

Rapport de l'Indice de mieux-être financier^{MC}

Canada | Été 2021



Table des matières

1	Faits saillants de l'été 2021	3
2	Indice de mieux-être financier^{MC}	5
	Connaissances financières	8
	Comportements financiers	10
	Perception de la situation financière	12
	Incidence sur la productivité	14
3	Indice de mieux-être financier^{MC} (provincial)	16
4	Indice de mieux-être financier^{MC} (secteur d'activité)	17

5	Variation de la situation financière	18
6	Variation des préoccupations financières	18
7	Pleins feux sur	19
	Seuil des dépenses	19
	Fonds de prévoyance	20
	Satisfaction au travail et augmentation de salaire	21
	Priorité financière	22
	Programmes de mieux-être financier offerts par l'employeur	23
	Productivité	26
8	Aperçu de l'Indice de mieux-être financier^{MC}	31
	Méthodologie	31
	Calculs	31

Faits saillants de l'été 2021

Conclusion principale : Un tiers des Canadiens dépensent la totalité de leur chèque de paie ou plus dans une période de paie normale.

Le mieux-être financier des Canadiens continue de s'améliorer, mais il demeure inférieur au score de référence antérieur à 2020.

- Les scores globaux se sont améliorés ou sont demeurés inchangés dans tous les aspects du mieux-être financier.
- Le score de toutes les provinces, à l'exception de celui de la Colombie-Britannique, demeure sous le score de référence, tandis que seule l'Alberta a vu son score diminuer à l'été 2021 comparativement à la période précédente.
- Pour la troisième période consécutive, les étudiants à temps plein obtiennent le score de mieux-être financier le plus bas (-11,5).

Les scores de mieux-être financier sont étroitement associés à la productivité.

- La situation financière a une plus grande incidence sur la productivité dans le cas des jeunes, des participants qui ont des enfants, des travailleurs à faible revenu, des hommes, des gestionnaires et des employés de petites entreprises, par rapport aux membres d'autres groupes.

- Des scores de mieux-être financier inférieurs sont associés à une productivité plus faible, tandis que des scores de mieux-être financier plus élevés correspondent à une productivité plus élevée.
- La productivité la plus faible est observée chez les participants (4 %) dont le score de santé mentale est inférieur à -40. Les membres de ce groupe totalisent également le plus grand nombre de jours où ils ne se sentent pas bien par année (114).

Plus de la moitié des Canadiens occupant un emploi n'avaient pas de fonds d'urgence ou avaient suffisamment d'économies pour couvrir les dépenses essentielles pendant moins de deux mois seulement.

- 28 % des Canadiens n'ont pas de fonds d'urgence et 25 % ont des économies pour couvrir les dépenses essentielles pendant moins de deux mois seulement.
- Les participants n'ayant pas de fonds d'urgence sont moins productifs sept jours de plus par année que ceux qui en ont un.
- Les participants stressés par leurs finances sont moins productifs 14 jours de plus que ceux qui ne le sont pas.

74 %

des Canadiens quitteraient un emploi où ils sont heureux pour obtenir une augmentation de salaire.

53 %

des Canadiens n'ont pas de fonds d'urgence ou ont des économies limitées.

34 %

des Canadiens dépensent la totalité de leur salaire ou plus au cours d'une période de paie normale.

Un Canadien sur trois dépense tout son salaire ou plus au cours d'une période de paie normale

- Les participants qui dépensent plus que leur salaire sont moins productifs dans une proportion de 11 jours comparativement à ceux qui dépensent moins que leur salaire.
- Les participants qui ont des enfants sont deux fois plus susceptibles de dépenser plus que leur salaire, comparativement aux participants qui n'ont pas d'enfants.

Un quart des Canadiens ne croient pas pouvoir trouver un montant de 2 000 \$ en cas d'imprévu.

- Les participants qui disent ne pas pouvoir trouver un montant de 2 000 \$ en cas d'imprévu sont moins productifs 18 jours de plus que les participants qui se disent en mesure de trouver un tel montant.

Les participants qui obtiennent des scores de mieux-être financier plus faible sont plus susceptibles de quitter un emploi où ils sont heureux pour obtenir une augmentation de salaire.

- Plus d'un Canadien sur cinq quitteraient un emploi où ils sont heureux pour obtenir une augmentation salaire de 10 % ou moins, et ce groupe enregistre les scores de mieux-être financier, de connaissances financières, de perception de la situation financière, et de comportement financiers les plus bas.
- 74 % des participants quitteraient un emploi où ils sont heureux pour obtenir une augmentation de salaire.
- Les 26 % des participants canadiens qui ne quitteraient pas un emploi où ils sont heureux pour gagner plus d'argent enregistrent les scores de mieux-être financier les plus élevés de toutes les catégories.

Les Canadiens qui travaillent pour des organisations comptant de 51 à 100 employés affichent des scores de mieux-être financier et de productivité inférieurs à ceux des autres groupes d'employeurs.

- Depuis le lancement de l'Indice de mieux-être financier, les participants qui travaillent pour des organisations comptant de 51 à 100 employés obtiennent des scores de mieux-être financier considérablement inférieurs à ceux des groupes à l'emploi d'organisations plus petites ou plus grandes.

Les gestionnaires, les parents, les femmes et les jeunes ont des scores de mieux-être financier inférieurs à celui de leur cohorte.

- Les gestionnaires et les participants qui ont des enfants accordent une plus grande valeur aux conseils financiers, au soutien pour les frais de scolarité, à l'aide d'urgence et à l'aide sous forme de prêt, par rapport aux participants qui ne sont pas gestionnaires et qui n'ont pas d'enfants.

Les programmes d'épargne-retraite sont les programmes les plus fréquemment offerts par les employeurs et ce sont les plus appréciés par les employés.

- Un Canadien sur quatre rapporte que l'épargne-retraite est sa priorité actuelle sur le plan financier.
- Un Canadien sur cinq indique que le programme de mieux-être financier de son employeur l'aide à se préparer pour la retraite.

26 %

des Canadiens ne pourraient pas trouver un montant de 2 000 \$ en cas d'imprévu.

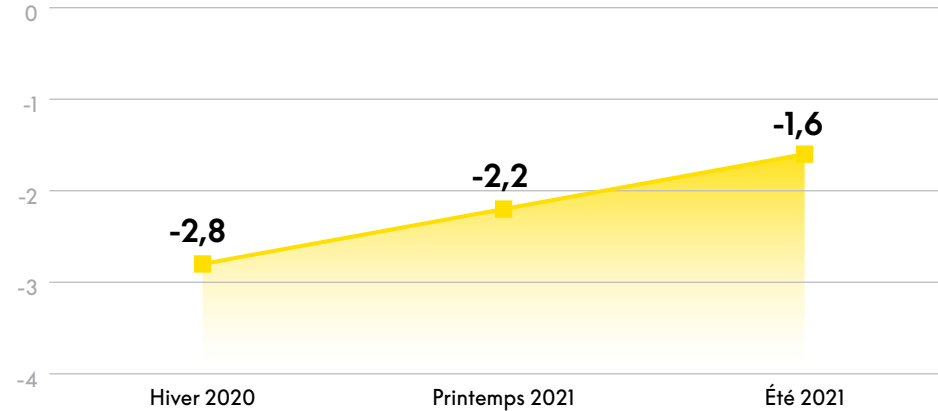
26 %

des Canadiens ne quitteraient pas un emploi où ils sont heureux pour obtenir

une augmentation de salaire, et ce groupe obtient le score de mieux-être financier le plus élevé.

Indice de mieux-être financier^{MC}

L'Indice de mieux-être financier^{MC} (IMF) est une mesure de la déviation par rapport à l'indice de référence¹ du mieux-être financier de la population. **À l'été 2021, l'IMF global s'établit à -1,6 point.** Cet indice représente une déviation à la baisse par rapport à l'indice de référence antérieur à 2020. Un score négatif indique un mieux-être financier inférieur à l'indice de référence, et un score positif indique un mieux-être financier supérieur à l'indice de référence. Le mieux-être financier des Canadiens s'est amélioré depuis janvier 2021.



¹ Le score de référence tient compte des données recueillies en 2017, 2018 et 2019.

IMF
Période actuelle
Été 2021

-1,6

Printemps 2021

-2,2

Données démographiques

- Depuis le lancement de l'IMF, les femmes obtiennent des scores de mieux-être financier considérablement inférieurs à ceux des hommes. À l'été 2021, le score de mieux-être financier des femmes est de -3,5 comparativement à 0,3 pour les hommes.
- Les scores de mieux-être financier s'améliorent à mesure que l'âge des cohortes augmente; le score le moins favorable est observé chez les participants de 20 à 29 ans (-11,6), alors que les participants de 70 à 79 ans obtiennent le score le plus favorable (8,1).
- Il y a une forte corrélation entre le revenu des ménages et le mieux-être financier; les ménages qui déclarent un revenu annuel de 30 000 \$ ou moins obtiennent le score de mieux-être financier le plus faible (-13,3), plus de 10 points sous le score national.
- Depuis le lancement de l'Indice, on constate des différences entre les scores de mieux-être financier des participants qui ont des enfants et de ceux qui n'en ont pas. À l'été 2021, les participants ayant au moins un enfant obtenaient un score inférieur (-5,7) à celui des participants qui n'en ont pas (0,1).

Emploi

- Les participants qui signalent une diminution des heures de travail par rapport à la période précédente ont le score de mieux-être financier le plus faible (-12,6), suivis de ceux qui signalent une diminution de salaire (-12,5).
- Les gestionnaires obtiennent un score de mieux-être financier inférieur (-2,4) à celui des participants non gestionnaires (-0,9).
- Les participants qui travaillent pour des organisations comptant plus de 10 000 employés obtiennent le score de mieux-être financier le plus favorable (2,9), tandis que ceux qui travaillent pour des organisations comptant de 51 à 100 employés ont le score de mieux-être financier le plus bas (-6,5).



Les gestionnaires obtiennent un score de mieux-être financier inférieur (-2,4) à celui des participants non gestionnaires (-0,9).

Indice de mieux-être financier^{MC}

Situation d'emploi	Été 2021	Print. 2021
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	0,2	-0,2
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-12,6	-11,1
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	-12,5	-11,1
Présentement sans emploi	-3,6	-10,1

Groupe d'âge	Été 2021	Print. 2021
20 à 29 ans	-11,6	-11,0
30 à 39 ans	-5,9	-6,6
40 à 49 ans	-4,3	-3,4
50 à 59 ans	1,4	1,0
60 à 69 ans	5,9	3,5
70 à 79 ans	8,1	7,1

Nombre d'enfants	Été 2021	Print. 2021
Aucun	0,1	-0,8
1 enfant	-5,7	-5,4
2 enfants	-5,3	-6,1
3 enfants ou plus	-5,8	-4,2

Province	Été 2021	Print. 2021
Alberta	-4,7	-3,6
Colombie-Britannique	0,3	-1,9
Manitoba	-2,3	-3,6
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,2	-2,1
Maritimes	-3,2	-6,4
Ontario	-1,4	-1,4
Québec	-1,0	-1,0
Saskatchewan	-1,9	-4,9

Genre	Été 2021	Print. 2021
Homme	0,3	-0,7
Femme	-3,5	-3,6

Revenu	Été 2021	Print. 2021
Moins de 30 k\$/année	-13,3	-12,6
30 k\$ à <60 k\$/année	-8,6	-9,0
60 k\$ à <100 k\$/année	-1,9	-3,0
100 k\$ à <150 k\$/année	2,2	2,2
150 k\$ et plus	8,9	8,3

Taille de l'effectif	Été 2021	Print. 2021
Travailleur autonome/propriétaire unique	-0,2	0,3
2 à 50 employés	-1,9	-2,9
51 à 100 employés	-6,5	-7,0
101 à 500 employés	-2,9	-3,0
501 à 1 000 employés	-2,5	-4,3
1 001 à 5 000 employés	-0,5	-0,2
5 001 à 10 000 employés	-0,7	-1,1
Plus de 10 000 employés	2,9	2,3

Gestionnaire	Été 2021	Print. 2021
Gestionnaire	-2,4	-2,1
Non-gestionnaire	-0,9	-1,7

Les chiffres surlignés en orange sont les pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en vert sont les meilleurs scores du groupe.

Disponibles sur demande :

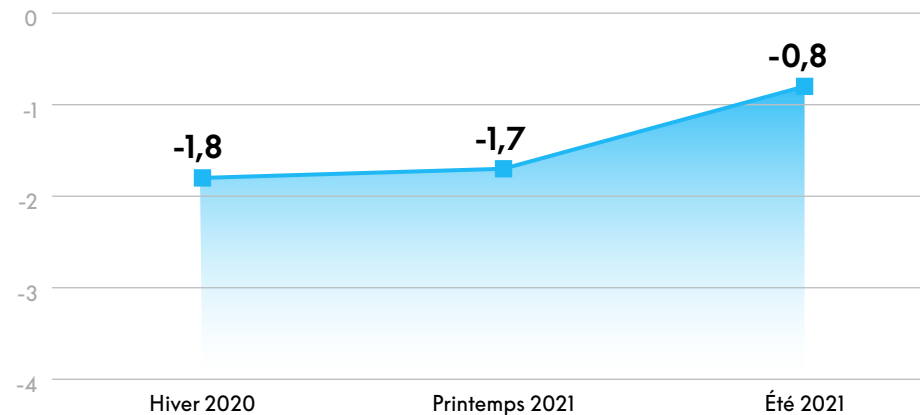
Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

Connaissances financières

Le score secondaire relatif aux connaissances financières est une mesure de la déviation par rapport à l'indice de référence², des connaissances et de la littératie financières globales autodéclarées de la population.

À l'été 2021, le score secondaire relatif aux connaissances financières s'établit à **-0,8 point**. Ce score représente une amélioration de près d'un point par rapport à la période précédente.

- Les femmes obtiennent un score relatif aux connaissances financières considérablement inférieur (-4,1) à celui des hommes (2,5).



- Les scores relatifs aux connaissances financières s'améliorent à mesure que l'âge des cohortes augmente; on constate une différence de 15 points entre le score relatif aux connaissances financières le moins favorable, observé chez les participants de 20 à 29 ans (-7,8), et le plus favorable, chez les participants de 70 ans et plus (7,4).
- Les ménages qui déclarent un revenu annuel de 30 000 \$ ou moins obtiennent le score relatif aux connaissances financières le plus bas (-7,4), comparativement aux ménages dont le revenu annuel s'élève à 150 000 \$ ou plus (6,7).
- Les gestionnaires obtiennent un score relatif aux connaissances financières (3,9) supérieur à celui des non-gestionnaires (-3,2).
- Les propriétaires uniques et les travailleurs autonomes obtiennent le score relatif aux connaissances financières le plus élevé (3,6).

Connaissances
Période actuelle
Été 2021

-0,8

Printemps 2021

-1,7

² Le score de référence tient compte des données recueillies en 2017, 2018 et 2019.

Connaissances financières

Situation d'emploi	Été 2021	Print. 2021
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	0,0	-0,7
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-5,3	-7,3
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	0,1	-2,2
Présentement sans emploi	-5,4	-5,3
Groupe d'âge	Été 2021	Print. 2021
20 à 29 ans	-7,8	-9,3
30 à 39 ans	-1,2	-4,1
40 à 49 ans	-1,5	-0,9
50 à 59 ans	0,0	-0,6
60 à 69 ans	1,9	1,2
70 à 79 ans	7,4	8,8
Nombre d'enfants	Été 2021	Print. 2021
Aucun	-1,3	-2,2
1 enfant	0,6	0,1
2 enfants	-0,4	-1,1
3 enfants ou plus	2,8	-1,9

Province	Été 2021	Print. 2021
Alberta	-2,7	-1,9
Colombie-Britannique	-2,4	-3,4
Manitoba	-5,1	-3,7
Terre-Neuve-et-Labrador	2,3	0,2
Maritimes	-2,4	-5,0
Ontario	0,1	-0,7
Québec	1,2	-1,2
Saskatchewan	-0,7	-1,9
Genre	Été 2021	Print. 2021
Homme	2,5	1,5
Femme	-4,1	-5,1
Revenu	Été 2021	Print. 2021
Moins de 30 k\$/année	-7,4	-7,2
30 k\$ à <60 k\$/année	-7,0	-7,2
60 k\$ à <100 k\$/année	-0,4	-2,1
100 k\$ à <150 k\$/année	3,0	1,2
150 k\$ et plus	6,7	5,7

Taille de l'effectif	Été 2021	Print. 2021
Travailleur autonome/propriétaire unique	3,6	2,8
2 à 50 employés	-1,0	-1,8
51 à 100 employés	-2,2	-4,3
101 à 500 employés	0,7	-2,2
501 à 1 000 employés	-1,3	-1,7
1 001 à 5 000 employés	-1,3	-3,3
5 001 à 10 000 employés	-4,3	-1,9
Plus de 10 000 employés	0,6	0,3
Gestionnaire	Été 2021	Print. 2021
Gestionnaire	3,9	2,9
Non-gestionnaire	-3,2	-3,9

Les chiffres surlignés en orange sont les pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en vert sont les meilleurs scores du groupe.

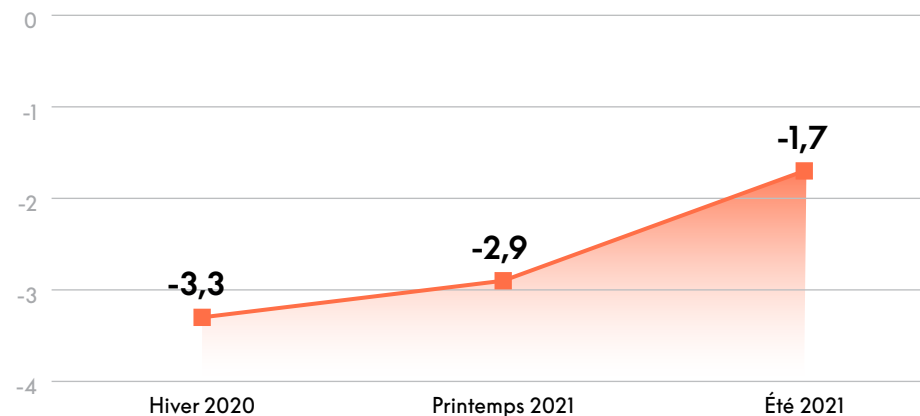
Disponibles sur demande :

Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

Comportements financiers

Le score secondaire relatif aux comportements financiers mesure la déviation des comportements financiers par rapport à l'indice de référence³, par exemple l'existence d'un fonds d'urgence, l'approche quant au crédit et au paiement des factures, les comportements relatifs à l'épargne et l'endettement. **À l'été 2021, le score secondaire relatif aux comportements financiers s'établit à -1,7 point.** Ce score a augmenté de 1,2 point par rapport à la période précédente.

- Les femmes obtiennent un score relatif aux comportements financiers inférieur (-2,8) à celui des hommes (-0,6).



³ Le score de référence tient compte des données recueillies en 2017, 2018 et 2019.

- Les scores relatifs aux comportements financiers s'améliorent à mesure que l'âge des cohortes augmente; on constate une différence de 17 points entre le score relatif aux comportements financiers le moins favorable, observé chez les participants de 20 à 29 ans (-11,2), et le plus favorable, chez les participants de 60 à 69 ans et plus (5,9).
- Les ménages qui déclarent un revenu annuel de 30 000 \$ ou moins obtiennent le score relatif aux comportements financiers le plus bas (-13,8), soit 22 points de moins que celui des ménages dont le revenu annuel s'élève à 150 000 \$ ou plus (8,4).
- Les participants qui ne sont pas gestionnaires affichent un score relatif aux comportements financiers considérablement supérieur (-0,9) à celui des gestionnaires (-2,7).
- Les participants qui travaillent pour des organisations comptant plus de 10 000 employés enregistrent le score relatif aux comportements financiers le plus favorable (3,3), tandis que ceux qui travaillent pour des organisations comptant de 51 à 100 employés affichent le score relatif aux comportements financiers le moins favorable (-7,2).

Comportements
Période actuelle
Été 2021

-1,7

Printemps 2021

-2,9

Comportements financiers

Situation d'emploi	Été 2021	Print. 2021
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	0,0	-1,0
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-12,9	-10,8
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	-12,6	-11,2
Présentement sans emploi	-3,3	-12,4
Groupe d'âge	Été 2021	Print. 2021
20 à 29 ans	-11,2	-11,9
30 à 39 ans	-5,6	-6,6
40 à 49 ans	-5,1	-4,6
50 à 59 ans	1,6	0,5
60 à 69 ans	5,9	3,1
70 à 79 ans	4,8	0,5
Nombre d'enfants	Été 2021	Print. 2021
Aucun	0,3	-1,3
1 enfant	-6,9	-6,9
2 enfants	-5,4	-7,5
3 enfants ou plus	-8,2	-4,9

Province	Été 2021	Print. 2021
Alberta	-3,4	-4,2
Colombie-Britannique	1,8	-1,0
Manitoba	-0,8	-3,7
Terre-Neuve-et-Labrador	-5,5	-6,6
Maritimes	-5,5	-9,5
Ontario	-1,4	-1,4
Québec	-2,7	-3,1
Saskatchewan	-0,4	-6,8
Genre	Été 2021	Print. 2021
Homme	-0,6	-2,1
Femme	-2,8	-3,7
Revenu	Été 2021	Print. 2021
Moins de 30 k\$/année	-13,8	-14,2
30 k\$ à <60 k\$/année	-8,3	-10,4
60 k\$ à <100 k\$/année	-2,4	-3,9
100 k\$ à <150 k\$/année	2,2	2,0
150 k\$ et plus	8,4	8,2

Taille de l'effectif	Été 2021	Print. 2021
Travailleur autonome/propriétaire unique	-1,4	-1,8
2 à 50 employés	-2,2	-3,7
51 à 100 employés	-7,2	-8,0
101 à 500 employés	-3,2	-3,8
501 à 1 000 employés	-2,5	-5,1
1 001 à 5 000 employés	-0,6	-0,5
5 001 à 10 000 employés	-0,2	-1,6
Plus de 10 000 employés	3,3	2,3
Gestionnaire	Été 2021	Print. 2021
Gestionnaire	-2,7	-2,7
Non-gestionnaire	-0,9	-2,5

Les chiffres surlignés en orange sont les pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en vert sont les meilleurs scores du groupe.

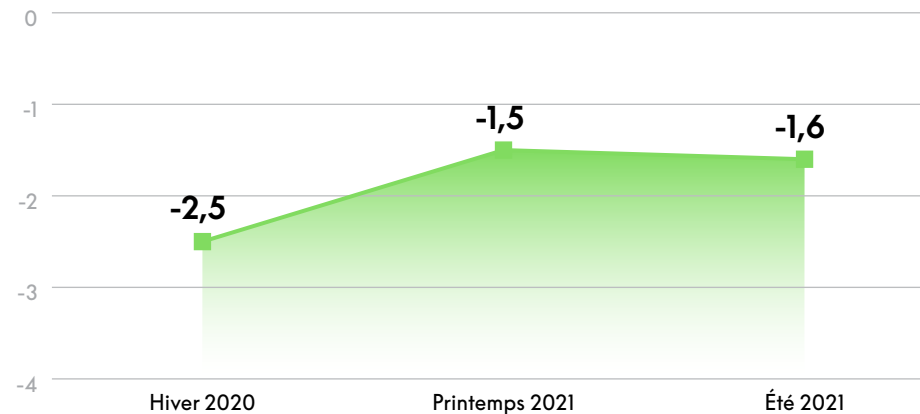
Disponibles sur demande :

Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

Perception de la situation financière

Le score secondaire relatif à la perception de la situation financière mesure la déviation de la perception qu'ont les participants de leur situation financière par rapport à l'indice de référence⁴, le stress causé par les finances et la comparaison entre les pairs qui gagnent les mêmes revenus. **À l'été 2021, le score secondaire relatif à la perception de la situation financière s'établit à -1,6 point.** Ce score représente un léger recul par rapport à la période précédente.

- Les femmes obtiennent des scores relatifs à la perception de la situation financière considérablement plus bas (-3,9) que les hommes (0,7).



- Les scores relatifs à la perception de la situation financière s'améliorent à mesure que l'âge des cohortes augmente; on constate une différence de 24 points entre le score relatif à la perception financière des participants de 20 à 29 ans (-12,9) et celui des participants de 70 à 79 ans (11,5).
- Les participants qui ont des enfants obtiennent un score relatif à la perception de la situation financière (-6,2) inférieur à celui des participants qui n'en ont pas (0,3).
- Les ménages qui déclarent un revenu annuel de 30 000 \$ ou moins enregistrent le score relatif à la perception de la situation financière le plus bas (-14,2), comparativement aux ménages dont le revenu annuel atteint 150 000 \$ ou plus (10,0).
- Les gestionnaires obtiennent un score relatif à la perception de la situation financière inférieur (-3,5) à celui des participants qui ne sont pas gestionnaires (-0,3).
- Les participants qui travaillent pour des organisations comptant plus de 10 000 employés enregistrent le score relatif à la perception de la situation financière le plus favorable (3,1), tandis que ceux qui travaillent pour des organisations comptant de 51 à 100 employés affichent le score relatif à la perception de la situation financière le moins favorable (-7,0).

Perception
Période actuelle
Été 2021

-1,6

Printemps 2021

-1,5

⁴ Le score de référence tient compte des données recueillies en 2017, 2018 et 2019.

Perception de la situation financière

Situation d'emploi	Été 2021	Print. 2021
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	0,4	0,8
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-14,2	-12,2
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	-15,4	-13,3
Présentement sans emploi	-3,4	-9,0
Groupe d'âge	Été 2021	Print. 2021
20 à 29 ans	-12,9	-10,6
30 à 39 ans	-7,3	-7,2
40 à 49 ans	-4,3	-2,7
50 à 59 ans	1,6	1,9
60 à 69 ans	6,8	4,6
70 à 79 ans	11,5	13,2
Nombre d'enfants	Été 2021	Print. 2021
Aucun	0,3	0,1
1 enfant	-6,2	-5,4
2 enfants	-6,3	-6,0
3 enfants ou plus	-5,5	-4,1

Province	Été 2021	Print. 2021
Alberta	-6,6	-3,4
Colombie-Britannique	-0,5	-2,4
Manitoba	-3,2	-3,5
Terre-Neuve-et-Labrador	2,2	1,7
Maritimes	-1,0	-3,7
Ontario	-0,8	-0,8
Québec	-0,6	0,3
Saskatchewan	-3,8	-3,8
Genre	Été 2021	Print. 2021
Homme	0,7	0,1
Femme	-3,9	-3,2
Revenu	Été 2021	Print. 2021
Moins de 30 k\$/année	-14,2	-12,3
30 k\$ à <60 k\$/année	-9,2	-8,2
60 k\$ à <100 k\$/année	-1,9	-2,4
100 k\$ à <150 k\$/année	2,1	2,8
150 k\$ et plus	10,0	9,2

Taille de l'effectif	Été 2021	Print. 2021
Travailleur autonome/propriétaire unique	0,2	1,7
2 à 50 employés	-2,0	-2,3
51 à 100 employés	-7,0	-6,6
101 à 500 employés	-3,5	-2,3
501 à 1 000 employés	-2,9	-4,1
1 001 à 5 000 employés	-0,2	1,0
5 001 à 10 000 employés	-0,2	-0,5
Plus de 10 000 employés	3,1	2,8
Gestionnaire	Été 2021	Print. 2021
Gestionnaire	-3,5	-2,7
Non-gestionnaire	-0,3	-0,3

Les chiffres surlignés en orange sont les pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en vert sont les meilleurs scores du groupe.

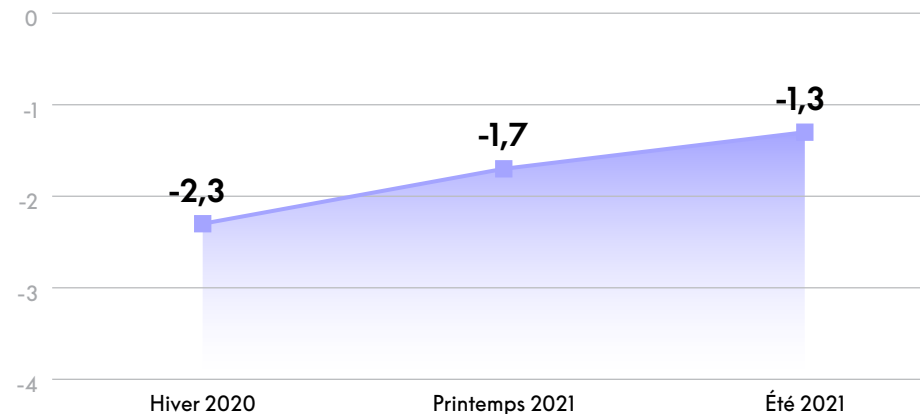
Disponibles sur demande :

Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

Incidence sur la productivité

Le score relatif à l'incidence sur la productivité mesure l'effet de la situation financière d'une personne sur sa productivité au travail. **À l'été 2021, ce score s'établit à -1,3 point, ce qui indique une amélioration.** Cette amélioration reflète une incidence moins négative de la situation financière d'un groupe sur la productivité au travail.

- Les problèmes liés au mieux-être financier ont une incidence légèrement plus grande sur la productivité des hommes (-1,3) que celle des femmes (-1,2).
- Parmi les autres groupes les plus vulnérables à une baisse de la productivité en raison de leur situation financière figurent les jeunes âgés de 20 à 29 ans, qui affichent le score le moins favorable (-17,5), et ce score s'améliore de façon notable en fonction de l'âge.



- Les ménages qui déclarent un revenu annuel de 30 000 \$ ou moins obtiennent le score relatif à la productivité le plus faible (-14,4).
- Le score relatif à la productivité des participants ayant au moins un enfant (-8,6) est inférieur de près de 10 points à celui des participants sans enfant (2,0).
- Les participants qui signalent une diminution de salaire par rapport à la période précédente ont le plus faible score relatif à la productivité (-21,9); ils sont suivis des participants dont les heures ont été réduites par rapport à la période précédente (-15,8) et de ceux qui sont sans emploi (-8,3).
- La situation financière a une plus grande incidence sur la productivité des gestionnaires (-7,1) que sur celle des participants qui ne sont pas gestionnaires (2,3).
- Les participants qui travaillent pour des organisations comptant plus de 10 000 employés affichent le score relatif à la productivité le plus favorable (6,6), tandis que ceux qui travaillent pour des organisations comptant de 51 à 100 employés obtiennent le score le moins favorable (-10,7).

Productivité
Période actuelle
Été 2021

-1,3

Printemps 2021

-1,7

Incidence sur la productivité

Situation d'emploi	Été 2021	Print. 2021
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	1,2	1,7
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-15,8	-16,1
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	-21,9	-23,2
Présentement sans emploi	-8,3	-22,5
Groupe d'âge	Été 2021	Print. 2021
20 à 29 ans	-17,5	-16,9
30 à 39 ans	-9,9	-11,5
40 à 49 ans	-3,6	-1,9
50 à 59 ans	3,5	4,8
60 à 69 ans	10,6	6,6
70 à 79 ans	10,9	12,1
Nombre d'enfants	Été 2021	Print. 2021
Aucun	2,0	1,2
1 enfant	-9,9	-9,5
2 enfants	-7,5	-8,1
3 enfants ou plus	-4,3	-4,4

Province	Été 2021	Print. 2021
Alberta	-2,2	-3,0
Colombie-Britannique	0,7	-1,8
Manitoba	-3,6	-5,0
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,3	5,4
Maritimes	2,6	2,2
Ontario	-1,9	-2,3
Québec	-1,4	-0,3
Saskatchewan	-0,2	-1,7
Genre	Été 2021	Print. 2021
Homme	-1,3	-1,8
Femme	-1,2	-1,6
Revenu	Été 2021	Print. 2021
Moins de 30 k\$/année	-14,4	-14,1
30 k\$ à <60 k\$/année	-5,6	-6,5
60 k\$ à <100 k\$/année	-2,3	-3,8
100 k\$ à <150 k\$/année	1,0	1,9
150 k\$ et plus	8,1	9,3

Taille de l'effectif	Été 2021	Print. 2021
Travailleur autonome/propriétaire unique	-0,2	-3,0
2 à 50 employés	-0,4	-1,3
51 à 100 employés	-10,7	-10,7
101 à 500 employés	-7,9	-3,7
501 à 1 000 employés	-4,3	-5,8
1 001 à 5 000 employés	1,9	2,4
5 001 à 10 000 employés	3,9	4,1
Plus de 10 000 employés	6,6	5,7
Gestionnaire	Été 2021	Print. 2021
Gestionnaire	-7,1	-5,8
Non-gestionnaire	2,3	1,4

Les chiffres surlignés en orange sont les pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en vert sont les meilleurs scores du groupe.

Disponibles sur demande :

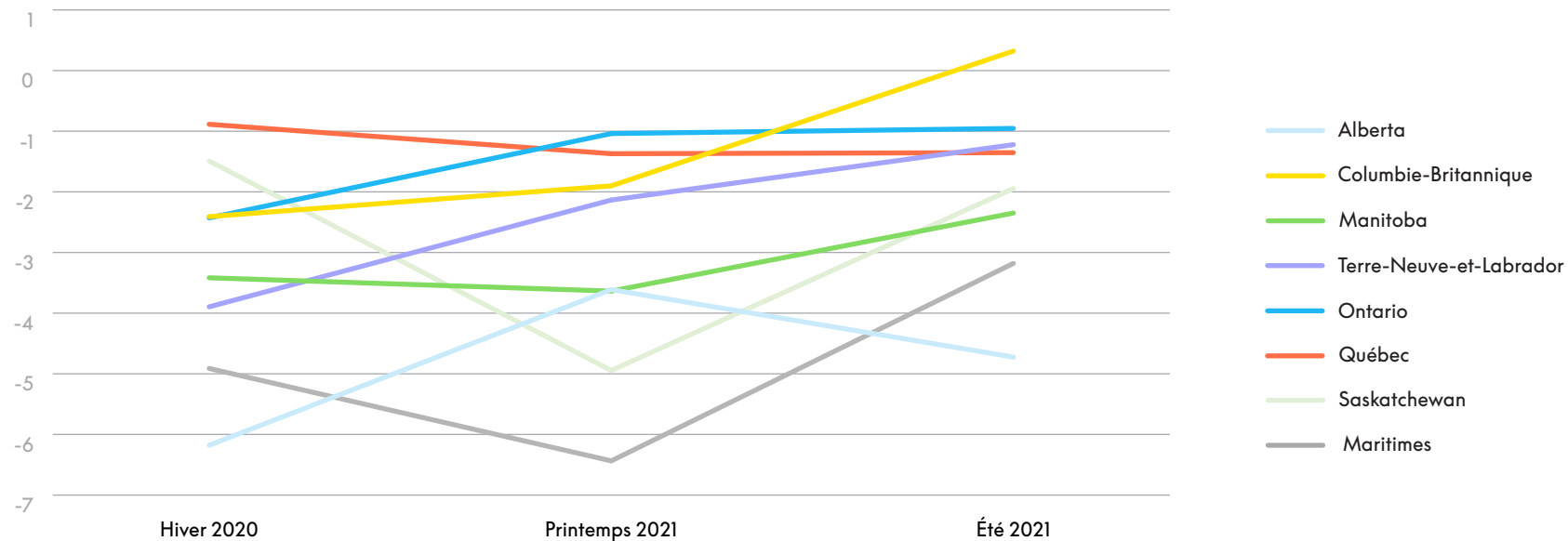
Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

Indice de mieux-être financier^{MC} (provincial)

Alors que le score de toutes les provinces canadiennes à l'exception de la Colombie-Britannique demeure inférieur au score de référence, l'Alberta est la seule province où le score de mieux-être financier connaît un recul, comparativement à la période précédente.

Les scores à l'Indice de mieux-être financier^{MC} les plus favorables sont constatés en Colombie-Britannique (0,3), puis en Ontario (-1,0), à Terre-Neuve-et-Labrador (-1,2) et au Québec (-1,4).

L'Alberta obtient le score de mieux-être financier le plus bas (-4,7), suivent les Maritimes (-3,2), le Manitoba (-2,3), puis la Saskatchewan (-1,9).



Indice de mieux-être financier^{MC} (secteur d'activité)

À l'été 2021, les meilleurs scores de mieux-être financier ont été obtenus par les personnes travaillant dans le secteur de l'exploitation minière et gazière (2,9), des services professionnels, scientifiques et techniques (2,7), et des administrations publiques (2,4).

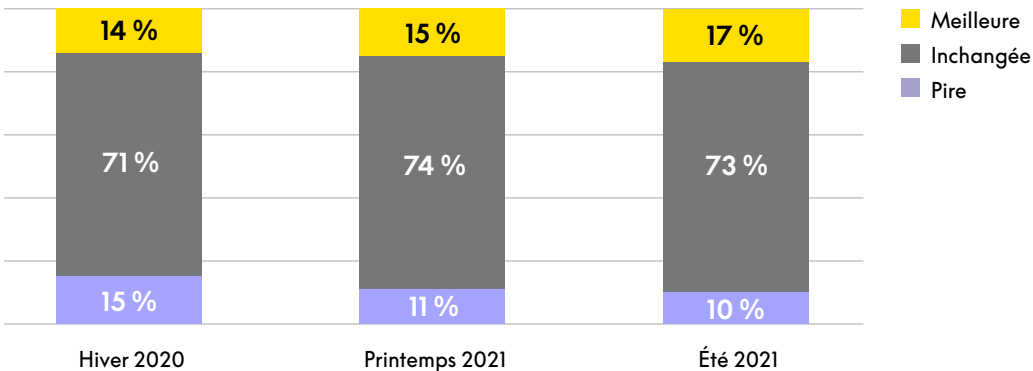
Pour la troisième période consécutive, les étudiants à temps plein affichent le score de mieux-être financier le plus bas (-11,5), suivis des participants du secteur des arts, des spectacles et des loisirs (-7,4), et de ceux des services d'hébergement et de restauration (-7,3).

Secteur d'activité	Été 2021	Printemps 2021	Variation
Information et culture	-3,6	-8,5	4,9
Transport et entreposage	-0,1	-3,5	3,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	0,2	-2,6	2,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	-0,6	-3,3	2,7
Étudiant à temps plein	-11,5	-13,7	2,2
Services d'enseignement	-0,7	-2,4	1,7
Autre	-3,5	-4,4	0,9
Commerce de gros	-2,6	-3,2	0,6
Soins de santé et assistance sociale	-3,3	-3,8	0,5
Commerce de détail	-4,1	-4,5	0,4
Construction	-2,0	-2,0	0,0
Fabrication	-0,2	0,1	-0,3
Services publics	-5,5	-5,2	-0,4
Services d'hébergement et de restauration	-7,3	-6,8	-0,5
Administrations publiques	2,4	3,0	-0,6
Finance et assurances	0,8	1,8	-1,0
Services immobiliers, de location et de location à bail	-3,6	-2,1	-1,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,7	4,4	-1,7
Exploitation minière, pétrolière et gazière	2,9	4,6	-1,7
Arts, spectacles et loisirs	-7,4	-4,8	-2,6
Automobile	-2,3	1,0	-3,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-4,8	2,2	-7,0

Variation de la situation financière

La variation de la situation financière mesure les changements qu'un participant déclare par rapport à la période précédente. Les pourcentages de ceux dont la situation financière a empiré, n'a pas changé ou s'est améliorée par rapport à la période précédente sont indiqués dans le graphique.

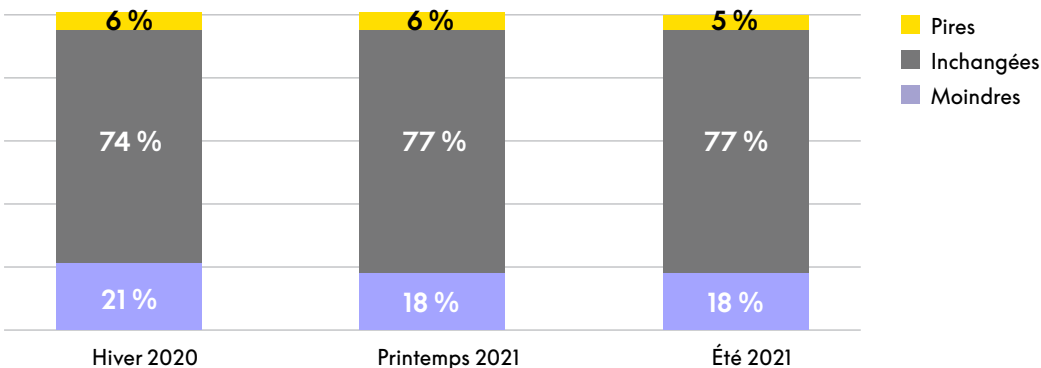
Au printemps 2021, 11 pour cent des répondants ont rapporté que leur situation financière avait empiré. Alors que le pourcentage de participants dont la situation financière a empiré est descendu à 10 pour cent à l'été 2021, 73 pour cent des répondants ne signalent aucun changement dans leur situation financière et seulement 17 pour cent d'entre eux rapportent que leur situation financière s'est améliorée.



Variation des préoccupations financières

La variation des préoccupations financières mesure les changements liés aux préoccupations financières d'un participant par rapport à la période précédente. Les pourcentages de ceux dont les préoccupations financières ont empiré, sont demeurées identiques ou ont diminué comparativement à la période précédente sont indiqués dans le graphique.

Au printemps 2021, 18 pour cent des répondants ont rapporté que leurs préoccupations financières avaient augmenté. Les proportions sont demeurées pratiquement les mêmes à l'été 2021, ce qui indique que les préoccupations des Canadiens à l'égard de leur situation financière n'ont pas tellement changé par rapport à la période précédente.



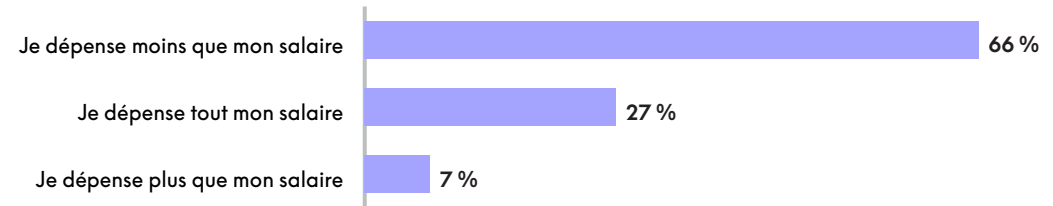
Pleins feux sur

Seuil des dépenses

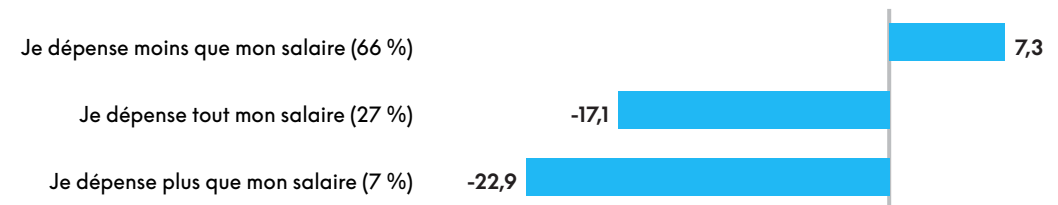
On a demandé aux Canadiens d'indiquer leurs habitudes en matière de dépenses au cours d'une période de paie normale.

- Plus d'un tiers des participants (34 %) dépensent tout leur salaire ou plus au cours d'une période de paie normale et ce groupe obtient un score de mieux-être financier inférieur de beaucoup à la moyenne canadienne.
- Soixante-six pour cent des participants dépensent moins que leur salaire au cours d'une période de paie normale, et ce groupe obtient le score de mieux-être financier le plus favorable (7,3).
- Les participants en emploi dont les heures de travail ont été réduites sont deux fois plus susceptibles de dépenser plus que leur salaire, comparativement à ceux qui n'ont subi aucun changement d'heures ou de salaire.
- Les participants qui ont des enfants sont deux fois plus susceptibles de dépenser plus que leur salaire comparativement à ceux qui n'ont pas d'enfant.
- Les personnes dépensant plus que leur salaire perdent 11 jours de productivité de plus que ceux dépensant moins que leur salaire.

Habitudes en matière de dépenses au cours d'une période de paie normale



Score à l'IMF en fonction des habitudes en matière de dépenses au cours d'une période de paie normale

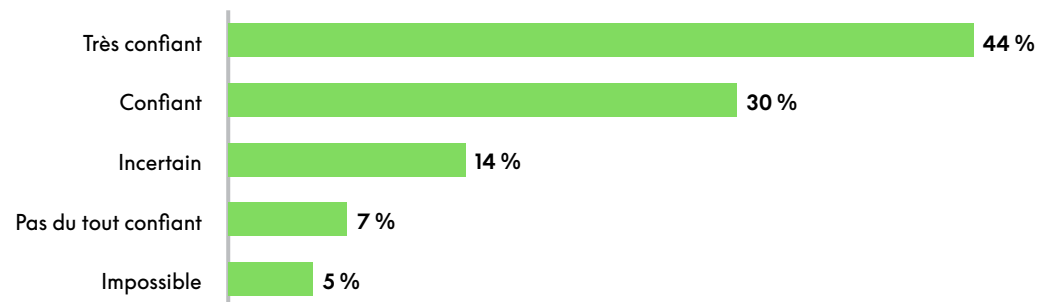


Fonds de prévoyance

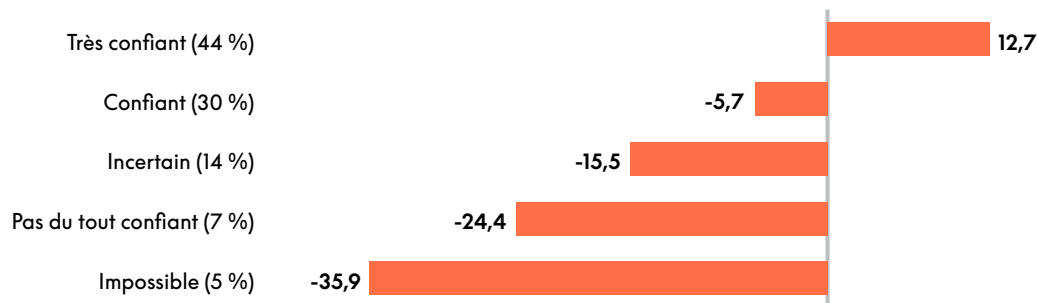
On a demandé aux Canadiens dans quelle mesure ils croiraient pouvoir trouver un montant de 2 000 \$ en cas d'imprévu.

- Plus d'un quart (26 %) des Canadiens ne sont pas confiants de pouvoir trouver un montant de 2 000 \$ en cas d'imprévu, ou en sont incertains, et ce groupe obtient un score de mieux-être financier inférieur de beaucoup à la moyenne canadienne.
- Les participants en emploi qui n'ont subi aucun changement d'heures ou de salaire sont deux fois et demie plus susceptibles d'indiquer qu'ils pourraient trouver un montant de 2 000 \$ en cas d'imprévu comparativement à ceux qui ont subi une diminution de salaire ou des heures de travail.
- Les participants indiquant qu'il leur serait impossible de trouver un montant de 2 000 \$ en cas d'imprévu sont moins productifs 18 jours de plus que ceux ayant une grande confiance de pouvoir trouver un tel montant.

Niveau de confiance à pouvoir trouver 2 000 \$ en cas d'imprévu



Score à l'IMF en fonction du niveau de confiance à pouvoir trouver 2 000 \$ en cas d'imprévu

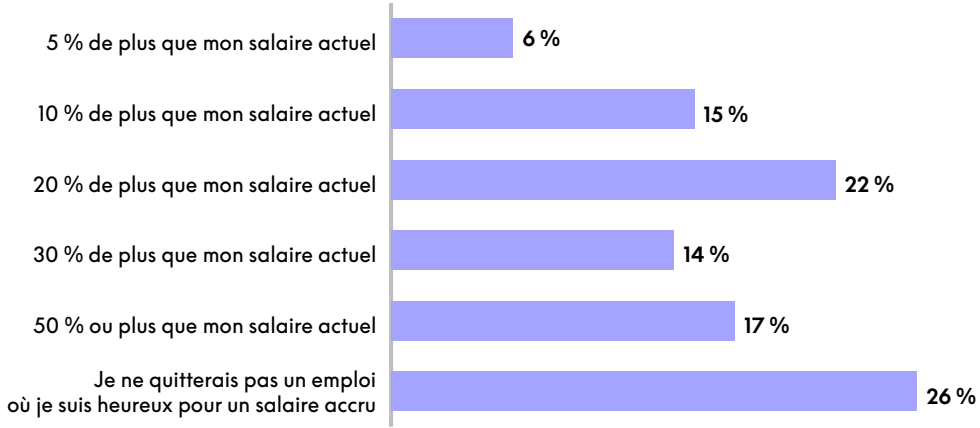


Satisfaction au travail et augmentation de salaire

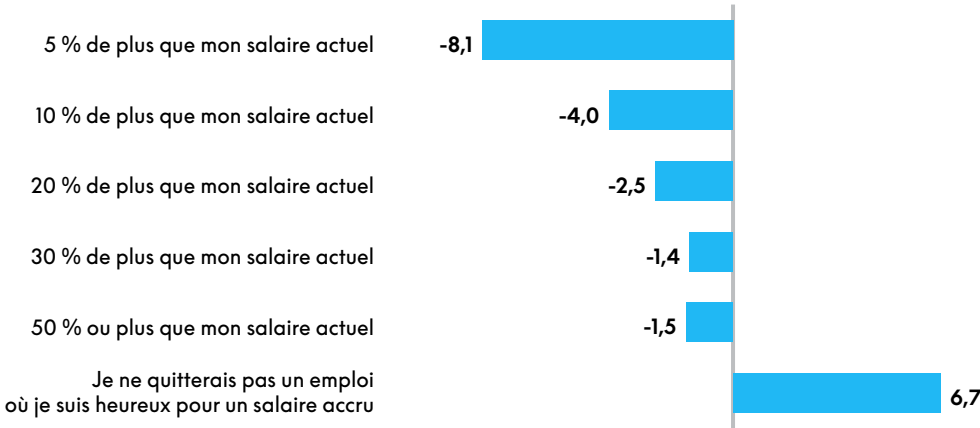
On a demandé aux Canadiens s'ils quitteraient un emploi où ils sont heureux pour obtenir une augmentation de salaire.

- Près des trois quarts (74 %) quitteraient un emploi où ils sont heureux pour obtenir une augmentation de salaire.
- Vingt-six pour cent ne quitteraient pas un emploi où ils sont heureux pour gagner plus d'argent, et ce groupe obtient le score de mieux-être financier le plus favorable (6,7), ce qui représente huit points de plus que le score global (-1,6).
- Six pour cent des participants quitteraient un emploi où ils sont heureux pour obtenir une augmentation de salaire de 5 %. Ce groupe enregistre le score de mieux-être financier le plus bas (-8,1), ainsi que les scores les plus bas relatifs aux comportements financiers, aux connaissances financières, à la perception de la situation financière et à la productivité.
- Cette conclusion laisse entendre que les personnes qui quitteraient leur emploi pour une augmentation de salaire minime ne comprennent pas ou perçoivent mal l'incidence qu'aurait cette augmentation modeste sur leur mieux-être financier global.

Augmentation de salaire qui vous ferait quitter un emploi où vous êtes heureux et où vous gagnez votre salaire actuel



Score à l'IMF en fonction de l'augmentation de salaire qui vous ferait quitter un emploi où vous êtes heureux et où vous gagnez votre salaire actuel

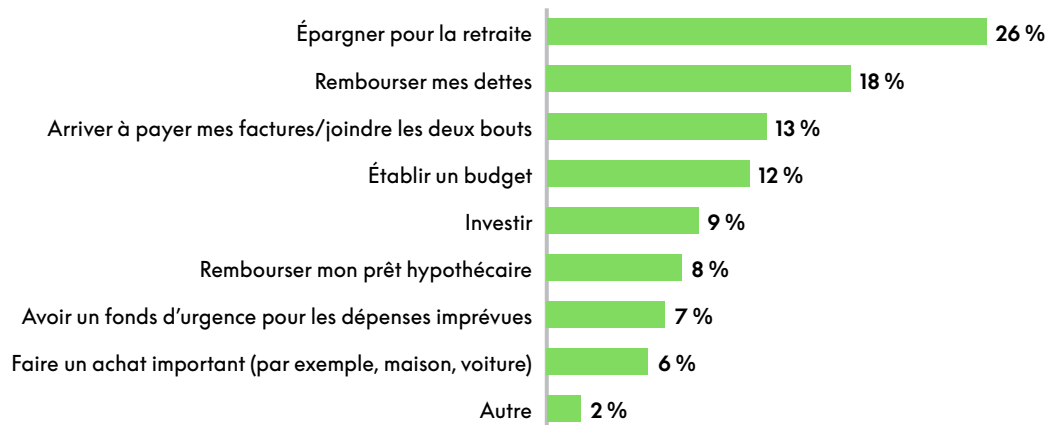


Priorité financière

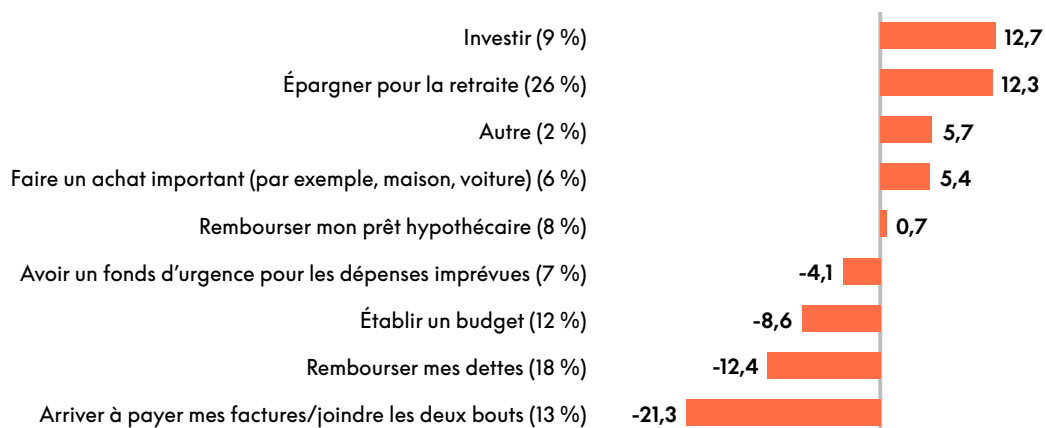
On a demandé aux Canadiens quelle était leur priorité financière actuellement.

- Plus du quart (26 %) disent que d'épargner pour la retraite est leur priorité financière actuelle, et ce groupe obtient le deuxième score de mieux-être financier le plus élevé (12,3) après les 9 % qui indiquent que leur priorité financière actuelle est d'investir (12,7).
- Le pire score de mieux-être financier (-21,3) est observé chez les 13 % qui disent que d'arriver à payer les factures et à joindre les deux bouts était leur priorité financière actuelle.
- Les participants de plus de 50 ans sont plus susceptibles (37 %) d'indiquer que d'épargner pour la retraite est leur priorité financière par rapport aux participants de moins de 40 ans (8 %).
- Les participants qui ont des enfants sont 80 % plus susceptibles d'indiquer que leur priorité financière est d'établir un budget, comparativement à ceux qui n'ont pas d'enfant.
- Les gestionnaires sont 60 % plus susceptibles d'indiquer que leur priorité financière est d'établir un budget, comparativement aux participants qui ne sont pas gestionnaires.

Priorité financière actuelle



Score à l'IMF en fonction de la priorité financière actuelle

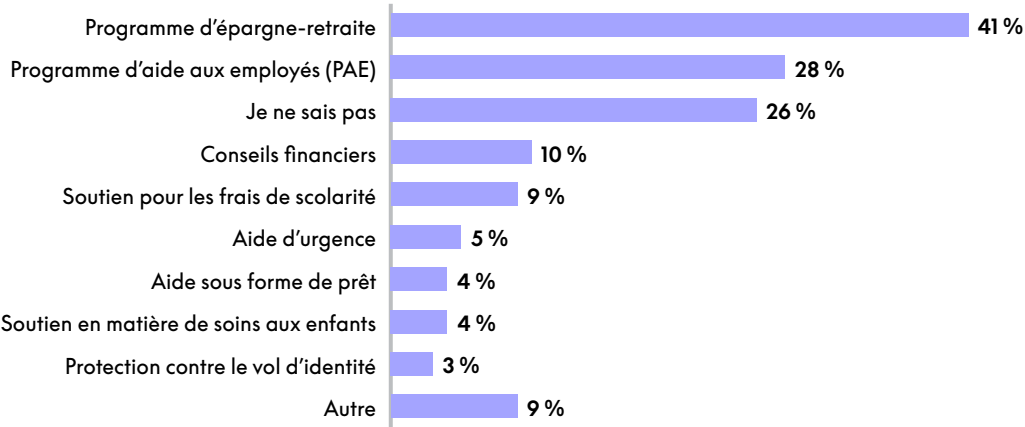


Programmes de mieux-être financier offerts par l'employeur

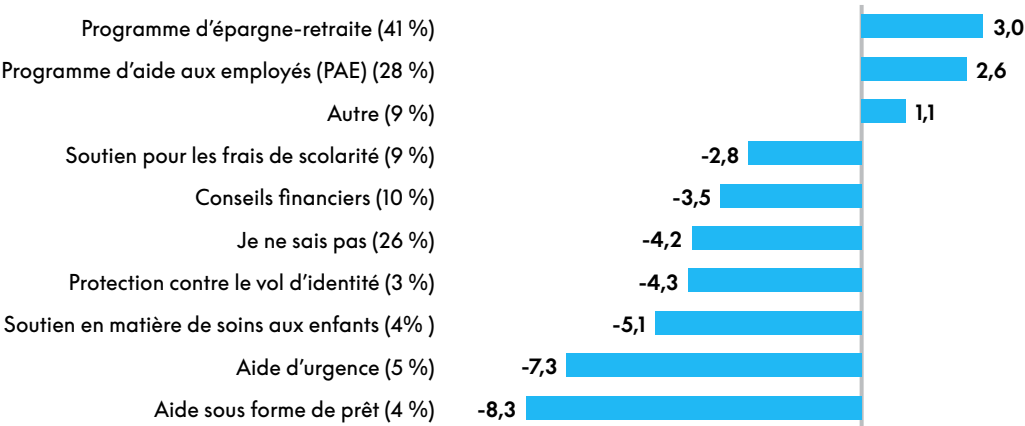
On a questionné les participants à propos des programmes de mieux-être financier offerts par leur employeur.

- Le programme d'épargne-retraite est le programme offert par le plus grand nombre d'employeurs, et les participants qui ont fourni cette réponse (41 %) obtiennent le score de mieux-être financier le plus favorable (3,0).
- Le groupe affichant le score de mieux-être financier le plus bas (-8,3) est composé des participants qui ont indiqué qu'une aide sous forme de prêt est offerte par leur employeur (4 %).

Programmes et services financiers offerts par mon employeur



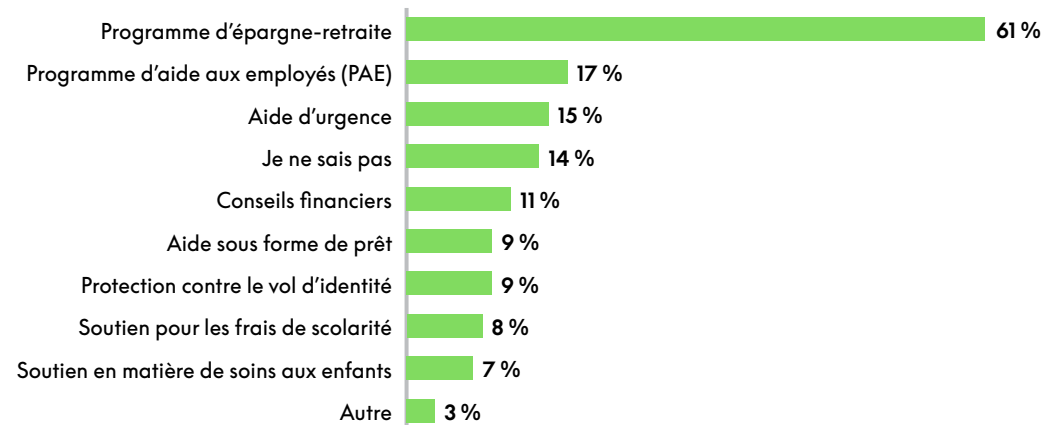
Score à l'IMF en fonction des programmes et services financiers offerts par l'employeur



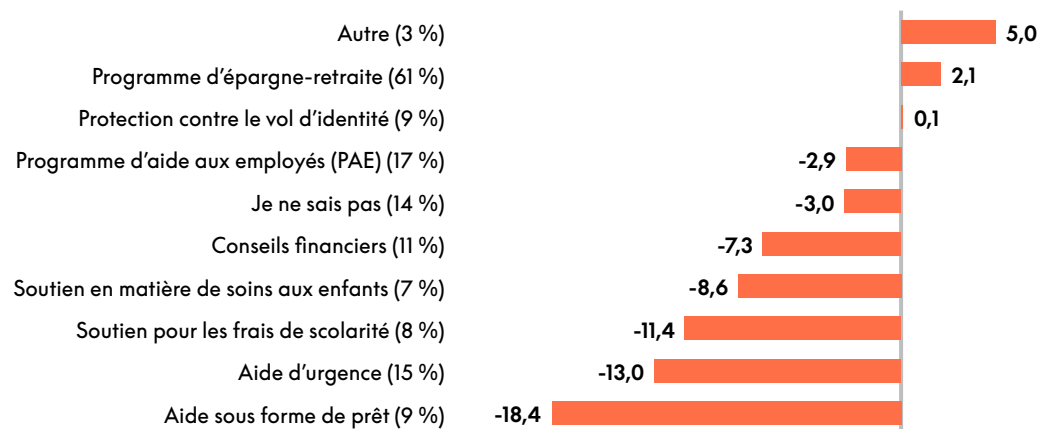
On a demandé aux participants, parmi les programmes de mieux-être financier offerts par leur employeur, lequel était le plus utile pour eux.

- Soixante-et-un pour cent disent que le programme d'épargne-retraite offert par leur employeur est le plus utile pour eux.
- Les participants qui ont des enfants sont deux fois plus susceptibles que ceux qui n'ont pas d'enfant d'indiquer le soutien pour frais de scolarité comme étant le service financier le plus utile pour eux.
- Les gestionnaires sont deux fois plus susceptibles que les participants qui ne sont pas gestionnaires de rapporter que le programme le plus utile pour eux est la prestation de conseils financiers.

Programmes et services financiers les plus utiles offerts par mon employeur



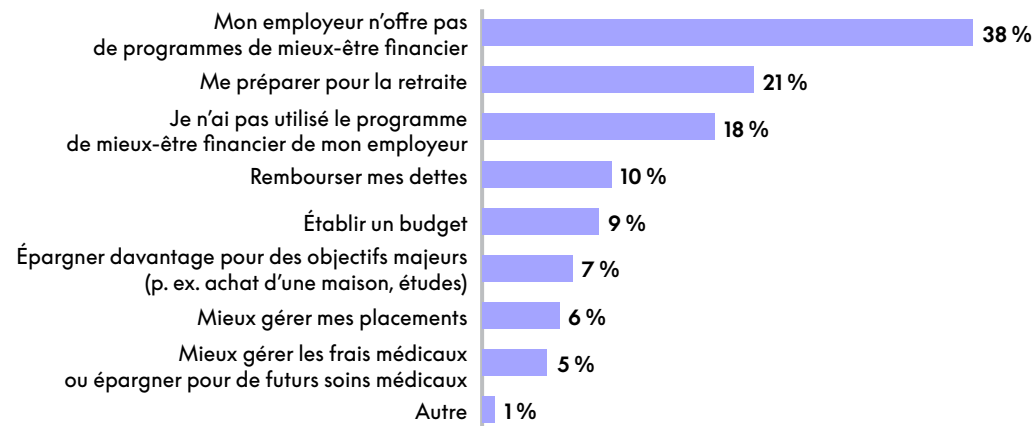
Score à l'IMF en fonction des programmes et services financiers les plus utiles offerts par mon employeur



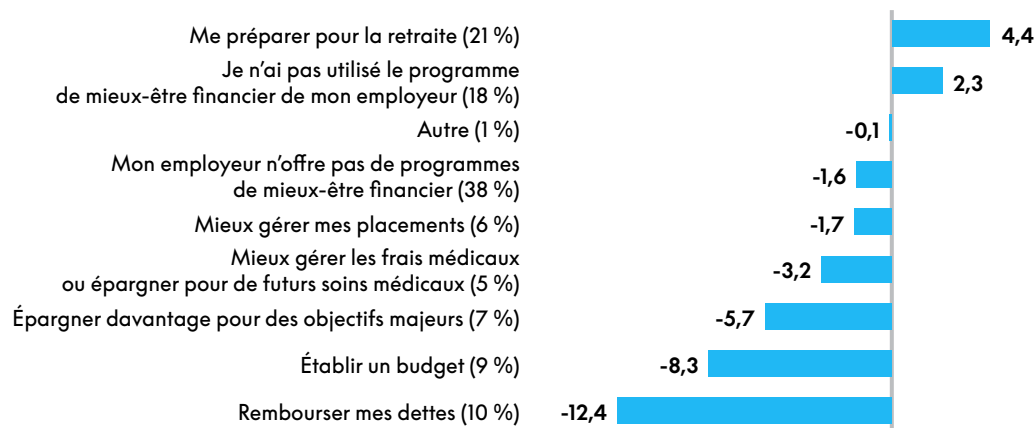
On a demandé aux participants ce à quoi le programme de mieux-être financier offert par leur employeur les avait aidés.

- Vingt-et-un pour cent des participants rapportent que le programme de mieux-être financier offert par leur employeur les avait aidés à se préparer pour la retraite. Ce groupe obtient le score de mieux-être financier le plus élevé (4,4).
- Plus du tiers (38 %) des participants ne pouvaient compter sur un programme de mieux-être financier offert par leur employeur.
- Le groupe affichant le score de mieux-être financier le plus bas (-12,4) est celui des participants indiquant que le programme de mieux-être financier de leur employeur les avait aidés à rembourser leurs dettes (10 %).
- Les participants qui ont des enfants sont deux fois plus susceptibles que ceux n'ayant pas d'enfant d'indiquer que le programme offert par leur employeur les avait aidés à rembourser leurs dettes.
- Les gestionnaires sont trois fois plus susceptibles que les participants qui ne sont pas des gestionnaires de rapporter que le programme offert par leur employeur les avait aidés à épargner davantage pour des objectifs majeurs.

Bienfaits du programme de mieux-être financier offert par l'employeur



Score à l'IMF en fonction des bienfaits du programme de mieux-être financier offert par l'employeur



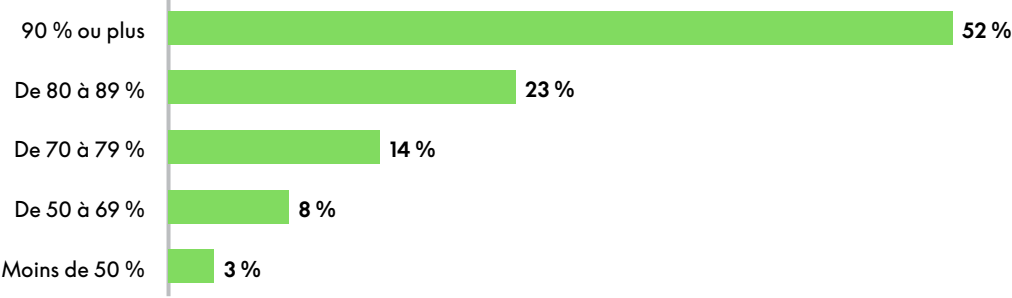
Productivité

Effort discrétionnaire

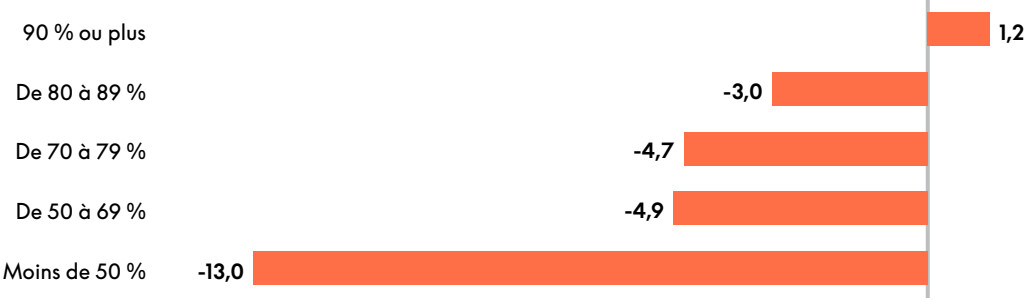
En août 2021, on a demandé aux Canadiens combien d'énergie ils consacrent à leur travail lors d'une journée normale. Parmi les participants canadiens, la somme d'énergie moyenne consacrée au travail s'élève à 85 %, comparativement à 89 %, la proportion de référence antérieure à 2020.

- Plus de la moitié (52 %) des participants canadiens consacrent 90 % ou plus de leur énergie à leur travail, et ce groupe obtient le score de mieux-être financier le plus élevé (1,2).
- Trois pour cent d'entre eux consacrent moins de 50 % de leur énergie à leur travail, et ce groupe obtient le score de mieux-être financier le moins élevé (-13,0).

Énergie consacrée au travail lors d'une journée normale



Score à l'IMF en fonction de l'énergie consacrée au travail lors d'une journée normale

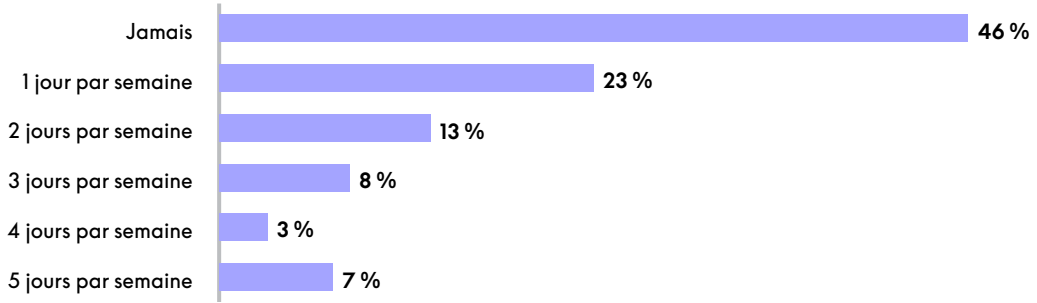


Présentéisme

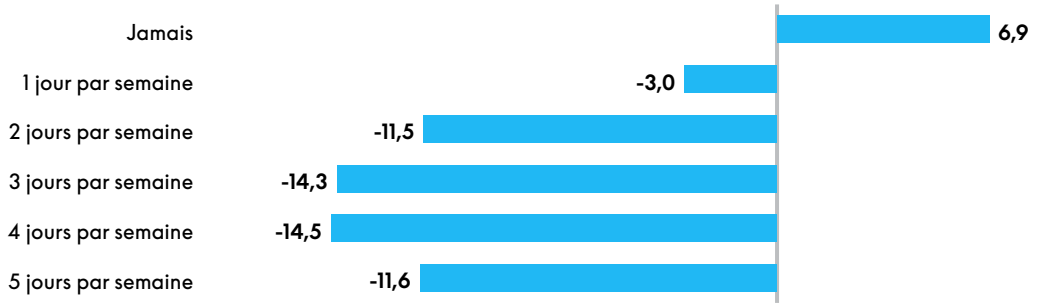
Par présentéisme, on entend la perte de productivité encourue lorsqu'un employé travaille alors qu'il ne se sent pas bien⁵. On a demandé aux participants s'ils travaillaient souvent alors qu'ils ne se sentent pas bien, sur le plan physique ou psychologique, au cours d'une semaine normale.

- Plus de la moitié (54 %) d'entre eux travaillent même s'ils ne se sentent pas bien au moins un jour par semaine. Les scores de mieux-être financier des participants de ce groupe sont considérablement plus faibles que ceux des participants qui disent ne jamais travailler alors qu'ils ne se sentent pas bien.
- Le meilleur score de mieux-être financier s'établit à près de 7 points au-dessus du score de référence antérieur à 2020 (6,9), et on l'observe chez 46 % de participants disant qu'ils ne travaillent jamais alors qu'ils ne se sentent pas bien.

Nombre de jours travaillés alors que les participants ne se sentent pas bien



Score à l'IMF en fonction du nombre de jours travaillés alors que les participants ne se sentent pas bien



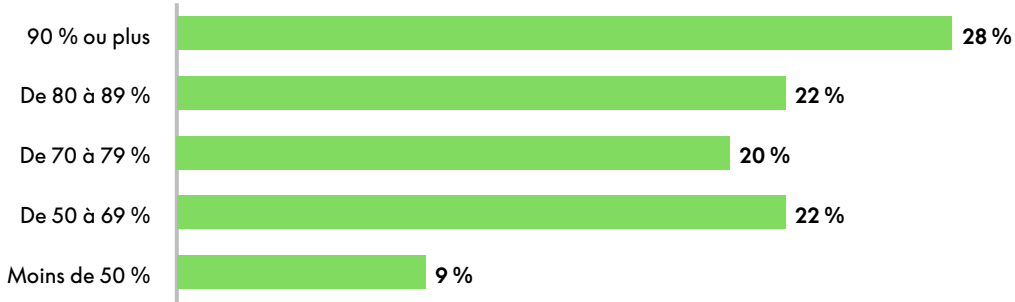
5 Schultz, Chen, and Edington, *The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: a review of the literature*, *Pharmacoeconomics*. 2009; 27(5): 365-78. doi: 10.2165/00019053-200927050-00002.

Énergie consacrée au travail alors que les participants ne se sentent pas bien

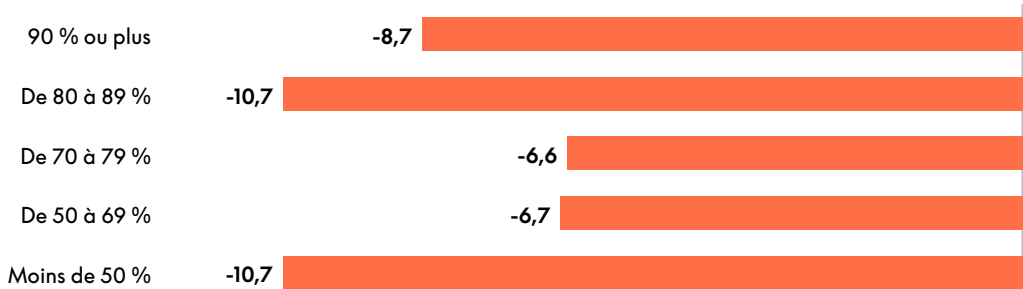
On a demandé aux participants qui travaillent même s'ils ne se sentent pas bien, sur le plan physique ou psychologique, au moins un jour par semaine, le niveau d'énergie qu'ils consacrent à leur travail.

- Parmi ce groupe de participants, l'énergie consacrée en moyenne au travail chaque jour même s'ils ne se sentent pas bien est de 74 %, soit 11 % de moins que lorsqu'ils se sentent bien.
- Alors que plus d'un quart (28 %) des participants déclarent consacrer 90 % ou plus de leur énergie au travail même s'ils ne se sentent pas bien, ceux-ci obtiennent un score de mieux-être financier moins élevé (-8,7) que la moyenne nationale (-1,6).

Énergie consacrée au travail alors que les participants ne se sentent pas bien



Score à l'IMF en fonction de l'énergie consacrée au travail alors que les participants ne se sentent pas bien



Perte de productivité

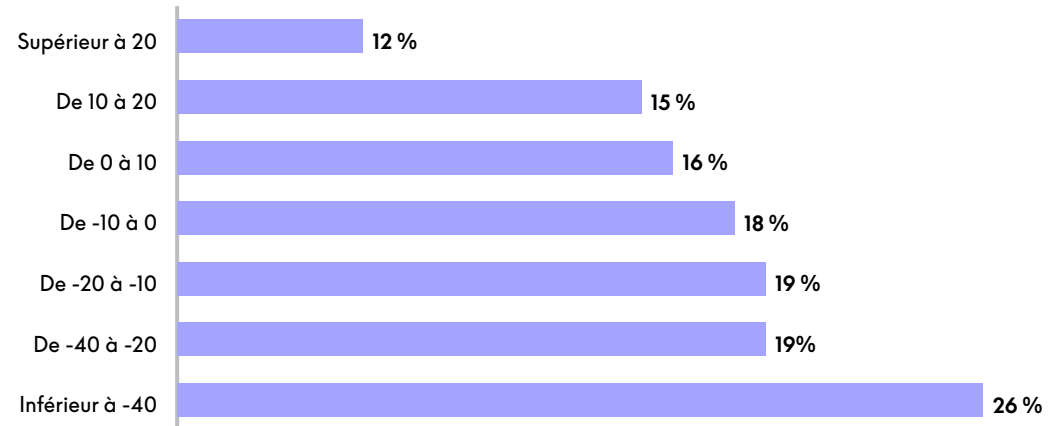
La productivité, telle qu'elle est définie ici, est influencée par trois éléments : l'absentéisme, l'effort discrétionnaire et le présentéisme.

Alors que l'absentéisme contribue à une perte de productivité, les données de référence indiquent qu'il s'agit d'une petite part de la perte globale. Les principaux facteurs de la perte de productivité sont l'effort discrétionnaire et le présentéisme. La section suivante estime⁶ la perte de productivité au moyen des données recueillies sur l'effort discrétionnaire et le présentéisme en août 2021.

- Il existe une forte corrélation entre les scores de mieux-être financier et la productivité. Un score de mieux-être financier plus bas correspond à une plus grande perte de productivité, tandis qu'un score de mieux-être financier plus élevé correspond à une perte de productivité plus faible.
- Quatre pour cent des participants obtiennent un score de mieux-être financier de -40 ou moins. La productivité de ce groupe est 14 % plus faible, et correspond à 32 jours de productivité perdus de plus que le groupe de participants (18 %) obtenant un score de mieux-être financier de 20 ou plus.
- Les participants n'ayant pas de fonds d'urgence sont moins productifs sept jours de plus que ceux qui en ont un.
- Les participants stressés par leurs finances sont moins productifs 14 jours de plus que ceux qui ne le sont pas.
- Les participants qui disent avoir une mauvaise situation financière ont une productivité inférieure de 16 jours à celle des participants qui déclarent avoir une bonne situation financière.

⁶ Cet estimé est fondé sur l'hypothèse d'une moyenne de 240 jours de travail par année.

Perte de productivité moyenne en fonction du score à l'IMF

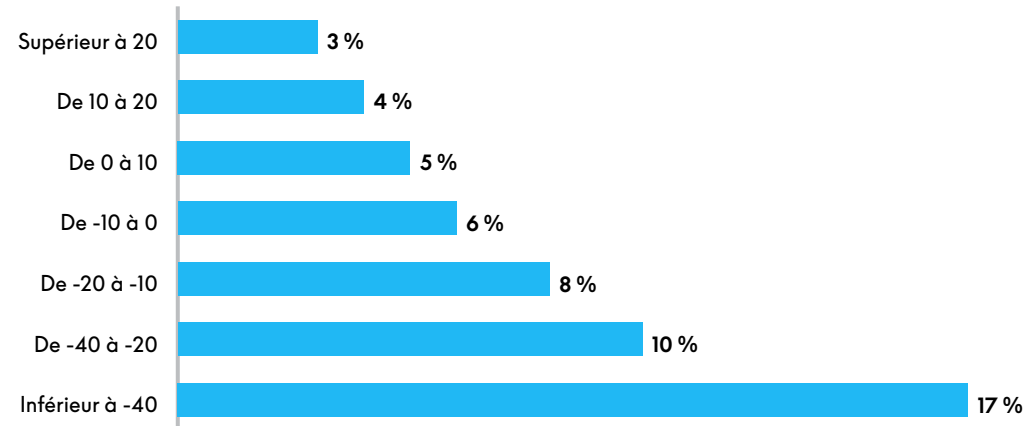


Pertes attribuables au présentisme

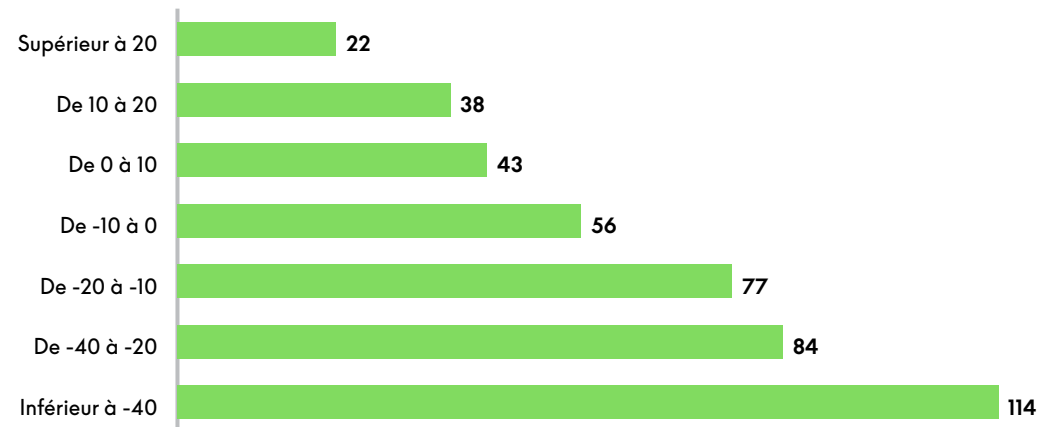
Près de 20 % des participants obtiennent un score de mieux-être financier inférieur à -20. Parmi ceux-ci, le présentisme contribue davantage à la perte de productivité que l'effort discrétionnaire.

- Les pertes de productivité liées au présentisme comptent pour 1 % des participants ayant les scores de mieux-être financier les plus élevés, ce qui correspond à une moyenne de 22 jours où ils ne se sentent pas bien par année.
- Les plus grandes pertes de productivité sont observées chez les participants (4 %) dont le score de mieux-être financier est inférieur à -40. Ce groupe totalise également le plus grand nombre de jours où ils ne se sentent pas bien par année (114).

Perte de productivité moyenne attribuable au présentisme en fonction du score à l'IMF



Nombre de jours où les participants ne se sentent pas bien en fonction du score à l'IMF



Aperçu de l'Indice de mieux-être financier^{MC}

Le mieux-être financier d'une population est essentiel au bien-être global et à la productivité au travail. L'Indice de mieux-être financier^{MC} fournit une mesure de l'état de santé financière actuel des adultes en emploi au Canada, comparativement aux données de référence recueillies en 2019. Le mieux-être financier se définit par les connaissances, les comportements et la perception qu'ont les gens de leur situation financière personnelle. Il comprend une mesure du risque financier, mais il englobe beaucoup plus que cela. Des revenus élevés ne sont pas garants du mieux-être financier, et des revenus plus faibles n'y nuisent pas nécessairement.

Le rapport de l'Indice de mieux-être financier^{MC} est divisé en cinq parties

1. L'Indice de mieux-être financier^{MC} (IMF) global, qui est une mesure de la déviation par rapport à l'indice de mieux-être financier de référence antérieur à 2020.
2. Les scores secondaires relatifs aux connaissances financières, aux comportements financiers et à la perception de la situation financière, qui fournissent des données sur des aspects particuliers du mieux-être financier.

3. L'incidence des finances sur la productivité, qui est ajoutée afin de comprendre l'effet des finances personnelles sur le milieu de travail.
4. La variation de la situation financière et la variation des préoccupations financières, qui mesurent les écarts par rapport à la période précédente.
5. Une section « Pleins feux sur » qui rend compte de l'incidence spécifique des enjeux courants.

Méthodologie

Les données du présent rapport ont été recueillies au moyen d'un sondage en ligne mené auprès de 3 000 Canadiens en emploi. Les participants ont été sélectionnés selon leur représentativité sur le plan de l'âge, du sexe, de l'industrie et de la répartition géographique au Canada. On a demandé aux répondants de répondre à chaque question en pensant aux trois mois précédents. L'Indice de mieux-être financier^{MC} est publié sur une base trimestrielle depuis janvier 2021. Les données ayant servi à préparer le présent rapport ont été recueillies entre le 30 juillet et le 5 août 2021.

Calculs

Pour créer l'Indice de mieux-être financier, on utilise un système de notation pour convertir les réponses individuelles à chaque question en valeur ponctuelle. Les valeurs ponctuelles les plus élevées sont associées à un mieux-être financier supérieur et à un risque financier inférieur. Les scores de chaque personne ont été additionnés, puis divisés par le nombre total de points possible, pour obtenir un score sur 100. Le score brut est la moyenne mathématique des scores individuels.

Pour montrer la variation par rapport au score de référence historique, les scores du trimestre actuel sont ensuite comparés au score de référence et au score du trimestre précédent. Le score de référence comprend les données de 2019. **La déviation par rapport au score de référence constitue l'Indice de mieux-être financier^{MC}. Un score de zéro à l'Indice de mieux-être financier^{MC} représente une absence de variation, un score positif représente une amélioration, et un score négatif représente un déclin.**

À propos de Solutions Mieux-être LifeWorks

Solutions Mieux-être LifeWorks est un chef de file mondial en solutions virtuelles et présentielles qui favorisent le mieux-être global des gens. Nous offrons un continuum de soins personnalisé pour aider nos clients à veiller au mieux-être de leurs employés et, ainsi, à contribuer au succès de leur entreprise.

Pour de plus amples renseignements, visitez :

 LifeWorks.com

 twitter.com/LifeWorks

 linkedin.com/company/lifeworks