economics*, 30(6), 1308–1322. <https://doi.org/10.1002/hec.4264>

## W

Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* The Stationery Office.

Willis, L. E. (2011). The financial education fallacy. *American Economic Review*, 101(3), 429–434. <https://doi.org/10.1257/aer.101.3.429>

Wolfe, B., & Brazier, R. (2017). *Spending retirement assets...or not?* BlackRock Retirement Institute.

Wright, V., & Lovatt, M. (2024). Thinking about the future in older age. *Journal of Aging Studies*, 71, 101282. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S089040652400077X>

## X

Xiao, Q., Lam, C. S., Piara, M., & Feldman, G. (2021). Revisiting status quo bias: Replication of Samuelson and Zeckhauser (1988). *Meta-Psychology*, 5. <https://doi.org/10.15626/MP.2020.2470>

## Y

Yaari, M. (1965). Uncertain lifetime, life insurance, and the theory of the consumer. *Review of Economic Studies*, 32(2), 137–150. <https://doi.org/10.2307/2296058>

## Annexe A : Aperçu des obstacles psychologiques

### Biais d'optimisme

Avoir tendance à être excessivement — et inconsciemment — optimistes quant à son avenir. Le lauréat du prix Nobel Daniel Kahneman a décrit ce phénomène comme étant le biais cognitif le plus important et l'un des plus difficiles à modérer (Kahneman, 2011). Bien que ce biais puisse réduire le stress en favorisant la croyance que seuls des résultats positifs se profilent à l'horizon (p. ex. réussite, bonne santé), il peut également entraver la planification financière proactive et compromettre une planification de la retraite efficace de plusieurs manières :

- **Supposer qu'ils « se rattraperont plus tard »** : Les travailleurs peuvent supposer qu'ils peuvent retarder l'épargne sans conséquences, sous-estimant les risques tels qu'une maladie imprévue ou une perte d'emploi qui pourraient nuire à leur capacité d'épargne future.
- **Sous-estimer les dépenses futures** : Les gens sous-estiment souvent le montant dont ils auront besoin pour couvrir leurs dépenses futures (Howard et coll., 2022), ce qui réduit leur motivation à épargner.
- **Éviter de penser aux conséquences négatives du vieillissement** : On a tendance à éviter de penser aux difficultés financières liées au vieillissement, comme la fragilité ou les besoins en soins de longue durée (Sharot, 2011; Wright 2024). De ce fait, on sous-estime souvent l'importance des pensions et des

programmes d'épargne-retraite pour se prémunir contre ces dépenses à la retraite.

Globalement, le biais d'optimisme amène les individus à sous-estimer les risques futurs (p. ex. maladie, fragilité et chômage), ce qui les amène à retarder ou à éviter d'importantes activités de planification de la retraite. En conséquence, ils peuvent également sous-évaluer et ne pas profiter des occasions d'atténuation des risques — comme les occasions d'accroître leur revenu viager — qui aideraient à assurer leur sécurité financière à la retraite.

### Biais subjectif de survie

Il est bien établi que les gens ont tendance à sous-estimer leur espérance de vie<sup>13</sup>, ce qui peut avoir une incidence considérable sur leur prise de décisions en matière de retraite. « Si les gens sous-estiment leur longévité, ils s'exposent aux risques de sous-épargne et de surconsommation durant la retraite. Cela signifie également qu'ils sous-évalueront les offres de versements viagers garantis, comme les contrats de rente ou les régimes de retraite à prestations déterminées au travail » (Club Vita, 2022, p. 3). Cette tendance à sous-estimer le risque d'une longue retraite est corrélée à un manque de préparation à la retraite (op. cit. p. 7).

### Aversion à la perte

Les gens ont tendance à ressentir la douleur d'une perte plus intensément que le plaisir d'un gain équivalent (Kahneman et Tversky, 1979,

<sup>13</sup> Club Vita est un centre d'analytique spécialisé en longévité humaine et détient l'ensemble de données sur la longévité le plus vaste et le plus à jour pour les retraités canadiens bénéficiant d'un régime de retraite d'employeur..

1984). Cette aversion à la perte peut fausser les décisions relatives à la retraite de plusieurs façons :

- la crainte de pertes de marché à court terme peut conduire à des choix d'investissement trop prudents, réduisant ainsi le potentiel de croissance à long terme;
- lorsqu'on leur offre le choix entre un revenu à vie et un versement unique, la peur de « perdre quelque chose » (p. ex. en mourant prématurément) peut l'emporter sur les avantages rationnels d'une sécurité de revenu à long terme.

## Biais de présent

Ce biais reflète une préférence pour la gratification immédiate au détriment du bien-être futur (Laibson, 1997). Comme l'a expliqué Burum (2014, p. 4) : « les recherches en psychologie, en économie comportementale et en neurosciences cognitives suggèrent que 1) nous percevons notre moi futur comme une autre personne, et 2) notre lien avec notre moi futur influence la façon dont nous prenons les décisions qui affecteront ultimement son bien-être. »

Le décalage entre la façon dont nous percevons notre moi actuel et notre moi futur aide à expliquer pourquoi les individus choisissent souvent de plus petites récompenses immédiates (p. ex. dépenser maintenant) plutôt que des avantages différés plus importants (p. ex. épargner pour la retraite). Parmi les premiers travaux fondateurs sur le choix intertemporel et le décalage entre le moi présent et le moi futur, on peut citer ceux

de Thaler (1981), Akerlof (1991) et Ainslie et Haslam (1992). Des recherches plus récentes menées par Hershfield et coll. (2011, 2019) ont appliqué ces connaissances spécifiquement à la planification de la retraite<sup>14</sup>.

Ce décalage aide également à expliquer pourquoi les travailleurs peuvent percevoir la cotisation à un régime de retraite au profit de leur « moi futur » comme étant trop abstraite ou lointaine, par rapport à l'effet immédiat et tangible sur leur salaire net actuel. Les cotisations de retraite peuvent être perçues comme une perte de revenu actuel, le gain correspondant en matière de sécurité future profitant essentiellement à une personne étrangère.

## Biais de montant forfaitaire

Les travailleurs privilégient fréquemment des versements uniques importants (p. ex. les sommes forfaitaires) plutôt qu'un revenu viager stable, même lorsque les paiements périodiques offrent une valeur supérieure. Cette tendance — appelée biais de montant forfaitaire — explique pourquoi les individus préfèrent souvent conserver leurs économies plutôt que de les transformer en revenu de retraite viager (p. ex. par l'achat de rentes ou le report du début des prestations du RPC/RRQ) (Hu et Scott, 2007).

Le biais de montant forfaitaire est potentiellement renforcé par deux illusions : l'illusion de richesse — la perception de se sentir plus riche avec une somme forfaitaire qu'avec une pension promise (Goldstein et coll., 2016) — et l'illusion de contrôle, soit la croyance des gens qu'ils peuvent mieux gérer leur argent

<sup>14</sup> Shin et coll. (2019) ont approfondi l'analyse de la manière dont le biais de cadrage étroit, soit la tendance à évaluer les décisions de consommation présentes indépendamment des besoins futurs, fausse les choix de retraite à long terme. Pour une analyse exhaustive de l'influence de l'âge sur les préférences intertemporelles, voir la méta-analyse sur la prise de décision tout au long de la vie adulte présentée dans Seaman et coll. (2022).

de manière autonome, malgré les preuves du contraire. S'appuyant sur un vaste corpus de recherches psychologiques commençant par Langer (1975), Brown (2009) a expliqué l'illusion de contrôle dans le contexte des régimes de retraite : « Les individus peuvent fort bien croire qu'ils ont plus de contrôle sur leur avenir financier en détenant un patrimoine plutôt qu'en recevant un revenu » (p. 196).

### **Effet de troupeau**

Les humains ont une tendance naturelle à suivre la foule lorsqu'ils sont confrontés à des décisions méconnues ou complexes comme celles associées à la planification financière de la retraite (Bursztyn et coll., 2014). Face à des options de retraite déroutantes, de nombreux travailleurs se contentent d'imiter les choix de leurs pairs – souvent sans évaluer si ces choix s'alignent sur leurs propres objectifs et situations financières. En l'absence de contre-efforts intentionnels, les normes sociales dominantes peuvent renforcer l'inertie et décourager une prise de décision éclairée.

## Annexe B : Vieillir chez soi et soins de longue durée

« L'une des premières choses que je demande après avoir diagnostiqué une démence, c'est si le patient bénéficie du soutien de sa famille ou s'il a les moyens financiers nécessaires – ce sont les facteurs les plus déterminants de sa capacité à gérer la situation. »

— D<sup>r</sup> **Samir Sinha**, gériatre canadien et directeur de la recherche sur les politiques de santé de l'INV

Presque tous les Canadiens de 65 ans et plus souhaitent vieillir chez eux (INV et TELUS Santé, 2020; INV, 2021), mais les obstacles financiers et systémiques rendent cet objectif de plus en plus difficile. Par exemple :

- La *Loi canadienne sur la santé* ne couvre pas les soins de longue durée, lesquels sont fragmentés et soumis à de fortes pressions. En 2021, plus de 52 000 Canadiens étaient inscrits sur des listes d'attente pour des établissements de soins de longue durée (Segel-Brown, 2021), et plus de 430 000 avaient des besoins de soins à domicile non comblés (Gilmour, 2018).
- Les familles ont traditionnellement comblé cette lacune, fournissant 75 % des soins à domicile pour les personnes âgées (MacDonald et coll., 2019) de façon non rémunérée.

Toutefois, les mutations démographiques — y compris la réduction de la taille des familles, la présence accrue des femmes sur le marché du travail et une plus grande mobilité mondiale — érodent ce soutien.

- Les coûts des soins de longue durée financés par l'État subissent déjà d'importantes pressions et devraient tripler d'ici 2050, passant de 22 milliards de dollars à 71 milliards de dollars. Ce montant s'élève à 98 milliards de dollars s'il faut remplacer les soins familiaux non rémunérés, ce qui représente plus du quart des recettes prévues provenant de l'impôt sur le revenu des particuliers (ibid).
- Peu de personnes retraitées possèdent une épargne suffisante. En 2019, les deux tiers des ménages approchant de la retraite disposaient d'une épargne enregistrée, avec une médiane de seulement 100 000 \$ — une somme rapidement épuisée par les coûts des soins de longue durée.

Un revenu de retraite viager apporte un soutien essentiel non seulement pour les besoins quotidiens, mais aussi pour vieillir chez soi en toute sécurité à mesure que le soutien familial et public diminue.

## Annexe C : Recommandations de l'industrie concernant les outils de modélisation de la planification financière après la retraite

Source : Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (2022)

La modélisation informatique de la planification financière après la retraite aide les participants des régimes de capitalisation et les retraités à évaluer la durée de chaque compte d'épargne et la probabilité que les besoins de revenu de base soient satisfaits pour le reste de la vie du participant. Bien que le secteur de la retraite fournisse de bons outils d'aide à la décision aux participants des régimes de capitalisation pendant la phase d'adhésion et d'accumulation, il existe un besoin croissant d'outils de modélisation robustes pour soutenir la prise de décision des participants des régimes qui quittent leur régime (ou qui commencent à percevoir un revenu de retraite au sein du régime) et tout au long de la phase de décaissement.

Voici quelques-unes des caractéristiques des meilleurs outils de modélisation de décaissement :

1. **Conception conviviale** : des résultats clairs, significatifs et personnalisables.
2. **Hypothèses économiques robustes** : tenir compte de différentes hypothèses concernant l'environnement économique — notamment les anticipations des marchés financiers (y compris les chocs potentiels), l'inflation et les taux d'intérêt — qui sont constamment réévaluées et utilisées dans un cadre stochastique afin de présenter une distribution des résultats.
3. **Rendements et dépenses réalistes** : calculer les rendements des placements nets de frais et exprimer les besoins de dépenses en dollars constants (corrigés de l'inflation) afin d'obtenir des résultats et des orientations plus pertinents.
4. **Priorité au revenu net** : modéliser le revenu disponible (après impôt) plutôt que le revenu brut, en tenant compte des impôts fédéraux et provinciaux, des prestations fondées sur le revenu (p. ex. la récupération du SRG) et d'autres dispositions comme le fractionnement du revenu et les règles de retrait obligatoire.
5. **Données personnelles holistiques** : inclure le portrait financier complet du participant, y compris tous les actifs de retraite (REER, CELI, épargne non enregistrée), l'équité immobilière et les dettes non remboursées (hypothèques, prêts, etc.).
6. **Besoins propres à chaque phase** : ajuster les coûts du mode de vie à la retraite et les besoins de liquidités pour les différentes phases de la retraite, y compris les dépenses de fin de vie (comme l'augmentation des coûts de soins de santé ou les questions successorales).
7. **Modélisation par ménage** : offrir la souplesse nécessaire pour modéliser les besoins de retraite et les scénarios de décaissement sur la base du ménage

(couple) plutôt qu'uniquement sur une base individuelle.

8. **Conseils en matière de longévité** : offrir des conseils sur l'élaboration d'hypothèses de longévité pour le retraité et son conjoint ou sa conjointe, en tenant compte de l'état de santé, de la longévité familiale et d'autres facteurs, et permettre l'analyse de scénarios pour différentes durées de vie.
9. **Intégration aux régimes de retraite publics** : inclure la possibilité de saisir ou de modifier les droits aux pensions publiques (RPC/RRQ et SV) pour le participant et son conjoint ou sa conjointe en fonction des prestations réellement acquises, et montrer les incidences des différentes dates de début sur les revenus annuels.
10. **Scénarios de veuvage** : offrir la souplesse nécessaire pour modéliser les besoins de revenu de retraite ajustés et les stratégies de décaissement à la suite du décès d'un conjoint.
11. **Tests de résistance aux chocs de dépenses** : permettre la saisie de certains « chocs de dépenses à la retraite » (p. ex. frais médicaux soudains ou coûts de soins de longue durée) afin de tester la sensibilité du régime de retraite à de tels événements.
12. **Comparer des stratégies de décaissement** : permettre l'identification et la comparaison de différentes stratégies de décaissement, en illustrant comment les résultats d'une stratégie se comparent à ceux d'une autre.
13. **Personnalisation selon les objectifs** : tenir compte des différences individuelles en matière d'objectifs et de préférences, y compris la tolérance au risque, le taux d'actualisation personnel (préférence pour

le présent par rapport au futur), le besoin de prévisibilité par rapport à la flexibilité, les attitudes envers le legs d'un héritage, etc.

**Recommandation de l'ACARR** : Les directives réglementaires concernant le décaissement des régimes de capitalisation devraient enjoindre aux promoteurs et aux fournisseurs de ces régimes de mettre à la disposition de leurs membres (frais inclus dans le régime) des outils de modélisation couvrant les points 1 à 12 ci-dessus, le point 13 constituant un avantage supplémentaire. (ACARR, 2022, p. 20)

## Annexe D : L'autre moitié du combat – Utiliser les calculateurs financiers informatisés

Janice Holman, CFA, CFP, correspondance personnelle, 16 août 2024

Forte de plus de 25 ans d'expérience auprès de Canadiens dans le cadre de régimes de capitalisation, et après plus d'une décennie consacrée à la conception d'un outil de planification financière idéal pour les participants, une conclusion importante s'impose : ce n'est pas parce qu'un outil est conçu qu'il sera adopté. Même les meilleurs outils seront inefficaces s'ils ne sont pas intégrés aux événements de la vie quotidienne.

L'utilisation des calculateurs de retraite varie considérablement. Par exemple, en 2023, un examen de l'utilisation des calculateurs de retraite auprès de trois des plus importants gestionnaires de régimes de capitalisation au Canada a révélé un écart considérable – allant de 14 % des membres à l'extrémité inférieure à 55 % à l'extrémité supérieure. Les facteurs influençant ces statistiques sont les suivants :

- **Intégration aux événements clés :** L'intégration du calculateur de retraite à d'autres processus (comme l'adhésion au régime ou une révision annuelle au moyen d'un coup de pouce) augmente considérablement l'utilisation.
- **Incitations proactives :** Envoyer des messages personnalisés aux utilisateurs (par exemple : « Vous n'avez pas encore défini d'objectif de retraite; vérifiez si vous êtes sur la bonne voie » ou « Vous ne vous êtes pas connecté depuis plus d'un an; voyez comment votre retraite a évolué. ») les encourage à utiliser l'outil.
- **Saisie automatisée :** Le préremplissage automatique des données disponibles et la gestion des calculs complexes en arrière-plan rendent l'expérience simple, accessible et précise.
- **Résultats faciles à comprendre :** Présenter l'information sous forme de graphiques ou d'illustrations intuitifs augmente considérablement la probabilité d'utilisation.
- **Source fiable :** Un fournisseur fiable et crédible, ainsi que la transparence quant à l'utilisation des données personnelles, favorisent l'adoption.
- **Renforcement positif :** Mettre en avant les avantages personnels de l'outil, sa valeur ajoutée et sa facilité d'utilisation encourage l'engagement.
- **Portée exhaustive :** Les outils qui ne traitent que d'un aspect très restreint de la planification de la retraite sont moins utiles aux utilisateurs. Les calculateurs doivent contextualiser leurs résultats et intégrer d'autres informations importantes susceptibles d'influencer la prise de décision de l'utilisateur.
- **Promotion et sensibilisation :** Même un excellent outil a besoin d'être promu. Il est essentiel de communiquer et d'encourager régulièrement son utilisation afin de mettre en valeur sa valeur pour l'utilisateur.
- **Accessibilité :** Tout outil doit être facilement utilisable sur un appareil mobile ou au moyen

d'une application. L'utilisation des outils réservés aux ordinateurs de bureau est en constante diminution, supplantée par l'accès mobile via téléphones ou tablettes.

Enfin, il est primordial de souligner l'importance de la confiance dans l'utilisation des calculateurs financiers et l'adoption des résultats qu'ils fournissent. Selon un sondage réalisé par Eckler Ltd. en 2019, 90 % des Canadiens estiment que l'attribut le plus important de l'éducation financière est son impartialité (Eckler Ltd., 2019).

RESTEZ EN CONTACT

Pour en savoir plus sur l'INV, visitez notre site Web à [www.NIAgeing.ca](http://www.NIAgeing.ca) et suivez-nous sur **X**, **LinkedIn**, **Facebook** et **BlueSky**.