

INNOVER POUR MENER

Rapport 2026

Des perspectives qui mènent
à des solutions concrètes
pour les promoteurs de
régimes d'avantages sociaux



AGA
ASSURANCES
COLLECTIVES

LE MEILLEUR DES GENS
ET DE LA TECHNOLOGIE

TABLE DES MATIÈRES

2026 : LE RETOUR AUX SOURCES?..... 3

**MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS ET RÉGIMES
D'ASSURANCE COLLECTIVE : UN DUO STRATÉGIQUE
ESSENTIEL POUR LA PERFORMANCE
ORGANISATIONNELLE..... 6**

**UNE ÉPARGNE-RETRAITE EN ENTREPRISE
QUI FONCTIONNE GRÂCE À UN CADRE DE
GOUVERNANCE RÉFLÉCHI 10**

L'AVENIR DU TRAVAIL : TABLE RONDE..... 15

CHANGEMENTS LÉGISLATIFS 19

CONTRIBUTEURS ET COLLABORATEURS..... 23

2026 : LE RETOUR AUX SOURCES?



En ce début d'année, l'économie mondiale semble en proie à une agitation continuelle, et cette tourmente n'épargne pas le Canada. La première moitié de la décennie a été marquée par une pression constante sur les employeurs, exercée par la pandémie de COVID-19, l'inflation, le travail hybride, les problèmes de santé mentale, l'essor de l'IA et les droits de douane... De véritables montagnes russes qui ne s'arrêtent jamais et dont il est impossible de descendre!

DES MONTAGNES RUSSES QUI NE S'ARRÊTENT JAMAIS ET DONT ON NE PEUT DESCENDRE!

Chez AGA, nous avons le privilège de côtoyer des **milliers de gestionnaires de ressources humaines** et de **cadres supérieurs** de partout au Canada. La plupart d'entre eux tiennent le même discours : le rythme du changement n'a cessé de s'accélérer au fil des dernières années et ils ont besoin de soutien pour voir à ce que leurs stratégies en matière de rémunération globale et de capital humain demeurent optimales. Ils savent bien qu'il est essentiel d'offrir de solides régimes d'assurance collective et d'épargne-retraite pour demeurer concurrentiels, mais sont confrontés à des pressions budgétaires et sentent qu'ils n'ont ni temps ni les ressources nécessaires pour assurer l'efficacité des programmes qu'ils proposent.

Ces gestionnaires ne peuvent toutefois pas rester sourds aux appels à l'aide de leurs employés. Les données sont sans équivoque : 40 % des Canadiens déclarent être confrontés à un stress mental et financier constant¹, tandis que 84 % des employés qui bénéficient d'un régime d'assurance collective au pays attendent de leur employeur qu'il soutienne leur santé et leur bien-être au-delà des avantages sociaux offerts².

Sur le marché canadien, les régimes d'avantages sociaux privés font partie d'une forme de filet de sécurité pour les travailleurs, qui voient en leur employeur un rouage clé du système de soutien dont ils ont besoin pour atteindre la tranquillité d'esprit sur les plans physique, mental et financier.

40 %

des Canadiens déclarent être confrontés à un stress mental et financier constant

84 %

des participants à une assurance collective au pays souhaitent que leur employeur soutienne leur santé globale au-delà des avantages sociaux offerts



LES EMPLOYEURS SONT EN QUÊTE DE SOUTIEN POUR VOIR À CE QUE LEURS STRATÉGIES EN MATIÈRE DE CAPITAL HUMAIN DEMEURENT OPTIMALES.

¹ Indice de santé mentale TELUS, décembre 2024

² Benefits Canada, Sondage sur les soins de santé, 2025

**MALGRÉ LE
CHAOS QUI
RÈGNE, NE
SERAIT-IL PAS
TEMPS DE VISER
UN « RETOUR
AUX SOURCES »
EN 2026?**

Face aux besoins croissants, aux priorités changeantes et aux contraintes financières, les promoteurs de régimes sont souvent désorientés. Malgré le chaos qui règne, ne serait-il pas temps de viser un « retour aux sources » en 2026?

C'est en soulevant des questions fondamentales que nos experts obtiennent les meilleurs résultats avec nos clients, puisque cela permet d'offrir des recommandations concrètes.

- Pourquoi offrez-vous un régime d'avantages sociaux?
- Quelles sont les attentes de vos employés à votre égard?
- Quelles sont vos dépenses les plus importantes en matière d'avantages sociaux, et comment pouvons-nous vous aider à les réduire?

Quand on ne prend pas le temps de bien répondre à ces questions, les problèmes surviennent... et les régimes perdent leur efficacité et leur valeur.

Nous avons choisi de partager notre vision dans cette première édition de notre rapport *Innover pour mener* qui, nous l'espérons, deviendra une lecture annuelle incontournable dans le marché canadien des régimes collectifs d'assurance et d'épargne-retraite. Ce faisant, nous souhaitons rendre compte de ce que nous observons et des stratégies que nous avons mises en place pour simplifier l'administration des régimes, offrir une valeur ajoutée aux promoteurs comme aux participants et établir une structure de coûts prévisible. Le présent rapport aborde entre autres :



Comment les régimes d'assurance collective doivent s'arrimer à une **stratégie de mieux-être pour un rendement organisationnel optimisé** et un meilleur **contrôle des coûts**.



Comment les entreprises de toutes tailles peuvent **personnaliser les avantages sociaux** qu'elles offrent pour répondre aux **besoins diversifiés de leur personnel**, en explorant les données et en tablant sur l'IA pour déceler les tendances.



Comment une structure de gouvernance simple et efficace des **régimes d'épargne-retraite collectifs** contribue grandement à atteindre vos propres objectifs et ceux de vos employés en quête de **sécurité financière**.



Comment les changements **démographiques au travail**, l'IA et la **conjoncture économique mondiale** auront une incidence sur la **santé et la sécurité financière** des participants aux régimes, grâce à l'avis de collaborateurs d'Investissements Russell, de Gestion de Placements TD, de TELUS Santé et de Korn Ferry.

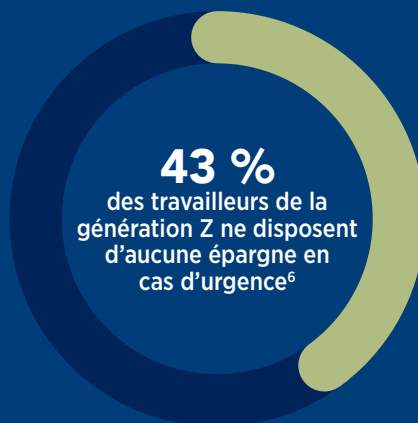
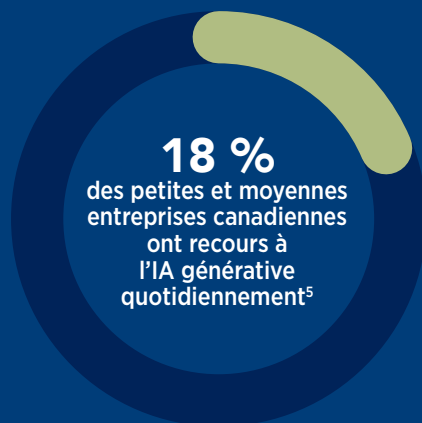
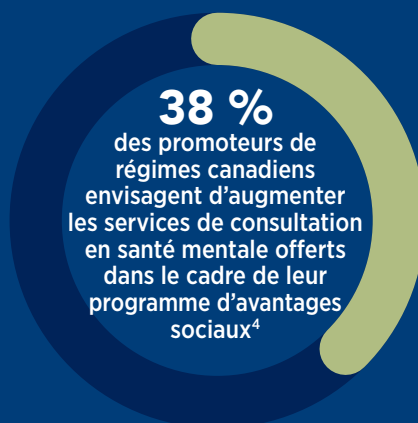


« Notre rapport *Innover pour mener* révèle les coulisses de notre travail auprès de plus de 7 000 clients et de 500 000 employés de partout au pays. Grâce à son modèle d'affaires unique de tiers administrateur/payeur (TPA/TPP), AGA est bien placée pour savoir ce qui anime et préoccupe les Canadiens et, en retour, utiliser cette information pour aider les promoteurs de régimes à façonner l'avenir du travail », mentionne Martin Papillon, notre président-directeur général.

La marche du changement ne ralentira pas; une approche ciblée, soutenue et par étapes reste souvent la meilleure manière de progresser. Nous espérons que ce rapport vous aidera à traverser les hauts et les bas qui jalonnent votre parcours, pour que ces montagnes russes se transforment en un agréable tour de manège.

QUE CE RAPPORT VOUS AIDE À TRANSFORMER CES MONTAGNES RUSSES EN UN AGRÉABLE MANÈGE!

TENDANCES CHIFFRÉES



³ Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé*, données annuelles

⁴ Benefits Canada, *Sondage sur les soins de santé*, 2025

⁵ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Transformation numérique : Comment les PME canadiennes exploitent l'IA et les technologies pour stimuler leur croissance et leur productivité*, septembre 2025

⁶ Indice de santé mentale TELUS, septembre 2025

MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS



MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS ET RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE : UN DUO STRATÉGIQUE ESSENTIEL POUR LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

En 2026, les entreprises du Canada feront de nouveau face à un défi de taille : contenir les coûts de leur assurance collective sans sacrifier l'expérience employé. Pour y parvenir, AGA accompagne de plus en plus d'entreprises qui veulent mettre de l'avant des solutions novatrices favorisant le bien-être des employés.



SANTÉ MENTALE : BIEN PLUS QUE LA GESTION DES INVALIDITÉS

La santé mentale demeure une préoccupation importante des employés. De récentes études montrent une montée croissante des absences pour motifs psychologiques, des cas complexes et de l'épuisement professionnel, ce qui exige des stratégies plus proactives.

Au Canada, un récent sondage¹ a établi à **39 % la proportion d'employés se disant en état d'épuisement professionnel (contre 35 % en 2023)**. Les organisations qui investissent en prévention réduisent nettement la prévalence de ces enjeux et les coûts associés. Le même sondage indique d'ailleurs que la prévention du burnout permet d'économiser 3 400 \$ par employé et par an.

L'accent sur la prévention est une tendance irréversible. Nous voyons émerger des solutions qui donnent des résultats probants, comme par exemple :

- **Réallocation du budget** : Revoir le régime d'assurance collective et réallouer les sommes de volets moins populaires vers la santé mentale, en commençant par la hausse des plafonds de remboursement annuels pour les spécialistes en santé mentale
- **Détection précoce** : Promouvoir de façon appropriée le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) ou en mettre un en place
- **Technologie** : Incorporer les solutions numériques en santé mentale
- **Persistance** : Offrir des soins et services en santé mentale continus
- **Approche élargie** : Revoir les politiques organisationnelles (journées bien-être, horaires flexibles, etc.)
- **Prise de conscience des gestionnaires** : Sensibiliser et soutenir les gestionnaires en lien avec le mieux-être de leurs employés

¹ The Canada Life Assurance Company

DES INITIATIVES POUR FAIRE FACE AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES DE VIE

De plus en plus, les entreprises comprennent que les régimes d'assurance collective ne doivent pas être pris en vase clos; ils doivent s'attacher aux programmes et politiques de ressources humaines afin de couvrir le cycle de vie d'un employé. Cette approche permet de renforcer la proposition de « marque employeur » et d'équité interne.

Plusieurs programmes sont maintenant disponibles afin de bien répondre aux besoins des employés tout au long des étapes de leur vie :

- **Programme d'aide à la parentalité**
(fertilité, adoption, mère porteuse, etc.)
- **Programmes d'aide aux aidants naturels**
(soins pédiatriques virtuels, ressources pour les parents, soutien aux proches aidants, etc.)
- **Programme de soutien pour certaines conditions médicales** (cancer, gestion du poids, maladies chroniques, etc.)
- **Programme lié à la santé des femmes**
(grossesse, maternité, ménopause, etc.)
- **Programme de prévention des invalidités**

La gestion du sommeil devient aussi au cœur des préoccupations. Près de la moitié de la population canadienne souffre aujourd'hui d'un trouble du sommeil (insomnie, apnée du sommeil, etc.)². Dans les groupes où les gens ont des horaires atypiques ou irréguliers, la prévalence est souvent encore plus élevée. Les impacts d'un manque de sommeil sont immédiats sur l'humeur, le bien-être général et, évidemment dans un contexte de travail, la productivité; les employeurs ne peuvent plus ignorer cette réalité.

Des solutions pratiques pour contrer les troubles de sommeil et maintenir un milieu de travail sécuritaire existent. Certains fournisseurs se consacrent ainsi au dépistage et au traitement de l'insomnie et d'autres troubles du sommeil, y compris l'insomnie liée aux horaires atypiques et les cauchemars. Des programmes de thérapie cognitive-comportementale de l'insomnie (TCC-I) sur quelques semaines et incluant un plan de soutien à long terme pour prévenir les rechutes s'avère généralement très efficace.



² Troubles du sommeil: sous le radar de la santé publique - UdeM Nouvelles



OBÉSITÉ ET MÉDICAMENTS, SUR LE RADAR DES PROMOTEURS DE RÉGIME

L'obésité gagne du terrain en Amérique du Nord, et le Canada n'y échappe pas. Non seulement est-elle responsable de problèmes de santé graves, elle a aussi un impact sur la productivité au travail. Actuellement, environ 33 % des adultes et 11 % des enfants au Canada sont obèses³.

Considérée comme une maladie chronique, l'obésité peut se traiter avec une approche multidisciplinaire, incluant de nouveaux médicaments. Qui n'a pas entendu parler d'Ozempic®? Bien qu'approuvé par Santé Canada pour le traitement du diabète de type 2 uniquement, il possède aussi des vertus amaigrissantes. Depuis son lancement, plusieurs autres médicaments ont été approuvés pour la prise en charge à long terme de l'obésité, dont les suivants : Wegovy® et Zepbound®.

Si ces médicaments contribuent à une amélioration de la santé, ils peuvent aussi faire grimper la facture des régimes privés d'assurance médicaments. Depuis le lancement des nouveaux médicaments, la proportion des coûts des réclamations liées aux médicaments anti-obésité par rapport au coût total en médicaments est en croissance continue. Leur impact sur la prime de soins de santé peut être estimé à une hausse d'environ 3 %. Toutefois, des versions génériques devraient être disponibles sur le marché canadien au cours de l'année 2026, ce qui devrait faire baisser les prix.

Différentes mesures de gestion des coûts (comme l'autorisation préalable et la thérapie par paliers) peuvent être appliquées afin de bien encadrer un changement aux garanties entourant les médicaments et ainsi s'assurer du succès de l'initiative.

Enfin, plusieurs promoteurs de régimes ont récemment reconsidéré leur position sur la couverture des traitements contre l'obésité parce qu'ils comprennent qu'aider les personnes qui souffrent d'obésité améliore leur santé globale, allège le fardeau des soins de santé et contribue à un meilleur rendement au travail.

³ Statistique Canada, *La prévalence de l'embonpoint et de l'obésité en hausse au Canada : nouveaux résultats de l'Enquête canadienne sur les mesures de la santé, 2022 à 2024*

PERSONNALISATION DES RÉGIMES COLLECTIFS

Bien qu'on en parle depuis plusieurs années, la personnalisation des régimes d'assurance collective demeure une tendance très forte.

Le modèle *one-size-fits-all* continue de céder sa place progressivement à des avantages plus flexibles : comptes de gestion santé (CGS), compte de santé mieux-être, bénéfices facultatifs, etc. Cela permet d'offrir du choix tout en maîtrisant les coûts; dans certains cas, ces avantages peuvent être payés par l'employé, qui bénéficie néanmoins de rabais de groupe négociés par l'entreprise. Cette personnalisation augmente l'engagement et la pertinence perçue des régimes, particulièrement dans des équipes diversifiées et multigénérationnelles.

Une multitude de produits complémentaires sont de plus en plus disponibles sur le marché, élargissant l'offre et permettant de bien cibler les besoins des salariés. Outre le PAEF et la télémédecine, on retrouve les suivants :

- **Assistant voyage virtuel**, programme de bien-être financier, programme de rabais sur des produits/services
- **Service de périnatalité**, tests pharmacogénétiques
- **Programme de mise en forme physique**, support avec la consommation de substances, programme de nutrition
- **Couverture pour animaux domestiques**

DONNÉES ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

À travers toutes ces tendances, comment établir celles qui sont les plus appropriées pour notre entreprise? Comme pour le reste, la prise de décision devrait se baser sur des faits et non sur de simples anecdotes. Les données d'un régime d'assurance sont une vraie mine d'or afin d'orienter les ajustements requis et les orientations.

Comment vous en servir? Voici ce que nous constatons :

- **Les études comparatives (*benchmark*)** basées sur des données fiables sont particulièrement prisées des employeurs, non pas uniquement pour se comparer, mais bien pour se démarquer.
- **Une analyse approfondie** des données permet d'améliorer la visibilité sur les problèmes actuels et émergents. Les modèles de projection basés sur les données améliorent la précision des projections et renforcent les négociations de renouvellement en réduisant l'écart entre les attentes et les résultats réels.
- **Pour les plus grands groupes, l'IA facilite la segmentation** et la création d'options flexibles, favorisant l'engagement et la satisfaction des salariés.
- **Les chatbots et assistants virtuels**, alimentés par l'IA, améliorent également le service en répondant rapidement aux questions des salariés.

Les avantages sociaux continuent d'évoluer mais surtout, de s'adapter. Les administrateurs de régimes disposent de plus en plus d'outils sur mesure afin d'assurer un niveau de couverture aligné à leur population. Les avancées technologiques importantes au cours des prochaines années permettront de continuer cette tendance, qui reflète une approche de plus en plus proactive en assurance collective : prévenir plutôt que guérir.

RÉGIMES D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIFS



UNE ÉPARGNE-RETRAITE EN ENTREPRISE QUI FONCTIONNE GRÂCE À UN CADRE DE GOUVERNANCE RÉFLÉCHI

Les employeurs qui offrent des véhicules d'épargne-retraite, comme par exemple un régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif), un compte d'épargne libre d'impôt collectif (CELI collectif), un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), un régime de retraite à cotisations déterminées (CD) ou – au Québec – un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) savent déjà qu'un cadre de gouvernance robuste est indispensable sur le plan de la conformité et de l'efficacité. Depuis des décennies, l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) publie et promeut ses lignes directrices destinées aux régimes de capitalisation afin d'aider leurs promoteurs à suivre les meilleures pratiques en matière d'administration de régimes et de gestion des risques.

Or, une récente mise à jour de ces lignes directrices, que les promoteurs de régimes étaient invités à mettre en œuvre avant le 1^{er} janvier 2026, a suscité de nombreuses réactions chez les promoteurs. Il est bien connu que les entreprises de petite ou de moyenne taille n'ont pas besoin de ressources internes entièrement dédiées à l'administration de leur régime de capitalisation pour en assurer l'efficacité – en fait, cette option est rarement à leur portée. Ce dont les PME ont besoin, c'est une vision claire, des rôles bien définis et une marche à suivre reproductible qui génère des résultats. Les décisions de placement doivent être prises de manière délibérée, et non par automatisme.

AGA encourage les promoteurs de régimes de capitalisation à réfléchir en termes de moyens et de finalités :

LES MOYENS :

renvoient à des processus robustes, à des révisions périodiques et à une documentation robuste.

LES FINALITÉS :

regroupent les renseignements offerts aux participants, la convenance des options par défaut, la raisonnable des frais et la fiabilité des prestataires de services, pour aboutir à de meilleurs résultats en matière de retraite tout en atténuant les risques d'entreprise.

Face à la volatilité ambiante, il est essentiel de mettre en place une structure de gouvernance rigoureuse. Que vous songiez à mettre sur pied un nouveau régime ou que vous souhaitiez vous assurer que la gestion de votre régime actuel réponde à toutes les exigences applicables, vous trouverez ici un survol des éléments à prendre en considération.

CADRE DE CAPITALISATION : SIMPLICITÉ, CLARTÉ ET PRUDENCE

Les régimes de retraite sont inévitablement confrontés aux défis que posent la complexité des marchés, la réglementation changeante, les progrès technologiques et les attentes croissantes des participants.

Ceux qui savent garder le cap malgré ces difficultés tablent sur trois principes directeurs :



La **simplicité**, qui réduit les frictions



La **clarté**, qui renforce la confiance



La **prudence**, pour prendre des décisions judicieuses

Le cadre que nous proposons allie une gouvernance pratique à une supervision raisonnée, offrant ainsi aux promoteurs de régimes une marche à suivre qui se justifie facilement, favorise les participants et met l'accent sur les résultats.

UN RÉGIME CONÇU POUR RÉUSSIR : DES OBJECTIFS CLAIRS POUR DE MEILLEURS RÉSULTATS

Avant toute chose, définissez explicitement les objectifs que vous cherchez à atteindre.

Un régime de retraite bien géré met à la disposition des employés les outils dont ils ont besoin pour faire de bons choix, en toute confiance. Il comporte une option de placement par défaut adéquate et revue périodiquement, et des frais concurrentiels et faciles à comprendre; il fait appel à des prestataires de services fiables qui prennent en charge l'administration et assurent la sécurité des données; et il table sur un processus de revue documenté qui dénote des décisions mûrement réfléchies et responsables.

Une fois que la raison d'être de votre régime est clairement articulée, il s'agit de structurer les processus, les examens et la documentation connexe de manière à atteindre vos objectifs avec rigueur, sans complexité inutile.

RÔLES BIEN DÉFINIS, GOUVERNANCE STRUCTURÉE ET TÂCHES CLÉS

Des rôles mal définis créent des risques. Lorsque chacun connaît les responsabilités qui lui incombent et obéit à un processus de gouvernance simple et cohérent, les risques de lacunes diminuent, la reddition de compte est facilitée et les décisions que vous prenez se justifient aisément.

RÔLES

- **Le responsable de la gouvernance** coordonne la supervision globale du régime et l'ensemble des communications afférentes.
- **Le comité de gouvernance**, lorsqu'il y en a un (selon la taille et la complexité du régime en cause), examine la conception du régime, les options de placement, la conformité, les outils et les services ainsi que les communications à l'intention des participants.
- **Un conseiller indépendant** fournit des conseils objectifs, apporte son expertise sectorielle et offre une analyse comparative des frais ainsi que des informations éclairantes au sujet de la réglementation applicable.

TÂCHES

- **Les révisions périodiques** permettent de revoir les options de placement par défaut, les frais applicables, le rendement des prestataires de services, les communications et la gestion des risques.
- **Une marche à suivre bien documentée** établit un lien entre chaque mesure à prendre à les objectifs à atteindre, en plus d'indiquer clairement la personne responsable de chaque tâche.



DÉCISIONS DE PLACEMENT RÉFLÉCHIES : OBJECTIF, PERTINENCE ET RÉSULTATS

Raison d'être : L'objectif d'un régime de capitalisation est d'accumuler un patrimoine qui assurera un revenu à la retraite. Au-delà du rendement en pourcentage, nous mettons l'accent sur l'accroissement du capital au fil du temps.

Un changement de paradigme : Dans le cas d'un régime de capitalisation, il ne s'agit pas pour les épargnants de placer une somme forfaitaire d'un coup en vue de la faire fructifier. Les participants versent plutôt des cotisations relativement modiques toutes les deux semaines pour accroître leur épargne petit à petit. Pour cette raison, les rendements pris isolément n'offrent qu'une indication limitée du succès du régime. Ce sont plutôt les rendements combinés à la volatilité qui dressent un portrait plus fidèle de son efficacité, surtout en périodes de repli ou de marché baissier.

Au moment de revoir les placements, concentrez-vous sur deux aspects essentiels : la pertinence et la qualité.

1

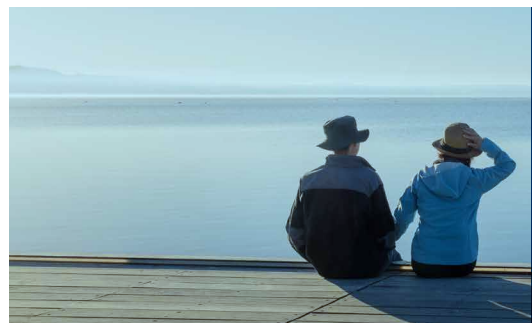
PERTINENCE : CHANGEMENT DE PARADIGME

- Le fonds de placement aide-t-il les participants à atteindre l'objectif que vise le régime, soit la constitution d'un patrimoine qui leur assurera un revenu à la retraite?
- Leur permet-il d'accroître leur épargne petit à petit grâce à des cotisations régulières?
- Favorise-t-il la diversification sans compliquer inutilement le processus de placement?
- Répond-il aux besoins des participants et cadre-t-il avec leurs habitudes?

2

QUALITÉ : FACTEURS CLÉS À ÉVALUER

- **Portefeuille** : La composition du portefeuille est-elle judicieuse et suffisamment diversifiée?
- **Politique** : Existe-t-il une politique claire et cohérente qui régit les décisions de placement des gestionnaires du fonds?
- **Rendement** : Quel rendement le fonds affiche-t-il au fil des cycles boursiers? En quoi la volatilité se répercute-t-elle sur ses résultats?
- **Personnel** : L'équipe de gestion possède-t-elle l'expérience et la discipline voulues?
- **Frais** : Les frais sont-ils raisonnables par rapport à la valeur des services offerts? Sont-ils divulgués de manière transparente?



L'EXERCICE NE SE LIMITE PAS À CHOISIR DE BONS FONDS, MAIS VISE ÉGALEMENT À FAIRE EN SORTE QUE CHAQUE OPTION DE PLACEMENT CONTRIBUE À L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DU RÉGIME, SOIT AIDER LES PARTICIPANTS À SE CONSTITUER UN PATRIMOINE QUI LEUR ASSURERA UN REVENU À LA RETRAITE.

COMMUNICATION PLUS SOUTENUE AVEC LES PARTICIPANTS

Le fonctionnement d'un régime exige que les participants en comprennent les modalités. Rédigez des messages simples, en évitant le jargon, et transmettez-les au moment opportun, comme lors de l'adhésion, au moment des révisions annuelles et des changements de cotisation et en vue de la retraite. La documentation doit être courte, facile à lire et accompagnée d'outils pratiques comme des calculateurs, des projections et des foires aux questions. Dans la mesure du possible, donnez accès à des conseils ou à du soutien sur support numérique.

Une communication claire stimule la mobilisation et génère de meilleurs résultats, ce qui rehausse l'expérience de vos employés.

SUPERVISION EFFICACE DU RÉGIME GRÂCE À VOTRE CONSEILLER

Les responsables de la tenue des registres se chargent des tâches administratives quotidiennes, mais c'est aux promoteurs de régimes et aux conseillers qu'incombe la gouvernance globale. Ensemble, ceux-ci doivent revoir les aspects suivants :



La qualité du service
y compris les niveaux
de service, les rapports
d'erreurs, les plaintes et
les résolutions



**La cybersécurité et la
protection des données**
de manière à assurer la
sécurité des renseignements
des participants



**Les frais et la valeur
des services offerts**
pour demeurer concurrentiels
et assurer la qualité, tant
pour les promoteurs que pour
les participants, en même
temps qu'une divulgation
fiable et transparente

Une supervision rigoureuse témoigne d'une diligence raisonnable, protège votre organisation et inspire confiance. Pour ce faire, les évaluations indépendantes, les analyses comparatives des frais et les contrôles en matière de conformité qu'offrent les conseillers représentent un atout de taille. Grâce à eux, vous pouvez compter sur le fait que votre régime répond aux normes les plus élevées.



CONCEPTION SIMPLIFIÉE DU RÉGIME ET REVUES PÉRIODIQUES

Réexaminez les modalités clés de votre régime aux deux ou trois ans ou suivant tout changement organisationnel majeur :

- les formules de cotisation et les règles d'admissibilité;
- les dispositions relatives à l'immobilisation des fonds et à l'acquisition des droits, le cas échéant;
- la gamme des différents types de régimes offerts (REER collectif, CELI collectif, RPDB, régime à CD), etc.;
- les mécanismes automatiques (adhésion, majoration des cotisations, rééquilibrage);
- les options de décaissement, comme les fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR) collectifs et les rentes viagères à paiements variables (RVPV), le cas échéant.

UN PLAN SIMPLIFIÉ ET BIEN ÉVALUÉ PERMET AUX EMPLOYÉS DE RESTER ENGAGÉS ET CONFIANTS DANS LEUR PARCOURS VERS LA RETRAITE.

Les modalités du régime et les options par défaut doivent évoluer en fonction des besoins du personnel, des conditions du marché, des frais et des nouveaux produits offerts, sans pour autant devenir complexes au point de semer la confusion chez les participants. Un régime simplifié qui fait l'objet de revues adéquates favorise la mobilisation des employés et renforce leur confiance en leurs moyens alors qu'ils cheminent vers la retraite.

POUR LES GRANDES ENTREPRISES, LA GOUVERNANCE IMPORTE PLUS QUE JAMAIS

Les programmes d'épargne-retraite d'envergure comptent davantage de participants, comportent un actif plus important et sont soumis à un contrôle réglementaire plus serré. Ils sont également plus complexes, alliant différents types de régimes, des groupes d'employés diversifiés et plusieurs niveaux de prestataires de services.

Sans cadre de gouvernance clair, même les équipes disposant de ressources importantes pourraient comporter des lacunes susceptibles d'entraîner des manquements en matière de conformité, de nuire à la réputation de l'organisation et de susciter le mécontentement des participants.

Les besoins des employeurs de grande taille en fait de simplicité, de clarté et de prudence sont les mêmes que ceux des plus petites entreprises, mais ils doivent être appliqués à grande échelle. Pour ce faire, il leur faut se doter des éléments suivants :

- des comités de gouvernance officiels, dotés de chartes et de protocoles décisionnels bien documentés;
- des stratégies de communication complètes adaptées aux différents sous-groupes d'employés;
- une surveillance cyclique rehaussée, comportant des examens semestriels et des évaluations des risques plus approfondies;
- une gestion des prestataires de services et une analyse comparative dépassant le simple cadre des accords de niveau de service.

En gardant ces principes à l'esprit, vous disposez des outils nécessaires pour mettre en place un régime de capitalisation robuste et axé sur les employés, dont la pertinence coule de source. Le régime atteindra ainsi son objectif crucial, à savoir aider les membres de votre personnel à prendre leur retraite dans des circonstances optimales.

L'AVENIR DU TRAVAIL



TABLE RONDE

Le monde du travail connaît actuellement une profonde transformation. La pandémie a accéléré l'adoption des modèles de travail hybride et à distance, incitant les employés à réévaluer leurs valeurs et leur relation au travail. La « grande démission » qui en a résulté a révélé un changement de priorités quant à la flexibilité, aux objectifs poursuivis et au bien-être.

Parallèlement, la composition de la main-d'œuvre canadienne a considérablement changé¹. Les membres de la génération Y représentent désormais **35 %** des travailleurs; quant à ceux de la génération Z, ils constituent plus de **60 %** de la population active. Par ailleurs, les travailleurs âgés restent actifs plus longtemps : le taux d'activité des 55 ans et plus est passé de **25 %** en 1998 à **37 %** aujourd'hui.

Le déploiement rapide de l'IA et de l'automatisation est devenu un autre facteur clé du changement. Dans un sondage² mené auprès de plus de 500 PDG partout dans le monde, **99 %** ont convenu que l'IA allait bouleverser leur secteur d'activité. Pourtant, rares sont ceux qui se sentent pleinement préparés à l'ampleur et à la rapidité de cette transformation.



« Les organisations qui ne disposent pas de stratégies claires en matière de capital humain risquent d'être laissées pour compte. Aujourd'hui, la flexibilité, la résilience et l'adaptabilité ne sont plus des options, mais des impératifs stratégiques. Les promoteurs de régimes doivent anticiper les changements démographiques, les bouleversements technologiques et l'évolution des attentes des employés afin de rester compétitifs, quelle que soit la taille de leur entreprise. »

Massimo Nini, vice-président principal, Conseil, Tarification et Actuariat, AGA assurances collectives

Parce que nous trouvons important de *rassembler nos forces* (il s'agit de l'une de nos valeurs), AGA a organisé une table ronde avec des dirigeants d'Investissements Russell, de Gestion de Placements TD Inc., de Korn Ferry et de TELUS Santé. À cette occasion, nous avons pu examiner en détail les forces qui façonnent l'avenir du travail et discuter de leurs répercussions prévisibles sur les promoteurs de régimes responsables de concevoir des avantages sociaux répondant à ces nouvelles réalités.

LE DÉCLIN DE LA RÉSILIENCE FINANCIÈRE

En dépit d'un contexte politique défavorable, l'économie canadienne s'est montrée résiliente en 2025 en enregistrant une croissance du PIB supérieure à **1 %**. Les marchés boursiers, portés par l'optimisme suscité par l'IA et la technologie, ont atteint des sommets historiques, faisant grimper la valeur des comptes de retraite et d'investissement.

Pourtant, la volatilité économique continue d'influencer le comportement des consommateurs. Les droits de douane et les pressions inflationnistes pèsent lourdement sur le budget des ménages, tandis que **40 %** des Canadiens déclarent subir un stress mental et financier constant. Soixante-cinq pour cent des travailleurs canadiens ont réduit leurs dépenses en raison de l'incertitude financière; ce chiffre atteint **75 %** chez les membres de la génération Z³. Il est alarmant de constater que **28 %** ont réduit ou suspendu leur épargne pour couvrir leurs dépenses de base³. Il s'agit d'une tendance qui se reflète dans le taux d'épargne national des ménages, qui est passé de **5,9 %** en 2024 à **4,7 %** en 2025.

¹ Indice de santé mentale TELUS, décembre 2024

² Korn Ferry Institute

³ Indice de santé mentale TELUS, 2025

Trente pour cent des travailleurs canadiens n'ont aucune épargne en cas d'urgence. Ce chiffre atteint **43 %** chez les membres de la génération Z, ce qui est un signe sans équivoque d'un déclin de la résilience financière. Sans ce filet de sécurité, des millions de personnes sont à un imprévu près de la catastrophe, ce qui rend la planification financière à long terme presque impossible. Le stress économique, à son tour, nuit à la motivation et à la productivité.

Les promoteurs de régimes jouent désormais un rôle essentiel en aidant les travailleurs à renforcer leur résilience financière et émotionnelle. Les organisations qui améliorent leurs programmes de bien-être financier au-delà de l'éducation en proposant des outils concrets vont se démarquer en tant qu'employeurs de choix. Appuyer l'éducation financière, la budgétisation et la planification de l'investissement à long terme peut aider les employés à traverser les turbulences économiques et à retrouver un sentiment de contrôle.

« Les investisseurs canadiens, y compris ceux qui investissent en vue de leur retraite, auraient tout intérêt à rester disciplinés et à élaborer un plan d'investissement stratégique diversifié à long terme qui aidera leur portefeuille à mieux résister aux fluctuations à court terme. »

BeiChen Lin, stratège principal des investissements et responsable de la stratégie canadienne, Investissements Russell



PRENDRE MOINS DE RISQUES = PRENDRE PLUS DE RISQUES?

Les données récentes sur le marché du travail continuent d'indiquer un ralentissement. Ainsi, en octobre 2025, on comptait 3,3 chômeurs par poste à combler⁴. Une création d'emplois plus faible ou des licenciements ont pour effet d'interrompre les cotisations; ainsi, l'accumulation de capitaux ralentirait et le temps de détention des investissements serait raccourci au moment même où l'effet cumulatif est le plus important.

La volatilité modifie également les comportements d'une manière qui peut retarder le départ à la retraite. Lorsque les rendements attendus semblent moins fiables en raison d'une volatilité accrue, les gens ont souvent tendance à réduire leur exposition au risque en se tournant vers des instruments assimilables à des liquidités, renonçant ainsi à une partie des rendements potentiels. Le Canada offre un exemple clair de cette « mise en réserve de liquidités » (*cash parking*) après la pandémie. Les soldes élevés des dépôts en espèces et des CPG des particuliers ainsi que la croissance rapide des fonds communs de placement du marché monétaire canadien (ces actifs ont augmenté d'environ 180 % depuis 2019)⁵ concordent avec la tendance des ménages à privilégier les rendements en espèces en période d'incertitude. La conséquence est sans ambiguïté : une exposition moindre au capital-investissement et des cotisations moins élevées se traduisent par un capital moindre lors du départ à la retraite, ce qui pousse davantage de personnes à travailler plus longtemps. Le moment choisi pour le départ à la retraite a déjà été repoussé. L'âge moyen de la retraite au Canada a augmenté et le taux d'activité des personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté de plus de 2 % au cours des 10 dernières années⁶.



« Le côté positif de cette situation, c'est qu'une pression soutenue pour raviver la croissance pourrait accélérer les réponses politiques et commerciales, éliminer les goulots d'étranglement internes (productivité, logement, flux de capitaux et de main-d'œuvre) et favoriser une résolution plus rapide des frictions commerciales. La même volatilité qui retarde actuellement le départ à la retraite pourrait déclencher des réformes, améliorant ainsi la croissance à moyen terme et les résultats en matière de retraite. »

Haining Zha, analyste financier agréé (CFA), vice-président et directeur, recherche sur la répartition de l'actif, Gestion de Placements TD Inc.

⁴ Statistique Canada, *Emploi, rémunération et heures de travail*, et postes vacants, octobre 2025

⁵ Banque du Canada, *Le point sur le secteur canadien des fonds communs de placement du marché monétaire*, octobre 2025

⁶ Organisation internationale du travail, données LSEG

L'IA : SOMMES-NOUS PRÊTS?

Peu de sujets dominant autant les conversations parmi les dirigeants que l'IA. L'influence de cette technologie se fait sentir dans toutes les fonctions, aussi bien dans les opérations que dans les ressources humaines, et le rythme du changement s'accélère. Pourtant, des enjeux de préparation se sont manifestés.

Selon Korn Ferry⁷, **78 %** des dirigeants pensent comprendre les conséquences de l'IA, mais seuls **39 %** des employés sont d'accord avec eux. Parmi les cadres supérieurs des ressources humaines, **42 %** déclarent donner la priorité à l'adoption de l'IA, mais **5 %** de leurs équipes seulement se sentent prêtes à l'utiliser efficacement. Quarante-trois pour cent des travailleurs canadiens s'attendent à ce que l'IA modifie leur emploi, mais les perceptions varient considérablement selon les secteurs. Ainsi, **70 %** des employés du secteur technologique prévoient une transformation, alors que les ouvriers et les employés du secteur des services sont près de deux fois plus nombreux que les employés de bureau à penser que l'IA n'aura pas d'incidence sur leur rôle. Il est essentiel de combler ce fossé entre les perceptions pour assurer la cohésion organisationnelle. Comme le montre l'étude *Human+AI* de Korn Ferry, les principaux obstacles à l'IA sont d'ordre humain, et non d'ordre technique.

« Quand la transformation se complique ou que le chemin à prendre n'est pas évident, les dirigeants bien préparés à l'IA deviennent la boussole qui permet de garder le cap. Ceux-ci doivent assumer la responsabilité de repenser les emplois et les structures de travail afin d'intégrer l'IA, plutôt que de se contenter de fournir des outils tels que ChatGPT et d'espérer des gains de productivité sans prendre d'autres mesures. »

Bryan Ackermann, responsable de la stratégie et de la transformation en matière d'IA, Korn Ferry



L'anxiété liée à l'IA apparaît également comme un défi important en matière de santé mentale. Les travailleurs qui craignent de perdre leur emploi ou qui se sentent mal préparés au changement induit par l'IA font état d'un niveau de stress nettement accru et d'un bien-être mental moindre. Le problème n'est donc pas seulement d'ordre technologique, mais aussi d'ordre psychologique. La transparence et la communication de la part des dirigeants constituent des moyens efficaces d'aider les employés à considérer l'IA comme un outil plutôt que comme une menace. Les promoteurs de régimes ont tout intérêt à élargir la couverture en matière de santé mentale et l'accès aux services de counseling, d'accompagnement et de soins préventifs. Soutenir les employés dans cette transition technologique est non seulement un impératif moral, mais aussi un moteur d'engagement et de performance.

DES AVANTAGES SOCIAUX ADAPTÉS À LA NOUVELLE RÉALITÉ DU MONDE DU TRAVAIL

Vous vous souvenez quand on nous disait que les jeunes travailleurs ne voudraient pas d'avantages sociaux? Et pourtant... il serait judicieux de revoir cette affirmation. Chaque génération a ses propres besoins et réagit à des stress différents. Les préoccupations au chapitre des finances et de la santé sont universelles, mais les membres des générations Y et Z font état de pressions particulières, allant des difficultés liées au coût de la vie à l'estime de soi et à l'isolement social.



« On voit que 47 % des membres des générations Y et Z se sentent dépassés par leurs responsabilités; cette proportion n'est que de 36 % pour l'ensemble des travailleurs canadiens. Dans le contexte où les problèmes liés au travail sont la principale source de ce sentiment, nous devons réagir en offrant aux 'Y' et aux 'Z' des avantages sociaux qui répondent à leur propre expérience de vie. »

Paula Allen, directrice mondiale, recherche, connaissance de la clientèle et communications stratégiques, TELUS Santé

⁷ Korn Ferry Institute

Les jeunes employés abordent également le bien-être de manière plus holistique. Ils sont **25 %** plus susceptibles de vouloir une couverture améliorée pour les thérapies alternatives, telles que la chiropratique, la naturopathie et la massothérapie, ce qui témoigne d'une vision plus intégrative de la santé. De plus, près d'un tiers des personnes interrogées considèrent leurs finances personnelles comme leur principale source de stress, ce qui met en évidence une occasion pour les employeurs d'améliorer leur soutien en matière de bien-être financier, un domaine actuellement classé au dernier rang parmi toutes les catégories d'avantages sociaux.

La santé mentale reste primordiale. Les membres des générations Y et Z sont près de deux fois plus susceptibles que leurs collègues plus âgés de déclarer que leur santé mentale affecte leur productivité. Les avantages sociaux traditionnels axés sur la réponse aux crises ne suffisent plus. Les promoteurs de régimes doivent évoluer en proposant des mesures de soutien en santé mentale préventives, accessibles et non stigmatisantes qui s'intègrent dans le quotidien des employés.

REMARQUES ET REMERCIEMENTS

INVESTISSEMENTS RUSSELL est un partenaire mondial de solutions d'investissement de premier plan qui offre un large éventail de capacités d'investissement aux investisseurs institutionnels, aux intermédiaires financiers et aux investisseurs individuels du monde entier. Depuis 1936, Investissements Russell s'appuie sur un héritage d'innovation continue pour offrir une valeur exceptionnelle à ses clients, travaillant chaque jour à améliorer la sécurité financière des gens.

SOLUTIONS DE PLACEMENT MONDIALES TD (SPMTD) représente les activités de gestion de placements institutionnels de Groupe Banque TD – Gestion de Placements TD Inc. (GPTD) et Epoch Investment Partners Inc. (TD Epoch). SPMTD réunit trois décennies d'expérience en investissement et possède un solide historique d'accompagnement des clients pour atteindre leurs objectifs financiers. Parmi notre vaste gamme de stratégies et de solutions, citons la gestion fondamentale des actions, la gestion fondamentale axée sur les flux de trésorerie disponibles, les actions en gestion quantitative et passive, les titres à revenu fixe dans tous les segments de la qualité du crédit et les placements alternatifs, comme le crédit privé, les infrastructures et l'immobilier. SPMTD offre des solutions de placement aux sociétés, aux régimes de retraite, aux fonds de dotation et aux fondations, aux compagnies d'assurance, aux fonds souverains et aux caisses de retraite, entre autres. Les deux entités sont des sociétés affiliées et des filiales en propriété exclusive de La Banque Toronto-Dominion.

KORN FERRY est un cabinet de conseil international qui stimule la performance. Nous libérons le potentiel de vos collaborateurs et favorisons la transformation au sein de votre entreprise en synchronisant la stratégie, les opérations et les talents afin d'accroître le rendement, de stimuler la croissance et d'inspirer un héritage de changement. Si les entreprises les plus avant-gardistes du monde entier, dans tous les grands secteurs d'activité, se tournent vers nous, c'est en raison de notre engagement commun en faveur d'un résultat durable et de notre ambition d'aller toujours plus loin.

TELUS SANTÉ s'est donné pour mission de devenir l'entreprise de bien-être la plus digne de confiance au monde en améliorant l'efficacité générale des soins de santé et en favorisant le bien-être en milieu de travail. En intégrant des technologies de soins de santé évoluées à des services complets de soutien des employés, TELUS Santé propose une approche holistique des soins de santé primaires et préventifs et du bien-être.

CHANGEMENTS LÉGISLATIFS



De nombreux changements législatifs liés aux avantages sociaux sont survenus ou ont été mis en œuvre récemment, alors que d'autres sont à prévoir en 2026 ou 2027.

Tout d'abord, voici un résumé des principaux changements de la dernière année, classifiés selon leur lieu d'application (niveau fédéral et provincial) :

CANADA	RÉGIME CANADIEN DE SOINS DENTAIRES	● Programme fédéral visant à rendre les soins dentaires essentiels plus abordables pour les Canadiens admissibles, en couvrant une partie des coûts pour les résidents n'ayant pas d'assurance privée. ● Le régime rembourse un pourcentage des dépenses admissibles au tarif établi par celui-ci, en coordination avec tout autre régime offert par un autre palier de gouvernement.
	RÉGIME NATIONAL D'ASSURANCE MÉDICAMENTS	● Programme fédéral visant à assurer un accès équitable et abordable aux médicaments d'ordonnance pour tous les Canadiens. ● Une première phase couvrant certains contraceptifs et médicaments pour le diabète est actuellement en vigueur (uniquement pour la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba et le Yukon au moment d'écrire ces lignes). ● Certaines provinces (dont l'Alberta et le Québec) souhaiteraient se retirer du régime, préférant renforcer leurs propres programmes existants.
	RÉGIMES DE CAPITALISATION – Lignes directrices de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR)	● Mise à jour de la ligne directrice no 3, adoptant une approche plus étendue en matière de réglementation des régimes de capitalisation (intégration des CELI, CELIAPP, RVER (au Québec) et RPAC). ● La ligne directrice de 2024 apporte des changements dans plusieurs domaines : ■ Cadre de gouvernance du régime de capitalisation ■ Supervision des fournisseurs de services ■ Frais et dépenses ■ Communications avec les participants ■ Conseils en matière de placement et outils d'aide à la décision ● Des conséquences sont à prévoir pour les promoteurs, lesquels étaient encouragés à mettre en application la nouvelle ligne directrice au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

EMPLOYMENT STANDARDS AMENDMENT ACT, 2025 (LOI 11)

- Loi interdisant aux employeurs d'exiger des notes de médecin aux employés pour les deux premières absences liées à la santé d'une durée maximale de cinq jours consécutifs au cours d'une année civile.
 - Une « absence liée à la santé » comprend les absences liées à la santé, à la maladie ou à une blessure de l'employé ou d'un membre de sa famille immédiate.
- Les employeurs peuvent toutefois demander un certificat médical dans certaines situations :
 - Absence de plus de cinq jours consécutifs
 - L'employé a déjà pris deux absences de courte durée pour raisons de santé au cours de la même année civile
 - Des informations médicales sont nécessaires pour évaluer l'aptitude à reprendre le travail
- Les violations de la Employment Standards Act (y compris les règles modifiées concernant les demandes de certificats médicaux) peuvent entraîner des sanctions administratives.

LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LOI 27)

- Loi rendant obligatoire l'intégration de la prévention des risques psychosociaux dans le plan de gestion des entreprises, traitant désormais le stress, le harcèlement, la surcharge et le manque de reconnaissance au même titre que les risques physiques.
- Elle force ainsi les employeurs à évaluer, documenter et mettre en place des mesures concrètes pour protéger la santé psychologique des travailleurs, sous peine de sanctions.

LOI VISANT PRINCIPALEMENT À RÉDUIRE LA CHARGE ADMINISTRATIVE DES MÉDECINS (LOI 68)

- Loi visant à réduire la charge administrative des médecins grâce aux mesures suivantes :
 - Interdiction aux assureurs d'exiger un billet médical pour le remboursement des services d'un intervenant du domaine de la santé ou des services sociaux (e.g. psychologue, physiothérapeute, ergothérapeute, etc.) ou d'une aide technique (cannes, béquilles, etc.).
 - Interdiction aux employeurs d'exiger d'un employé un billet médical pour les absences de 3 jours ou moins.
 - Un assureur ne pourra plus imposer une fréquence de visite chez le médecin pour un suivi médical.
- La loi permet également au gouvernement d'exiger l'utilisation d'un formulaire d'invalidité unique par les médecins.
 - L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) a d'ailleurs récemment annoncé l'adoption imminente par les assureurs d'un formulaire médical d'invalidité harmonisé.

D'autres changements législatifs importants sont à prévoir en 2026 et 2027.

Voici les principaux connus à ce jour (sujet à changement), classifiés selon leur lieu d'application (niveau fédéral et provincial) :

ALBERTA

PROJET DE LOI 11 - HEALTH STATUTES AMENDMENT ACT

- Prévu pour 2026, ce projet de loi vise à moderniser les règles de pratique des médecins, la couverture des médicaments et les cartes de santé, tout en mettant en œuvre des changements administratifs. Les principales modifications sont les suivantes :
 - Couverture offerte par l'employeur après 65 ans
 - Les employeurs ne peuvent pas résilier ou réduire la couverture santé des employés âgés de 65 ans ou plus qui sont activement employés
 - Modèle de double pratique pour les médecins
 - Modifications apportées aux soins médicaux grâce à un modèle public-privé plus souple
 - Les employeurs de l'Alberta peuvent offrir à leurs employés l'accès à des services de santé privés dispensés par un médecin dans le cadre de leur régime de santé
 - Payeur de dernier recours
 - Lorsqu'une demande de remboursement est admissible à la fois au titre d'un régime privé et d'un régime public, elle doit d'abord être soumise au régime privé (avant que la couverture publique ne soit appliquée)

ONTARIO

PROJET DE LOI - RÉSEAUX DE FOURNISSEURS PRIVILÉGIÉS

- Des consultations ont été menées sur les options de politiques concernant les réseaux de fournisseurs privilégiés (RFP) dans le cadre de régimes d'assurance-médicaments parrainés par des employeurs.
- Des mesures législatives ont par la suite été présentées en novembre 2025. Si adoptées, elles prévoiraient un cadre d'adhésion pour tous les fournisseurs qui le souhaitent, ainsi qu'un processus normalisé et transparent permettant aux patients de demander des exemptions aux RFP lorsque cela est approprié.
- Ce cadre permettrait à toute pharmacie disposée à accepter les conditions financières d'un RFP d'y adhérer, favorisant ainsi un choix accru pour les consommateurs et une plus grande concurrence dans le secteur des pharmacies, tout en maintenant un accès aux médicaments à un bon rapport coût-efficacité.

SCAMQ - REDÉCOUPAGE DE LA TAILLE DES GROUPES POUR 2027

- La Société de compensation en assurance médicaments du Québec (SCAMQ) entend revoir le découpage de la taille des groupes en 2027.
- Si le changement devait être appliqué, l'impact varierait d'un employeur à un autre. Par exemple, certains employeurs verraient leur seuil de mutualisation abaissé mais leur prime augmentée.

TVQ SUR LES PRIMES D'ASSURANCE - HAUSSE PRÉVUE POUR JANVIER 2027

- Adopté le 28 octobre 2025 (chapitre 27), le projet de loi 99 confirme une augmentation du taux de la TVQ applicable aux primes d'assurance.
- À compter du 1^{er} janvier 2027, le taux de la TVQ applicable aux primes d'assurance taxables passera de 9 % à 9,975 %, harmonisant le tout avec le taux général de la TVQ appliqué à la majorité des biens et services.

AGA s'assure d'effectuer un suivi serré des changements législatifs pour ses clients et de les tenir informés, que ce soit par l'entremise de communications directes ou par son blogue et ses réseaux sociaux.



CONTRIBUTEURS

JIMMY CARBONNEAU • Directeur national, Retraite
jimmy.carbonneau@aga.ca

SANDRA MOROZ • Directrice, Retraite
sandra.moroz@aga.ca

MASSIMO NINI • Vice-président principal, Conseil, Tarification et Actuariat
massimo.nini@aga.ca

SIMON PAGÉ • Directeur conseil, Actuariat
simon.page@aga.ca

MARTIN PAPILLON • Président-directeur général
martin.papillon@aga.ca

LOUIS-PHILIPPE PÉLOQUIN • Directeur, Marketing et Communications
louis-philippe.peloquin@aga.ca

COLLABORATEURS

MARTIN BÉDARD • Vice-président, Conseil et Service
martin.bedard@aga.ca

JHONNY DANDOY • Vice-président, Conseil
jhonny.dandoy@aga.ca

HANNERIE KASSABIAN • Directrice, Conseil
hannerie.kassabian@aga.ca

AGA assurances collectives, l'un des principaux tiers administrateurs/payeurs (TPA/TPP) au Canada, élabore et gère des régimes d'assurance collective et de retraite personnalisés. En tant que TPA/TPP, courtier et conseiller, nous offrons à chacun de nos clients le régime qu'il recherche : une gestion simple et facile pour mieux recruter, motiver et fidéliser le capital humain grâce à un programme d'avantages sociaux attrayant et novateur.

AGA soutient plus de 7 000 clients et 500 000 adhérents grâce à un réseau de plus de 300 employés qui se consacrent à offrir un service de premier ordre dans tout le pays.

