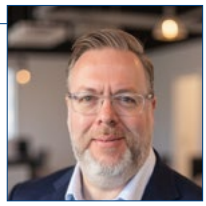
Desjardins



James Dubois-Moniz, directeur développement des affaires,
Caisse Desjardins du Réseau municipal



Dominique Savard, directeur principal,
Épargne collective, Desjardins

Comment investir dans le mieux-être financier de vos employés peut devenir un avantage stratégique pour votre municipalité ?

43 % des Canadiens considèrent l'argent comme leur principale source de stress, et plus de la moitié des travailleurs canadiens reconnaissent que le stress financier a un impact sur leur rendement au travail[1]. Dans un contexte où les municipalités doivent attirer, mobiliser et fidéliser une main-d'œuvre qualifiée, ces données montrent pourquoi le mieux-être financier mérite l'attention des employeurs.

Les régimes d'assurance et d'épargne collectives peuvent contribuer à la santé financière du personnel, tout en soutenant les objectifs de gestion des talents. Voici comment les municipalités peuvent en tirer pleinement profit.

1. Pourquoi les employeurs municipaux devraient-ils s'intéresser à la santé financière de leurs employés ?

La santé financière est une composante importante du mieux-être global. Lorsqu'un employé fait face à des préoccupations financières, cela peut avoir des répercussions sur sa concentration, son engagement et sa qualité de vie au travail.

Les employeurs ont donc intérêt à créer un environnement qui soutient le mieux-être financier de leur personnel. En offrant des avantages collectifs et des ressources adaptées, ils peuvent aider leurs employés à mieux comprendre leur situation et à prendre des décisions éclairées pour leur avenir.

À titre d'exemple, Desjardins met à la disposition des participants le Centre de mieux-être financier, qui regroupe des ressources sur l'établissement d'un budget, la gestion des dettes, l'investissement, la protection et la préparation à la retraite. Des webinaires, des formations autonomes et des séances d'éducation peuvent compléter ces ressources afin de répondre à différents besoins et préférences d'apprentissage.

Avant de planifier sa retraite, il faut d'abord savoir où l'on se situe.

2. Le régime de retraite à prestations déterminées suffit-il à répondre aux attentes des employés ?

Le régime de retraite à prestations déterminées constitue un avantage distinctif et une base solide pour la sécurité financière à la retraite. Il représente aussi un argument important pour attirer des candidats dans le secteur municipal.

Toutefois, les attentes évoluent. Au-delà d'un revenu de retraite garanti, plusieurs employés souhaitent accroître leur autonomie financière afin de réaliser leurs projets personnels et de maintenir leur niveau de vie.

C'est ici que les **solutions d'épargne complémentaires et les programmes d'assurance collective** peuvent jouer un rôle clé. Ils permettent aux employés de renforcer leur sécurité financière, tout en témoignant de l'engagement de leur employeur envers leur mieux-être à long terme.

Les solutions collectives peuvent également soutenir plusieurs objectifs au-delà de la retraite. Selon la conception du régime, Desjardins peut notamment offrir des options comme le REER, le CELI et le CELIAPP. Les participants peuvent ainsi intégrer plus facilement l'épargne-retraite, l'achat d'une première propriété et d'autres priorités financières à leur démarche globale.

La question n'est donc pas seulement de savoir si les employés auront un revenu à la retraite, mais si celui-ci leur permettra de vivre la retraite à laquelle ils aspirent.

3. Comment répondre aux besoins financiers des employés à chaque étape de leur carrière ?

Les préoccupations financières varient selon l'âge, la situation familiale et l'étape de carrière. Prenons l'exemple d'un employé municipal de 35 ans qui doit concilier l'achat d'une première propriété, les dépenses familiales et la préparation de sa retraite. Bien que celle-ci lui semble encore lointaine, des outils de projection et un accompagnement adapté peuvent l'aider à comprendre l'effet de ses décisions actuelles sur sa sécurité financière future et à établir un plan réaliste en fonction de ses priorités.

Pour les municipalités, donner accès à des ressources éducatives, à de l'accompagnement et à des solutions adaptées constitue une façon concrète de soutenir le personnel tout au long de son parcours professionnel.

Chez Desjardins, cette approche combine des ressources numériques et une expertise humaine. Selon les modalités du régime, les participants peuvent notamment accéder à des séances de groupe ou individuelles avec des conseillers qualifiés, à du soutien spécialisé à l'approche de la retraite et à des services de planification financière.

[1] Sources : FP Canada, 2026; Agence de la consommation en matière financière du Canada.

4. Comment encourager les employés à épargner et à investir en toute confiance ?

Les Canadiens accompagnés par un professionnel en services financiers sont plus nombreux à se sentir optimistes face à leur avenir financier : 57 %, comparativement à 47 % chez ceux qui n'en consultent pas[2].

La réussite financière repose rarement sur la recherche du placement parfait. Elle dépend davantage de gestes réguliers et d'une stratégie adaptée aux besoins de chacun. Les cotisations périodiques ou l'augmentation graduelle de l'épargne lors d'une progression salariale peuvent produire des résultats significatifs au fil du temps.

Les employeurs peuvent faciliter le passage à l'action en donnant accès à de l'information claire, à des conseils professionnels et à des outils d'éducation financière. Des communications ciblées peuvent aussi transformer l'information en gestes concrets.

Desjardins peut, par exemple, transmettre des rappels adaptés à la situation du participant afin de l'inviter à terminer son adhésion, à désigner un bénéficiaire, à revoir son profil d'investisseur, à utiliser l'outil de planification de la retraite ou à profiter pleinement de la cotisation de contrepartie offerte par l'employeur.

5. Comment les municipalités peuvent-elles transformer les bonnes intentions en résultats concrets ?

Une approche globale combine des avantages collectifs adaptés, de l'accompagnement, de l'éducation financière et des outils qui facilitent le passage à l'action. Bien compris et bien utilisés, les régimes d'assurance et d'épargne collectives peuvent renforcer le sentiment de sécurité financière des employés, aujourd'hui comme à la retraite.

Pour les employeurs municipaux, l'objectif ne consiste pas seulement à offrir des avantages distinctifs. Il faut aussi veiller à ce que les employés en comprennent la valeur et disposent des ressources nécessaires pour en tirer pleinement profit.

Desjardins peut accompagner les promoteurs de régime au moyen de stratégies d'éducation et de communication adaptées aux caractéristiques de leur main-d'œuvre. Ces stratégies peuvent s'appuyer sur des données et des rapports afin de mieux cibler les besoins d'engagement et de faire évoluer les interventions.

La retraite se prépare bien avant les dernières années de carrière. C'est dans cette perspective que Desjardins privilégie un parcours qui relie l'adhésion, l'éducation, les outils de planification, les conseils et l'accompagnement vers la retraite, afin que chaque participant puisse obtenir un soutien pertinent au moment où il en a besoin.

Dans un contexte où les municipalités cherchent à attirer, à **mobiliser et** à **fidéliser une main-d'œuvre qualifiée, les régimes d'assurance et d'épargne collectives représentent bien plus qu'un simple avantage social.** En soutenant le mieux-être et la sécurité financière des employés, ils constituent un investissement stratégique qui peut renforcer l'offre globale de l'employeur, favoriser la rétention des talents et contribuer à la continuité des services offerts aux citoyens.

Si vous désirez en savoir davantage, communiquez avec nous :

Courriel : caissereseaumunicipal@desjardins.com | 1 800 465-2449

[2] Source : FP Canada, 2026.