



Avantages

RÉGIMES DE RETRAITE

Cultiver la

RÉSILIENCE



AVANTAGES.CA

Mai-juin 2020

Soutenir le système canadien de soins de santé grâce à la numérisation

Dans la lutte contre la COVID-19, la technologie des communications s'est révélée être l'une des armes les plus importantes. Cette observation est particulièrement vraie dans le secteur des soins de santé, où se fait sentir de façon aiguë le besoin de remplacer rapidement par de nouvelles technologies les processus et les modèles de prestations de soins de santé en place depuis longtemps.

Par exemple, les soins virtuels, dont l'adoption progressait déjà régulièrement avant la pandémie, connaissent aujourd'hui une croissance exponentielle alors que les employeurs sont à la recherche de solutions en télémédecine, d'applications mobiles et de nouveaux modèles de prestation de services de santé pour leurs employés.

Rationalisation de la prestation des soins de santé

La solide implantation de TELUS Santé dans le domaine des soins primaires en lien avec les dossiers médicaux électroniques a permis à un grand nombre de médecins de tirer profit des solutions de soins virtuels pour continuer à voir des patients tout en ne prenant aucun risque pour leur propre santé. Dans le domaine des soins de courte durée, nous avons aidé les autorités sanitaires locales et régionales à déployer une solution permettant à un petit nombre de professionnels de la santé de prendre en charge à distance un grand nombre de patients, ce qui a permis de réduire les visites à l'hôpital et de libérer des lits pour les patients gravement malades.

Alors que nous étions à la recherche de façons additionnelles pour l'équipe de gestion des régimes d'assurance santé de soutenir le secteur canadien des soins de santé, nous avons décidé d'accélérer notre passage au numérique du processus d'autorisation préalable.

Appuyer des pratiques sécuritaires et efficaces

L'approche traditionnelle à l'égard des autorisations préalables passe par de multiples transferts d'information sous forme imprimée et par une visite additionnelle chez le médecin, avant de retourner à la pharmacie. Cela se traduit par une augmentation de l'absence au travail et un temps d'attente plus long avant d'obtenir le médicament. Dans des circonstances où la distanciation physique et la réduction des contacts sont des exigences, cette approche traditionnelle est risquée, en particulier pour les populations vulnérables.

La solution d'autorisation préalable électronique de TELUS Santé offre un processus intégralement numérisé qui améliore de façon substantielle l'expérience de l'adhérent au régime et dont l'efficacité est assurée du début à la fin. En réduisant le travail à refaire en raison des formulaires incomplets et en numérisant l'information clé, la solution d'autorisation préalable électronique de TELUS ouvre également de nouvelles possibilités aux assureurs en matière de prise de décisions.

La circulation de l'information dans le temps et dans l'espace est fermement ancrée dans l'ADN de TELUS, l'une des plus importantes entreprises de télécommunications du Canada. Nous sommes fiers d'unir nos forces à celles des autres membres du secteur des technologies des soins de santé afin d'aider les Canadiens à traverser la crise de la pandémie.

Restez à l'affût, nous vous informerons bientôt au sujet du lancement officiel de la solution d'autorisation préalable électronique de TELUS Santé.



RÉDACTION

Journaliste Pierre-Luc Trudel
514 392-4222 pierre-luc.trudel@tc.tc

Révisure Caroline Fortin

VENTES

Éditrice Alison Webb
416 847-8578 alison.webb@tc.tc

Directrice principale
des comptes nationaux Francesca Allman
francesca.allman@tc.tc

Directeur, développement
des affaires Robert Martins
robert.martins@tc.tc

PRODUCTION

Graphiste Louis-Philippe Larocque

ABONNEMENTS

Pour s'abonner avantages.ca/abonnement

Pour toute question
1 800 361-7215 benefitscanada@kckglobal.com

GROUPE CONTEX

Président Pierre Marcoux

Contrôleur Jean-Sébastien Haché

Lancé en 1989, *Avantages* est publié 6 fois par an par Groupe Context Inc., 1100, boul. René-Lévesque Ouest, 24^e étage, Montréal (Québec) H3B 4X9
Téléphone : 514 392-9000

Prix d'abonnement :
Canada 108 \$/an. Prix d'un exemplaire : 19 \$.
Imprimé au Canada.

Il nous arrive de communiquer nos listes d'abonnés à des entreprises de bonne réputation dont les produits ou services sont susceptibles de vous intéresser. Toutefois, si vous préférez que nous ne communiquions pas votre nom et adresse (postale ou courriel), faites-le savoir par écrit au service d'abonnement. Vous pouvez consulter notre politique de confidentialité complète sur : avantages.ca/politique-confidentialite

Avantages reçoit régulièrement des commentaires et des documents (y compris des lettres à l'éditeur) non sollicités. *Avantages*, ses sociétés affiliées et cessionnaires peuvent utiliser, reproduire, publier, rééditer, distribuer, garder et archiver ces soumissions en tout ou en partie sous quelque forme ou sur quelque support que ce soit, sans aucune rémunération de quelque nature que ce soit.

Avantages peut publier certaines informations relatives à différents domaines professionnels tels que (non exhaustif) : le droit, la comptabilité, la planification financière, la philanthropie et d'autres questions connexes (« information professionnelle »). L'information professionnelle publiée ne doit pas être interprétée comme étant des conseils professionnels et ne remplace pas l'opinion d'un professionnel qualifié.

CONVENTION DU SERVICE POSTE-PUBLICATIONS N° 43 697 050.

N° ISSN 1196-8915. ©2020 Tous droits réservés.

RUBRIQUES

5 BILLET
Ce n'est qu'un au revoir

6 EN BREF

7 DÉCHIFFRAGE
Assurance invalidité

13 CHRONIQUE
Gestion de crise

21 POINT DE VUE
Santé mentale

8

Cultiver la résilience

La COVID-19 a porté un dur coup à la santé financière des régimes de retraite à prestations déterminées. Heureusement, les leçons apprises de la crise de 2008 leur permettent d'envisager l'avenir avec un peu plus de sérénité.

16 LES JEUNES ADULTES FONT GRIMPER LES COÛTS

Les participants plus âgés exercent davantage de pression sur les régimes d'assurance médicaments. Mais attention, ce sont chez les jeunes adultes que la croissance des coûts est dorénavant la plus élevée.

17 RÉDUIRE LE STRESS DES FEMMES POUR CONTRÔLER LEUR DIABÈTE

La fatigue mentale augmente le risque de diabète de type 2 chez les femmes. Réduire leur stress s'avère d'autant plus important qu'elles réagissent mieux que les hommes au soutien offert.

22 CLASSEMENT DES FOURNISSEURS D'ASSURANCE COLLECTIVE

Notre palmarès annuel des principaux acteurs de l'industrie au pays.

UN GRAND MERCÌ À TOUS NOS CONSEILLERS.

À la Canada Vie, on est conscient du rôle crucial que jouent les experts pour assurer la sécurité de nos collectivités et pour faire rouler notre économie. C'est pourquoi on offre plus de soutien aux conseillers. On a intensifié nos communications et alloué plus de ressources, tout en instaurant plus de pratiques numériques qui facilitent les affaires à distance.

On a toujours compté sur vous, notre communauté d'experts.
Car un petit conseil aujourd'hui peut faire le plus grand bien demain.

Canada Vie et le symbole social sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie.

canada  ^{MC}



SIMEON GOLDSTEIN

Les avantages sociaux au temps du coronavirus

Lorsque je suis devenu rédacteur en chef d'*Avantages*, en 2012, j'ai passé beaucoup de temps à expliquer à des connaissances de quoi parlait une publication consacrée au monde des avantages sociaux.

Je leur disais bien évidemment que l'on couvrait le secteur des régimes de retraite et d'assurance collective offerts aux employés du Québec. Mais aussi qu'il était question de fluctuations des marchés boursiers et de politiques gouvernementales, d'éducation financière et du manque d'épargne, d'entreprises qui survivent et d'autres qui font faillite, de santé mentale et de médicaments, de sécurité au travail et de communication aux employés. Et de télétravail!

Force est de constater que dans le contexte de la pandémie de COVID-19, ces sujets s'avèrent plus pertinents que jamais. Comme acteur névralgique de l'économie québécoise, l'industrie des avantages sociaux fait face aux mêmes grands défis que tout le monde et, j'en suis certain, saura les relever avec brio, en plus d'être là pour accompagner les employés et employeurs de la province.

Toute cette introduction pour vous dire qu'il s'agit de mon dernier billet pour le magazine. Après plus de sept ans à la barre de la publication, je pars relever un nouveau défi professionnel. Mon poste restera lié au secteur, donc il est fort probable que l'on se recroise un jour – je l'espère.

Dans mon tout premier billet, j'ai écrit qu'une industrie, c'est d'abord et avant tout les personnes qui la composent.

Je remercie tous ceux et celles qui ont eu l'amabilité de prendre le temps de me parler ou de m'écrire pour m'expliquer vos métiers et les enjeux auxquels vous faites face. Ce fut d'une utilité inestimable pour améliorer mes connaissances de ce monde des avantages sociaux, jusque-là inconnu pour moi. J'ai ainsi été mieux en mesure de produire le magazine, les infolettres bihebdomadaires ainsi que nos événements.

J'aimerais aussi remercier tous les membres de l'équipe du Groupe Contex qui contribuent à nos activités, et qui m'ont laissé de la latitude pour gérer la publication à ma manière. Les temps qui courent sont certes difficiles pour les médias de toutes tailles et j'espère qu'*Avantages* pourra continuer à compter sur le soutien de l'industrie. Je m'en voudrais de ne pas saluer tout spécialement mon collègue Pierre-Luc Trudel pour son engagement ces dernières années. C'est lui qui veillera désormais sur le contenu du magazine et du site web avantages.ca.

C'est un moment plutôt inusité pour effectuer un tel changement, j'en suis conscient. Il est clair que 2020 sera une année de grands bouleversements. Dans les années à venir, il y aura d'autres crises et d'autres problèmes à surmonter. Comme disait l'autre, la seule chose qui ne change pas, c'est le changement. Je vous souhaite la meilleure des chances et du succès dans vos projets futurs. J'espère que la fin de la distanciation sociale se fera prochainement afin que l'on redécouvre ce contact humain si précieux dans nos vies personnelles et professionnelles. Au plaisir de vous revoir!

20 | SONDAGE SANOFI CANADA 20 | SUR LES SOINS DE SANTÉ

LE PLUS IMPORTANT SONDAGE SUR LES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ AU CANADA

**Ne manquez pas l'édition
2020 du Sondage Sanofi Canada
sur les soins de santé.**

Vous pouvez accéder au rapport intégral en format numérique sur avantages.ca ou sanofi.ca.



Que se passe-t-il dans le monde des avantages sociaux ?

À l'international



Le Parlement du Pérou a adopté une loi permettant à tous les participants d'un régime de retraite privé de retirer jusqu'à 25 % de leurs avoirs afin d'atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 sur leur situation financière. Le président du pays s'opposait toutefois à une telle législation, estimant qu'elle serait dommageable pour l'épargne et l'économie péruvienne, rapporte Reuters. L'une des quatre sociétés qui gèrent l'actif des régimes de retraite privés au Pérou, AFP Habitat, estime qu'elle devra vendre l'équivalent de 8,9 G\$ US d'actifs afin de dégager suffisamment de liquidités pour ses participants. « C'est le pire moment pour vendre tout type d'actifs, alors qu'il y a une crise mondiale », a déploré le directeur général du fonds, Mariano Alvarez, qui craint de ne pas pouvoir vendre autant d'actif « du jour au lendemain ».

Fallait y penser !



Pour les Occidentaux, le Japon est généralement perçu comme un paradis de la haute technologie. Or, bien des Japonais ont dû se précipiter dans les magasins d'électronique au début de la pandémie pour se procurer les appareils dont ils auraient besoin pour travailler de la maison, rapporte l'Associated Press. Pire encore, bien des résidences ne disposent pas d'une connexion internet haute vitesse, et de nombreuses entreprises comptent encore sur le télécopieur pour communiquer. Beaucoup de documents doivent aussi être tamponnés, en personne, avec des sceaux appelés *hanko*, ce qui complique le télétravail à grande échelle. Plusieurs webinaires ont été mis en ligne pour initier les Japonais à la pratique du télétravail, mais avec très peu de succès. Un cours en ligne explique même comment travailler uniquement avec un téléphone intelligent si aucun ordinateur n'est accessible !



Les plus lus sur avantages.ca

- 1 Les régimes de retraite de Résolu en mauvaise posture
- 2 Baisse de primes en assurance collective
- 3 Le retour au travail vu par les employés de bureau
- 4 Nouvelles mesures d'assouplissement pour les régimes de retraite
- 5 Le télétravail divise les employés

Pas tombé dans l'oreille d'un sourd

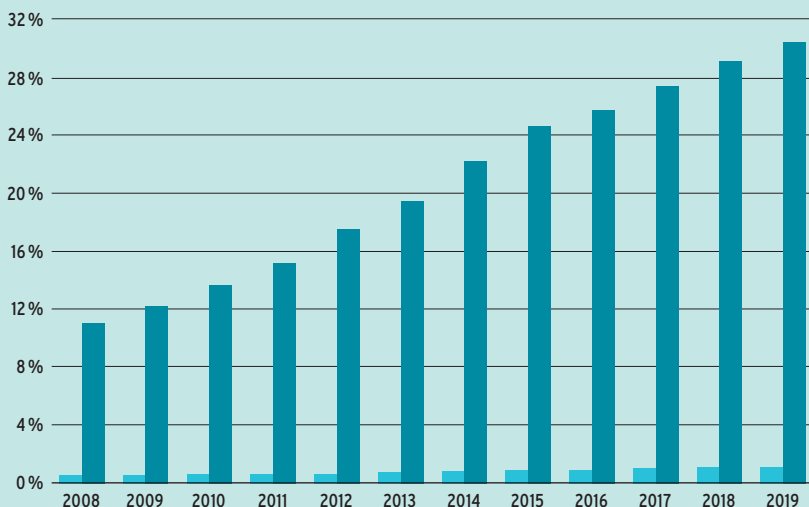
« La façon dont les employeurs vont gérer la crise de la COVID-19 va avoir des répercussions à long terme sur la productivité, l'engagement et la mobilisation de leurs employés. »

- Daniel Imbeault, membre du partenariat chez Mercer

Une image vaut mille mots



PROPORTION DES COÛTS TOTAUX LIÉS AUX MÉDICAMENTS DE SPÉCIALITÉ DANS LES RÉGIMES PRIVÉS D'ASSURANCE MÉDICAMENTS AU CANADA (MOINS DE 65 ANS)



Source : Telus Santé

■ Réclamants ■ Coûts



PIERRE-LUC TRUDEL

Crise longue durée

Les promoteurs de régimes d'assurance collective ont passé les dernières années à réviser en profondeur les paramètres des différentes garanties offertes à leurs employés pour juguler les coûts qui ne cessent de croître. Mais ils ne sont certainement pas nombreux à avoir prévu les effets d'une pandémie sur leurs programmes d'avantages sociaux.

Aux États-Unis, les prestations d'assurance invalidité de courte durée versées aux travailleurs atteints de la COVID-19 pourraient s'élever à 23 milliards de dollars américains, selon une analyse de l'Integrated Benefits Institute.

Cela dit, ce ne sont pas les coûts directs liés au coronavirus qui devraient le plus préoccuper les promoteurs de régime. Les effets collatéraux de la pandémie, qui pourraient se faire sentir pendant des mois, voire des années, auront possiblement une incidence bien plus importante sur les coûts des régimes à long terme.

Plusieurs études ont démontré que la variation du nombre de réclamations d'assurance invalidité de longue durée est intimement liée aux cycles économiques.

Il y a quelques années, RBC Assurances a développé un indice capable de mesurer ce phénomène. Ainsi, en période de décroissance du PIB, on observe une baisse de l'incidence des demandes de prestations d'invalidité de longue durée, et vice versa.

Contre-intuitif à première vue, ce constat s'explique par le fait que lorsque la conjoncture est difficile ou incertaine, les travailleurs sont préoccupés par la sécurité d'emploi et le rendement, ce qui crée un important stress mental ou physiologique. Or, ce n'est que lorsque la situation économique s'améliore que le stress et l'anxiété accumulés font sentir leurs effets, ce qui rend les employés plus susceptibles de succomber à des maladies et de s'absenter du travail. L'assureur compare ce phénomène à « une poussée d'adrénaline prolongée ».

Bref, à en croire ce modèle, les réels effets de la crise économique et sanitaire actuelle sur les régimes d'assurance collective mettront encore un certain temps avant d'apparaître, mais il n'y a pas de doute qu'ils finiront par se manifester.

On sait que les problèmes de santé mentale sont à l'origine d'environ 70 % des coûts d'assurance invalidité au Canada. Cette proportion pourrait encore grimper, alors que le niveau d'anxiété et d'isolement des travailleurs a atteint un sommet au cours des dernières semaines en raison des mesures de confinement et des bouleversements économiques qui en découlent.

Morneau Shepell a observé une détérioration « statistiquement significative » de la santé mentale des travailleurs canadiens par rapport à son niveau d'avant la pandémie. Le score global a ainsi plongé de 16 %, passant de 75 à 63. Il s'agit d'une chute sans précédent, note la firme.

En plus de devoir composer avec le stress lié au coronavirus, bien des travailleurs ont perdu leur emploi, ce qui les place dans une situation financière précaire. Les autres ont du mal à atteindre l'équilibre travail-famille dans un contexte de télétravail à temps plein, ou craignent pour leur santé en se rendant sur leur lieu d'emploi. Certains de leurs collègues ayant été mis à pied, ils doivent également assumer une charge de travail supplémentaire.

Ce cocktail explosif pourrait entraîner une pandémie de troubles mentaux, s'inquiètent de nombreux experts en santé psychologique. « Historiquement, lorsqu'une telle situation se produit, les travailleurs se sentent épuisés une fois que tout se stabilise. On observe alors des répercussions sur les demandes d'invalidité de longue durée », a confié à nos collègues de *Benefits Canada* Lianne Clarke, chef de pratique et vice-présidente des solutions de bien-être et d'invalidité chez Cowan Insurance Group.

Selon elle, les tendances de réclamation en assurance invalidité pourraient suivre une courbe similaire à celle observée au lendemain de la crise financière de 2008.

Que peuvent faire les employeurs pour éviter le pire ? D'abord, suivre avec beaucoup d'attention leurs données de réclamation en assurance invalidité. Mais surtout, offrir à leurs employés tout le soutien psychologique dont ils ont besoin en cette période critique.

Seulement 27 % des Québécois occupant un emploi disent bénéficier de ressources supplémentaires en santé mentale de la part de leur employeur en cette période de pandémie, selon un récent sondage d'ADP Canada. Il s'agit du plus faible pourcentage au pays. Plusieurs assureurs ont déjà élargi leur offre de base en santé mentale et en soins virtuels, aux promoteurs d'en tirer profit au maximum.

Dans un rapport publié l'automne dernier, Deloitte a conclu que les programmes de santé mentale au travail permettent d'obtenir en moyenne un rendement de 2,18 \$ pour chaque dollar investi. Dans le contexte actuel, on peut raisonnablement penser que les effets bénéfiques d'un tel programme seront décuplés.

Les employeurs ont un important rôle à jouer pour éviter que la pandémie actuelle relègue encore une fois les enjeux de santé mentale au second plan.

Cultiver la

RÉSILIENCE

PAR PIERRE-LUC TRUDEL

Pour les régimes de retraite, la dernière décennie a été marquée par de nombreux bouleversements législatifs, une baisse constante des taux d'intérêt, mais aussi par le plus long marché haussier de l'histoire. Cette période faste a pris fin abruptement en début d'année, menaçant de nouveau la santé financière des régimes.

H eureusement, les leçons apprises de la crise de 2008-2009 permettent d'envisager l'avenir avec un peu plus de sérénité. Des décisions importantes s'imposeront toutefois au cours des prochains mois.

« En 2008, nous étions très inquiets que la situation des caisses de retraite entraîne l'insolvabilité des entreprises. On ne se trouve pas du tout dans la même situation aujourd'hui », soutient Claude Lockhead, associé exécutif chez Aon.

Malgré la gravité de la crise en cours, les régimes de retraite à prestations déterminées canadiens se montrent plutôt résilients. Preuve que les gestes posés par les législateurs et l'ensemble des acteurs de l'industrie dans la foulée de la crise financière ont porté fruit.



« La situation n'est pas idéale, mais les ratios de solvabilité que l'on voit en ce moment ne sont pas aussi dramatiques que ce que l'on a vécu en 2008, explique François Bourdon, chef des placements global à Fiera Capital. Heureusement, au cours de la dernière décennie, une bonne partie des caisses de retraite ont réduit leur exposition aux actions, leur sensibilité aux baisses du marché boursier est donc moins grande. De l'autre côté, on s'approche d'une dynamique où il va y avoir plus de retraités que d'employés actifs dans bien des régimes. Ça laissera moins de temps pour se reprendre après la crise », prévient-il toutefois.

En réduisant leur pondération en actions, les régimes ont diversifié leurs portefeuilles avec l'ajout de placement privé, d'immobilier et d'infrastructures notamment. « Il y a un peu moins de risque dans les caisses, et celui-ci se trouve ailleurs, dans des actifs qui sont probablement plus stables à long terme », poursuit François Bourdon.

L'appariement actif-passif des caisses de retraite est aussi bien meilleur qu'à l'époque grâce à l'allongement de la durée des portefeuilles obligataires, souligne F. Hubert Tremblay, conseiller principal au sein du domaine Avoirs chez Mercer. « L'élément de volatilité relié à la baisse des taux d'intérêt a été couvert dans une large mesure. Les régimes qui ont agi en ce sens vont s'en tirer beaucoup mieux, et c'est directement lié aux apprentissages de la crise financière de 2008. Malheureusement, beaucoup de régimes n'étaient pas encore rendus là, surtout ceux de petite taille. »

Le travail réalisé sur la conception des régimes les a aussi rendus plus solides. « On n'a qu'à penser à l'augmentation des cotisations des employés, à la coupure de l'indexation dans le secteur privé ou encore au report de la retraite anticipée sans pénalité », donne en exemple Éric Aubin, associé chez Morneau Shepell.

Outre la gestion des risques plus efficace mise en œuvre par les promoteurs de régime, le cadre réglementaire désormais plus souple permet aux caisses de retraite canadiennes de garder la tête hors de l'eau.

« La crise de 2008 a fait très mal parce que les promoteurs devaient financer les déficits de solvabilité, ce qui amenait beaucoup de volatilité dans les cotisations des employeurs », rappelle Claude Lockhead. Plusieurs endroits, dont le Québec et l'Ontario, ont éliminé cette exigence, réduisant ainsi le niveau de risque que les promoteurs doivent assumer relativement au financement de leur régime en cette nouvelle période de crise.

Au Québec, la création de la provision de stabilisation pour les régimes du secteur privé a aussi été salvatrice, juge F. Hubert Tremblay. « Depuis son introduction au début de 2016, on a eu la chance de connaître trois assez bonnes années du point de vue des rendements et des taux d'intérêt, ce qui a permis aux régimes de se constituer un certain coussin. C'est maintenant qu'on voit l'importance de prévoir une telle marge de sécurité. Probablement que trois bonnes années n'auront pas été suffisantes pour pallier entièrement une crise majeure comme celle que l'on vit, mais ça réduit tout de même l'impact négatif », dit-il.

Dans le secteur municipal, le partage des coûts entre l'employeur et les employés et le retrait de l'indexation automatique ont aussi donné un bon coup de main, ajoute Éric Aubin.

Une situation préoccupante malgré tout

La situation demeure néanmoins préoccupante. Frappée de plein fouet par la déconfiture boursière, la situation financière des caisses de retraite s'est sérieusement détériorée au mois de mars. Si elles ont pu reprendre quelque peu leur souffle depuis grâce au rebond des actions en avril et en mai, les taux d'intérêt plus bas que jamais et l'incertitude entourant la reprise économique mondiale sèment l'inquiétude chez les promoteurs.

« La reprise est difficile à prédire, car on est dans une dynamique de crise sanitaire et d'arrêt de travail forcé, indique François Bourdon. Il y a de bonnes chances que tout ça laisse des séquelles et que l'on ne voie pas une croissance économique rapide en 2020, même en 2021. Par contre, à plus long terme, la COVID-19 a fait en sorte que la récession que l'on attendait en 2022 en raison du resserrement du crédit traditionnel se produit maintenant. Une fois qu'elle sera passée, on aura une capacité excédentaire pour que la croissance économique reparte à la hausse. »

La Bourse est certes très volatile depuis la fin du mois de février, mais les pertes enregistrées doivent être relativisées, note Éric Aubin. « L'année passée, les caisses de retraite diversifiées ont obtenu des rendements d'environ 16 %, dit-il. On ne parle pas d'une crise exceptionnelle pour le moment, mais ce qui inquiète tout le monde, c'est qu'on ne sait pas où on s'en va. »

Ce qui semble déjà acquis, c'est que les caisses de retraite ne doivent pas se faire d'illusions sur la performance de leurs portefeuilles obligataires au cours des prochaines années. « On va entrer dans une période de taux encore plus bas qu'on pensait, et pour encore plus longtemps, craint Claude Lockhead. Les gouvernements vont sortir de la crise endettés comme jamais, les pressions vont donc être fortes sur les banques centrales pour qu'elles gardent les taux bas longtemps. L'impact sur le passif des régimes sera important. Les promoteurs vont devoir réévaluer leurs stratégies à long terme dans un tel environnement. »

L'autre danger qui guette les régimes de retraite, c'est la santé financière des employeurs. Des faillites d'entreprises, qui semblent inévitables dans le contexte actuel, placeront forcément des régimes PD dans des situations difficiles. « Les régimes de retraite ne sont pas menacés aujourd'hui tant que les employeurs eux-mêmes ne sont pas menacés, explique F. Hubert Tremblay. Il faut être prudent avec la pression financière que l'on met sur les régimes. Si les cotisations requises deviennent trop élevées, ça n'aidera pas les entreprises à traverser la tempête. Mais si on réussit à les garder sous contrôle, on va les aider, c'est certain. »

Mesurer la santé financière des régimes en cas de terminaison est d'autant plus important dans les conditions de marché actuelles, ajoute-t-il.

« On va entrer dans une période de taux encore plus bas qu'on pensait, et pour encore plus longtemps. »

- Claude Lockhead, Aon

« L'idée ne sera pas de changer complètement notre vision, mais peut-être de reconsidérer la façon dont on répartit notre actif si certains changements structurels se manifestent dans les marchés financiers. »

- François Bourdon, Fiera Capital

Doit-on craindre une nouvelle vague de terminaison de régimes PD? La hausse du déficit de solvabilité pourrait certes retarder la sortie de certains régimes du secteur privé, mais une nouvelle vague de fermetures est à prévoir à plus long terme, juge Éric Aubin. « Plusieurs promoteurs attendaient que leur déficit de solvabilité se résorbe avant de souscrire des rentes. La crise va ralentir le processus, mais la tendance des dernières années va se poursuivre tout de même. »

Cela dit, contrairement à la situation de 2008, les régimes PD dans le secteur privé sont devenus chose rare aujourd'hui, note F. Hubert Tremblay. « À un certain point, il n'y a plus tant de régimes PD qui peuvent être fermés. Je doute que les grands employeurs du Québec qui ont maintenu jusqu'à aujourd'hui de tels régimes pour des raisons de ressources humaines vont changer d'idée. Ce qui est sûr, c'est qu'on ne verra pas la création de nouveaux régimes PD. »

Un coup de pouce des législateurs

Pour donner un peu d'air aux promoteurs, les régulateurs ont annoncé différentes mesures d'allègement au cours des dernières semaines. Retraite Québec et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) ont ainsi repoussé de trois mois les échéances pour le dépôt de certains documents, comme l'évaluation actuarielle et le relevé annuel aux participants.

Les régimes sous réglementation fédérale bénéficient également d'un moratoire sur les exigences de paiements de solvabilité, et ce, jusqu'à la fin de l'année 2020.

Si la situation sanitaire et économique ne s'améliore pas au cours des prochains mois, les promoteurs pourraient demander des mesures plus substantielles, croit F. Hubert Tremblay. « Du point de vue de la capitalisation, les gouvernements vont peut-être devoir trouver l'équilibre entre réduire les cotisations requises de la part des employeurs de façon à ce qu'ils puissent traverser la crise, et s'assurer qu'il y ait suffisamment d'argent dans les caisses de retraite dans l'éventualité de faillites d'entreprises ou de fermetures de régime. »

Aux États-Unis, les législateurs ont permis aux régimes de différer les cotisations de 2020 en 2021, avec les intérêts, une mesure qui vise à libérer les liquidités dont certaines entreprises ont besoin pour survivre à la crise.

Reste que la pression sur les épaules des législateurs est beaucoup moins forte aujourd'hui qu'elle ne l'était en 2008, rappelle Claude Lockhead. « À l'époque, c'était la course pour convaincre les gouvernements de mettre en place des mesures d'allègement dans les règles de financement. Aujourd'hui, le cadre législatif est plus résilient. »

Le portrait est toutefois différent pour les régimes sous juridiction fédérale, toujours soumis au financement sur base de

solvabilité. Malgré l'allègement temporaire annoncé à ce chapitre, les promoteurs commencent à s'impatienter. « J'ai hâte de voir si le fédéral va bouger dans les prochains mois concernant le financement de la solvabilité. Il y a encore beaucoup de volatilité dans les cotisations des régimes fédéraux, et on dispose de peu de moyens pour la contrôler », déplore Éric Aubin.

L'actuaire croit également que la crise actuelle pourrait être l'occasion d'accélérer la réflexion concernant les régimes de retraite à prestations cibles au pays. « Ça pourrait constituer une porte de sortie intéressante, un compromis acceptable pour les employeurs dans certaines situations », croit-il. Le gouvernement du Québec prévoyait d'ailleurs déposer un projet de loi sur les régimes PC ce printemps, avant que la pandémie ne vienne contrecarrer ses plans.

ET LES ACHATS DE RENTES ?

Compte tenu de la très grande volatilité des marchés, le Bureau du surintendant des institutions financières a imposé un moratoire en mars dernier sur l'achat de rentes collectives par les régimes de retraite fédéraux. Au Québec, les régimes sous réglementation provinciale ne sont pas soumis à une telle directive. Devraient-ils pour autant entreprendre ou poursuivre des démarches en ce sens ?

« C'est probablement plus sage de mettre ça sur la glace pour le moment, conseille Éric Aubin. Mieux vaut attendre que la volatilité se calme, surtout s'il faut vendre des titres pour payer la prime à l'assureur. »

Cela dit, pour les régimes qui étaient déjà relativement avancés dans le processus avant le début de la crise, il est toujours possible de mener la transaction à terme, a expliqué Marianne Assaf, conseillère principale chez Normandin Beaudry, lors d'un webinaire le mois dernier. « L'appétit est encore là du côté des assureurs. Si le portefeuille d'une caisse de retraite est déjà immunisé en vue d'un achat, le moment est bien choisi pour continuer. »

« On a réalisé des achats de rentes récemment et on a été surpris par la compétitivité des primes, renchérit Claude Lockhead. Il peut y avoir de belles occasions dans le marché. »

TOP 40 DES GESTIONNAIRES D'ACTIF AU CANADA

	Gestionnaire	2019	2018	Variation	Actif totaux canadiens 2019
1	Gestion de placements TD ¹	129 125,36 \$	99 717,05 \$	29,5 %	351 038,98 \$
2	Gestion d'actifs BlackRock Canada	120 773,79 \$	97 812,63 \$	23,5 %	217 145,71 \$
3	Phillips, Hager & North gestion de placements (PH&N)	74 320,50 \$	63 301,63 \$	17,4 %	355 486,50 \$
4	Gestion de placements Manuvie	48 777,00 \$	49 260,00 \$	-1,0 %	125 607,00 \$
5	Brookfield Asset Management	48 118,00 \$	38 364,00 \$	25,4 %	155 608,00 \$
6	Fiera Capital	35 833,77 \$	32 917,69 \$	8,9 %	102 031,00 \$
7	Gestion d'actifs CIBC	32 556,90 \$	27 875,00 \$	16,8 %	182 838,00 \$
8	Connor, Clark & Lunn Financial Group	28 477,40 \$	28 729,00 \$	-0,9 %	68 702,90 \$
9	Goldman Sachs Asset Management	27 788,10 \$	25 469,30 \$	9,1 %	33 114,60 \$
10	Beutel, Goodman & Company	26 124,83 \$	24 866,10 \$	5,1 %	40 934,48 \$
11	Placements institutionnels Fidelity Canada	24 882,12 \$	21 246,01 \$	17,1 %	142 554,17 \$
12	GLC Asset Management Group	23 889,00 \$	21 559,00 \$	10,8 %	56 195,00 \$
13	State Street Global Advisors	22 149,56 \$	19 174,51 \$	15,5 %	46 892,61 \$
14	J.P. Morgan Asset Management (Canada)	19 303,77 \$	17 321,30 \$	11,4 %	26 645,75 \$
15	PIMCO Canada	18 183,00 \$	17 343,00 \$	4,8 %	50 882,00 \$
16	Mercer Gestion mondiale d'investissements Canada	17 604,00 \$	17 126,00 \$	2,8 %	20 936,00 \$
17	MFS Gestion de placements Canada	17 206,90 \$	15 546,30 \$	10,7 %	31 931,30 \$
18	Jarislowsky Fraser	17 001,00 \$	14 291,00 \$	19,0 %	42 648,00 \$
19	Placements mondiaux Sun Life	16 963,10 \$	13 883,70 \$	22,2 %	29 374,40 \$
20	BNY Mellon Asset Management	16 920,00 \$	15 726,00 \$	7,6 %	31 521,00 \$
21	Wellington Management Canada	15 745,00 \$	17 047,00 \$	-7,6 %	26 752,00 \$
22	Letko, Brosseau & Associés	14 754,00 \$	15 048,73 \$	-2,0 %	26 001,00 \$
23	Gestion de placements Mawer	11 976,70 \$	10 593,80 \$	13,1 %	61 586,50 \$
24	Industrielle Alliance, Gestion de placements	11 705,50 \$	10 866,70 \$	7,7 %	100 360,70 \$
25	Leith Wheeler Investment Counsel	11 688,60 \$	11 205,17 \$	4,3 %	21 267,10 \$
26	AllianceBernstein Canada Institutional Investments	10 159,95 \$	10 401,12 \$	-2,3 %	16 337,54 \$
27	Addenda Capital	9 886,10 \$	9 158,20 \$	7,9 %	30 279,10 \$
28	Baillie Gifford Overseas	9 558,00 \$	8 620,44 \$	10,9 %	17 351,43 \$
29	Gestion d'actifs Burgundy	9 262,00 \$	11 110,00 \$	-16,6 %	23 716,00 \$
30	Gestion institutionnelle Franklin Templeton	8 473,00 \$	13 149,00 \$	-35,6 %	33 092,00 \$
31	Schroder Investment Management	7 992,19 \$	8 015,50 \$	-0,3 %	9 951,23 \$
32	Neuberger Berman	7 895,00 \$	5 477,00 \$	44,1 %	11 930,00 \$
33	Arrowstreet Capital	7 436,00 \$	7 843,04 \$	-5,2 %	9 633,00 \$
34	Canso Investment Counsel	7 169,30 \$	6 386,70 \$	12,3 %	31 430,10 \$
35	Gestion Placements Sun Life (Canada)	6 901,89 \$	4 389,74 \$	57,2 %	150 875,35 \$
36	Invesco Canada	6 782,00 \$	5 837,00 \$	16,2 %	37 814,00 \$
37	Northern Trust Asset Management	6 337,10 \$	5 483,30 \$	15,6 %	12 438,00 \$
38	Acadian Asset Management LLC	6 303,83 \$	6 285,37 \$	0,3 %	9 266,39 \$
39	BentallGreenOak (Canada)	6 263,00 \$	5 398,00 \$	16,0 %	24 379,00 \$
40	Morguard Investments	5 760,66 \$	5 995,30 \$	-3,9 %	11 991,29 \$

Total du Top 40 2019 **948 047,93 \$**

Total du Top 40 2018 **839 840,33 \$**

Variation **12,9 %**

¹ L'actif sous gestion de Gestion de placements Greystone TD a été intégré à GPTD le 1^{er} novembre 2019.

Source : Sociétés ayant participé au sondage Top 40 des gestionnaires d'actifs du Canadian Institutional Investment Network, printemps 2020. Les chiffres sont en millions de dollars canadiens en date du 31 décembre 2019.

Entamer la réflexion

Prendre des décisions précipitées en temps de crise n'est jamais une bonne idée, mais les promoteurs devront tout de même se pencher sur l'avenir de leur régime une fois la poussière retombée.

Pour gagner un peu de temps, certains régimes pourraient par exemple envisager de produire une évaluation actuarielle anticipée au 31 décembre 2019, alors que la situation était encore stable, a suggéré Pierre-Luc Meunier, associé chez Normandin Beaudry, lors d'un webinaire organisé par la firme le mois dernier. « Cela permet de stabiliser les cotisations requises sur une période de trois ans, mais ce n'est pas miraculeux non plus. Devancer l'évaluation ne change pas réellement le coût du régime, c'est-à-dire les prestations à payer. »

Les promoteurs ont encore un peu de temps devant eux avant de décider s'ils veulent déposer une évaluation actuarielle anticipée ou non, a-t-il ajouté. Les délais supplémentaires accordés par Retraite Québec permettent de repousser cette décision au mois de septembre, voire octobre.

Du point de vue des placements, les périodes de crise ne sont pas propices pour effectuer de grands mouvements dans les portefeuilles. Néanmoins, au cours des prochains mois, les promoteurs de régime devront entamer une réflexion sur leurs stratégies de répartition d'actif et d'exposition aux risques. « Depuis 2008, la valeur des marchés a été multipliée par cinq ou six, rappelle François Bourdon. Il n'y a pas lieu de paniquer et changer de stratégie parce que l'on vit un marché baisser. »

La situation demeurera temporaire, juge-t-il, puisqu'un vaccin pour la COVID-19 devrait arriver d'ici deux ans. « La structure de l'économie ne devrait pas changer complètement. Mais des fragilités existent, et elles devront être considérées lorsque les caisses de retraite réviseront leurs politiques de placement. L'idée ne sera pas de changer complètement notre vision, mais peut-être de reconsidérer la façon dont on répartit notre actif si certains changements structurels se manifestent dans les marchés financiers. »

Avec un minimum de discipline, la crise actuelle pourrait se révéler aussi riche en apprentissages que celle de 2008.

TOP 5 DES CROISSANCES PLUS DE 10 G\$

Gestionnaire	2019	2018	Variation
1 Brookfield Asset Management	48 118,00 \$	38 364,00 \$	25,4 %
2 Gestion d'actifs BlackRock Canada	120 773,79 \$	97 812,63 \$	23,5 %
3 Placements mondiaux Sun Life	16 963,10 \$	13 883,70 \$	22,2 %
4 Jarislowsky Fraser	17 001,00 \$	14 291,00 \$	19,0 %
5 Phillips, Hager & North gestion de placements (PH&N)	74 320,50 \$	63 301,63 \$	17,4 %

TOP 5 DES CROISSANCES DE 1 G\$ À 10 G\$

Gestionnaire	2019	2018	Variation
1 William Blair	2 161,10 \$	1 133,00 \$	90,7 %
2 DWS	1 266,65 \$	778,40 \$	62,7 %
3 Setanta Asset Management	2 072,00 \$	1 309,30 \$	58,3 %
4 Gestion Placements Sun Life (Canada)	6 901,89 \$	4 389,74 \$	57,2 %
5 Neuberger Berman	7 895,00 \$	5 477,00 \$	44,1 %

TOP 5 DES CROISSANCES MOINS DE 1 G\$

Gestionnaire	2019	2018	Variation
1 Global Alpha Capital Management (une société du Groupe financier Connor, Clark & Lunn)	949,20 \$	274,10 \$	246,3 %
2 Galibier Capital Management	676,10 \$	396,70 \$	70,4 %
3 Canadian Urban	671,00 \$	412,00 \$	62,9 %
4 Bellwether Investment Management	26,70 \$	17,30 \$	54,3 %
5 CC&L Infrastructure (une société du Groupe financier Connor, Clark & Lunn)	437,40 \$	303,00 \$	44,4 %



DANY LEMAY

Directeur principal,
Investissements chez
Willis Towers Watson

Ce qui ne devrait pas vous empêcher de dormir en ce moment

Notre monde a bien changé au cours des dernières semaines. Si dans un environnement plus « normal », il y a beaucoup à gérer pour assurer le bon fonctionnement d'une caisse de retraite, il est facile d'imaginer la hausse du niveau de stress des membres de comités de retraite et des employeurs dans le contexte actuel, lesquels doivent en plus se préoccuper de leur santé et de celle de leurs proches, tant sur le plan physique, psychologique, émotif que financier.

Au moment d'écrire ces lignes, voilà déjà plusieurs semaines que je suis en isolement volontaire, tentant de garder le contact avec ma famille, mes proches, mes collègues et, bien sûr, mes clients. Que ce soit par courriel, par appel ou par vidéoconférence, il m'est possible de voir comment différentes organisations sont en mesure de gérer la situation et de redéfinir leurs priorités à court terme. Certaines rencontres de comités de retraite sont repoussées, alors que d'autres sont devancées. Il s'agit d'un moment d'apprentissage à vitesse grand V, où tout le monde doit s'adapter pour être en mesure de non seulement traverser la crise, mais aussi de préparer la suite. Pour ne pas laisser la gestion des caisses de retraite perturber les nuits de sommeil des promoteurs de régime, voici quelques pistes de réflexion.

Dans un premier temps, il demeure important de garder la tête froide. Il faut plus que jamais trouver l'équilibre entre la tentation de mettre en place des changements rapides et draconiens ou, à l'opposé, de tomber dans un certain déni de la situation et croire que les choses se replaceront naturellement. Les conditions de marché seront toujours incertaines et l'avenir, difficile à prédire.

Si certains avaient décidé dans les dernières années de réviser et d'adapter leur modèle opérationnel en ajoutant des ressources internes à temps plein ou en optant pour le passage vers un modèle délégué, d'autres réalisent malheureusement depuis les dernières semaines que leur modèle actuel est mal adapté en gestion de crise, et que le décompte des questions non résolues s'allonge de jour en jour :

- Quel est le rendement de la caisse depuis le début de la crise ?
- Est-ce le temps de racheter des actions dans le portefeuille ?
- Est-ce que je devrais rééquilibrer le portefeuille ?
- Quand devrais-je négocier afin de trouver la liquidité nécessaire pour les paiements ?
- Où vais-je trouver le temps d'assister aux nombreux webinaires de mes fournisseurs et de lire leurs multiples mises à jour ?
- Un de mes gestionnaires a obtenu un rendement très en deçà de l'indice en mars, dois-je mettre fin à son mandat ?
- Est-ce que je devrais faire une communication spéciale aux participants de notre volet CD ?
- Où est rendu le degré de solvabilité de mon régime ?
- Devrais-je devancer ou reporter la prochaine rencontre du comité de retraite ?
- Que faire si la personne responsable de la gestion de la caisse était sévèrement frappée par la COVID-19 ?

Plusieurs études ont démontré à travers les années les bienfaits d'un modèle de gouvernance efficace dans la gestion d'une caisse de retraite, autant en matière de rendement additionnel que de gestion des risques. Le modèle opérationnel actuel d'une caisse de retraite a fort probablement une incidence importante sur son niveau de résilience depuis le début de 2020.

À la sortie de la crise, plusieurs promoteurs de régime aspireront à ajouter des ressources additionnelles à la gestion et aux activités de leur caisse de retraite, mais n'en auront peut-être pas la latitude. Dans ce contexte, il sera tout de même pertinent d'utiliser les leçons apprises en ce début d'année 2020 pour évaluer les ajustements nécessaires à la structure de gouvernance et aux activités régulières. Le modèle d'investissement délégué pourrait alors s'avérer une option à considérer. Ainsi, les promoteurs de régimes de retraite auront de bien meilleures chances de faire de beaux rêves dans les prochaines années...

La face cachée de l'autorisation préalable

Selon le rapport 2019 d'Express Scripts Canada (ESC) sur les tendances en matière de médicaments d'ordonnance, on a constaté au cours des dernières années une augmentation de l'approbation et de l'utilisation des médicaments spécialisés, des médicaments contre les maladies rares et des médicaments à coût élevé. Karen Kesteris, chef de produit, estime que les autorisations préalables (AP) donnent aux régimes privés d'assurance-médicaments la souplesse nécessaire pour rembourser ces médicaments tout en contrôlant les coûts et en garantissant qu'ils sont utilisés d'une manière approuvée et cliniquement efficace.

Les régimes privés utilisent les AP pour diverses raisons. Elles peuvent notamment servir à rassembler des renseignements particuliers sur le patient qui ne peuvent pas être transmis lors du processus d'approbation des demandes électroniques, comme le diagnostic, les

résultats d'analyses ou les remarques du médecin spécialiste prescripteur. Elles permettent aussi de s'assurer que les traitements sont donnés dans l'ordre approprié, afin de vérifier que les traitements de première intention reconnus sont utilisés avant des médicaments plus complexes et parfois plus coûteux. Karen Kesteris estime qu'un programme d'AP bien conçu devrait permettre des examens et des mises à jour de routine, en plus d'être personnalisable et adaptable. « ESC surveille et passe en revue en permanence l'arrivée des nouveaux médicaments afin de les ajouter à son programme d'AP, et s'assure que les médicaments en autorisation préalable sont sélectionnés conformément à des critères cliniques prédéfinis. » Pour les responsables de régimes d'assurance, l'AP présente des avantages, mais aussi des inconvénients. Quand un adhérent se trouve pour la première fois confronté à une demande d'AP, il est souvent surpris et confus, selon Rob Taylor, vice-président exécutif de HUB International : « selon leur brochure, les médicaments devraient être remboursés à 100 %, mais l'assuré a le sentiment que sa couverture est remise en question et que les médicaments pourraient ne pas être remboursés ». La demande d'AP peut survenir après un parcours long et éprouvant pour l'obtention du diagnostic d'une maladie complexe, et de discussions approfondies sur le meilleur médicament de spécialité pour la traiter », explique Carolyn Whiskin, gestionnaire de pharmacie pour Charlton Health, une pharmacie spécialisée de l'Ontario ; « quand le patient a enfin accepté sa maladie et le traitement, il est déstabilisé par les formalités administratives nécessaires pour avoir accès au médicament. » Bien que les spécialistes se soient habitués aux demandes d'AP, « cela peut être difficile parce que chaque assureur a des formulaires et des critères différents pour un même médicament »,

poursuit le Dr Milan Gupta, cardiologue de Osler Cardiology Associates Inc. en Ontario. Rob Taylor remet en question les variations de critères d'AP au sein de l'industrie : « si tout le monde se fonde sur les mêmes données cliniques, on pourrait être en droit de penser que les critères soient les mêmes pour tous. » Karen Kesteris estime que les critères d'AP des assureurs privés constituent un des éléments distinctifs sur le marché par rapport à la concurrence. « Bien que l'analyse des AP puisse être plus ou moins poussée dans l'industrie et que certains assureurs adoptent une approche plus rigoureuse que d'autres, environ de 80 à 85 % des critères d'AP sont similaires chez l'ensemble des assureurs. »

Quand vient le moment de définir des critères d'accès à un médicament, Durhane Wong-Rieger, président-directeur général de la Canadian Organization for Rare Disorders, reconnaît le fait que « les médicaments de spécialité peuvent être utilisés par une grande variété de patients, et qu'un ensemble de critères établis peuvent ne pas être pertinents pour l'ensemble de la population ». Par ailleurs, les critères doivent pouvoir être adaptés selon la situation réelle, qui évolue en permanence.

Durhane Wong-Rieger s'inquiète également des délais causés par l'AP, qui peuvent retarder l'accès à un traitement indispensable. Selon le Dr Milan Gupta, il est nécessaire de disposer d'antécédents détaillés et complets de traitements médicaux pour remplir certains formulaires d'AP : « une grande partie de ces antécédents datent de l'époque où d'autres médecins traitaient ce patient, plusieurs années avant que je ne commence à le traiter à mon tour ». Quand le médecin traitant d'un patient finit par envoyer ce dernier consulter un spécialiste, il a épuisé un grand nombre de traitements de base; le patient nécessite désormais des soins beaucoup plus spécialisés. Selon le Dr Milan Gupta, « les assureurs privés devraient avoir



Évaluation des données probantes

Il existe un grand nombre de références sur lesquelles les assureurs peuvent se fonder pour établir leurs critères d'AP. S'ils se basent sur des sources différentes, alors les critères d'autorisation peuvent être très divers.

Source	Description	Effet sur les critères d'AP
Études cliniques	Études d'évaluation de l'efficacité et de l'innocuité de nouveaux médicaments avant leur approbation par les autorités de réglementation	Les critères peuvent correspondre aux patients ayant obtenu les meilleurs résultats lors des essais cliniques
Approbation par Santé Canada	L'approbation d'un médicament par les autorités de réglementation indique quand et comment un médicament peut être utilisé	Les critères peuvent correspondre aux utilisations approuvées par Santé Canada
Bilan économique du gouvernement	Analyse du remboursement pour les régimes publics d'assurance médicaments qui prennent en considération les données scientifiques ainsi que le rapport coût-efficacité dédié aux établissements publics	Les critères peuvent correspondre aux recommandations gouvernementales
Lignes directrices de pratique clinique	Lignes directrices élaborées par des experts afin de fournir des recommandations fondées sur des données cliniques probantes de premier recours sur la meilleure façon de prendre en charge et de traiter des problèmes médicaux (elles peuvent varier selon le pays ou la région, en fonction des méthodes et pratiques en vigueur localement)	Les critères peuvent correspondre aux recommandations des lignes directrices de pratique clinique

confiance dans les compétences des spécialistes pour ce qui est de l'optimisation des traitements chez les patients à risque élevé ».

« Remplir divers formulaires d'AP prend beaucoup de temps aux médecins, surtout si ces formulaires leur sont renvoyés à plusieurs reprises pour des demandes de clarifications mineures. » « Cela peut retarder le traitement des patients et être cause d'une détérioration irréversible de leur état de santé », explique Carolyn Whiskin. « Les différences de critères transparissent encore plus en cas de changement d'assureur », poursuit Rob Taylor. Quand un group transfère son contrat chez un nouvel assureur et qu'il s'attend à avoir exactement la même couverture, « les adhérents et les promoteurs de régime sont surpris quand les nouvelles demandes d'AP sont refusées alors qu'elles avaient été acceptées par l'assureur précédent ».

Le temps qu'il faut pour analyser la couverture ne représente pas uniquement un contretemps administratif, met en garde Carolyn Whiskin, « une interruption de traitement peut avoir des répercussions importantes sur la santé du patient et sur l'efficacité même du traitement ».

Lors des transitions, les conseillers et les promoteurs de régime consacrent un temps important à débusquer les différences de remboursement, et « une meilleure coordination entre les assureurs pourrait grandement faciliter cette tâche ».

Le Dr Milan Gupta, Durhane Wong-Rieger, Carolyn Whiskin et Rob Taylor recommandent aux assureurs privés de normaliser leurs critères et formulaires d'AP afin de simplifier et d'affiner le processus. Selon Karen Kesteris, « un certain degré de normalisation des critères d'AP est possible », faisant référence au précédent de 2015, quand l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP), en collaboration avec la Société canadienne de rhumatologie (SCR) et l'Ontario Rheumatology Association (ORA), a créé une norme canadienne pour l'accès aux médicaments biologiques pour les adultes atteints de polyarthrite rhumatoïde et inscrits à un régime d'assurance privé.

Malheureusement, l'AP est encore un processus manuel au Canada, explique Karen Kesteris. « Il est temps, pour le marché canadien, d'explorer des solutions d'automatisation du processus d'AP; nous pourrions tirer profit de l'expérience et des modèles du marché des États-Unis. Si jamais le Canada souhaite automatiser le processus d'AP, un certain niveau de normalisation serait une condition préalable. »

Avertissement : Cet article a été commandité par Amgen Canada. Les énoncés, opinions et points de vue exprimés sont ceux des personnes interviewées et ne reflètent pas nécessairement ceux d'Amgen Canada.

Les jeunes font grimper les coûts

PAR PIERRE-LUC TRUDEL

Davantage affectés par les maladies chroniques, les participants plus âgés exercent davantage de pression sur les régimes d'assurance médicaments. Mais attention, ce sont chez les jeunes adultes que la croissance des coûts est dorénavant la plus élevée.

Le coût mensuel par assuré a augmenté de 5,8% dans les régimes privés d'assurance médicaments au Québec entre 2018 et 2019, selon les plus récentes données de Telus Santé. Or, chez les participants âgés de 20 à 24 ans, le coût mensuel a grimpé de 26,2% sur la même période. Une telle hausse est largement supérieure à celle observée chez les 25-29 ans (13,5%), les 30-39 ans (8,5%), les 40-49 ans (6,0%), les 50-59 ans (3,8%) et les 60-64 ans (3,1%).

« Il s'agit d'une augmentation faramineuse des coûts de médicaments chez les jeunes travailleurs et les étudiants », a commenté l'actuaire Jacques L'Espérance lors d'un webinaire le mois dernier.

Si environ le tiers de cette hausse de 26,2% s'explique par une croissance du coût des réclamations, les deux tiers proviennent plutôt d'une consommation de médicaments de plus en plus grande chez les jeunes adultes.

« Environ 30% de l'augmentation des coûts dans ce groupe d'âge provient des médicaments pour traiter le trouble de déficit de l'attention (TDA) et la dépression, précise Jacques L'Espérance. C'est étonnant et un peu déroutant. »

Il estime que la consommation croissante de médicaments pour traiter le TDA chez les étudiants postsecondaires de même que le phénomène d'écoanxiété, qui engendre une plus forte utilisation d'antidépresseurs, pourraient en partie expliquer l'explosion des coûts de médicaments chez les 20-24 ans.

Le défi de l'adhésion aux médicaments

Les assurés qui ne suivent pas correctement leurs traitements est un enjeu qui préoccupe de plus en plus les promoteurs de régime. Selon les données de Telus Santé, la probabilité qu'un patient prenne ou non les médicaments qui lui sont prescrits par son médecin varie grandement en fonction de la maladie dont il souffre.

Ainsi, le pourcentage de non-adhésion grimpe à près de 66% dans le cas de l'asthme, alors qu'il n'est que de 16,2% chez les personnes souffrant de maladies cardiovasculaires ou



Coût mensuel par assuré (0-64 ans)

Québec : 69,38 \$

Canada : 52,55 \$

Coût mensuel par certificat (0-64 ans)

Québec : 122,14 \$

Canada : 94,31 \$

Répartition des coûts par type de médicaments (Québec)

Génériques : 68 %

Uniques : 26 %

Innovateurs : 6 %

Données de 2019

d'hypercholestérolémie. Environ le quart (24,8%) des personnes atteintes de diabète ne prennent pas leurs médicaments comme ils le devraient, tout comme 23,0% des assurés souffrant de dépression.

Pour en venir à ces conclusions, Telus Santé a compilé le nombre de prescriptions qui n'ont pas été renouvelées environ deux jours après qu'elles ont pris fin.

L'écart entre le privé et le public continue de se creuser

En 2019, la réclamation moyenne dans les régimes privés d'assurance médicaments du Québec se chiffrait à 62,62\$, en hausse de 4,6% par rapport à l'année précédente. Pour les assurés du régime public de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), la réclamation moyenne s'élevait plutôt à 37,88\$, en croissance de seulement 0,6% comparativement à 2018.

« En 12 ans, les coûts des régimes privés ont augmenté de 37% de plus que les coûts du régime public, déplore Jacques L'Espérance. Ce n'est pas soutenable, un jour on va devoir réagir. »

Il affirme que l'essentiel de l'écart de coûts entre le privé et le public provient des honoraires et marges facturés par les pharmaciens, qui sont deux fois plus élevés dans les régimes privés. À 18,15\$ par réclamation, ils dépassent également ceux facturés aux assurés de régimes privés en Ontario (15,97\$). En considérant que les Ontariens reçoivent davantage de doses par réclamation et qu'ils se présentent à la pharmacie moins souvent que les Québécois, le coût par réclamation est 18% moins élevé en Ontario qu'au Québec.



Réduire le
STRESS DES FEMMES
pour contrôler leur diabète

PAR FRÉDÉRIQUE DAVID

La fatigue mentale augmente le risque de diabète de type 2 chez les femmes, révèle une récente étude. Réduire leur stress s'avère d'autant plus important qu'elles réagissent mieux que les hommes au soutien offert.

Plusieurs études publiées ces dernières années, comme l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail, ont révélé que les hommes et les femmes sont assujettis à des conditions de travail différentes et que, même lorsque les conditions de travail semblent identiques, leurs effets sur la santé des femmes peuvent différer.

Les employées féminines sont donc plus à risque de développer certaines maladies chroniques, comme le diabète, particulièrement celles qui ont une surcharge de travail. Or, les femmes réagissent souvent mieux aux mesures de soutien contre le stress que leurs collègues masculins, ce qui pourrait contribuer à amoindrir le risque de développer des maladies chroniques. Que peuvent faire les entreprises pour mieux épauler leurs employées?

Surcharge de travail et diabète

L'étude canadienne, menée sur 12 ans auprès de 7065 travailleurs et publiée en 2018 dans la revue *BMJ Open Diabetes Research and Care*, indique que le risque de diabète est de 63 % plus élevé chez les femmes dont la semaine de travail dépasse régulièrement les 45 heures, alors qu'il diminue chez les hommes dont le nombre d'heures de travail augmente.

Plus récemment, les résultats d'une étude française effectuée auprès de 70 000 femmes et parue dans le *European Journal of Endocrinology* suggèrent de prendre en compte la fatigue mentale comme facteur de risque du diabète de type 2. Les chercheurs ont observé que, parmi les 24 % de participantes ayant affirmé que leur travail était mentalement éprouvant, 21 % étaient plus susceptibles de souffrir du diabète de type 2.

Bien que ces études ne permettent pas de constater une corrélation directe, elles révèlent que les conditions de travail affectent différemment les femmes et les hommes. « Les études démontrent que le stress joue un rôle sur le développement de la maladie à long terme, car il libère du cortisol, lequel fait augmenter la glycémie, explique Chanelle Cartier, directrice administrative et conseillère en régimes collectifs chez Lafond Avantages sociaux et actuariat. Tous ceux qui ont des facteurs de risque, comme un surplus de poids, un tour de taille élevé, de mauvaises habitudes de vie ou des prédispositions génétiques, et qui subissent un stress chronique au travail sont plus à risque de développer un diabète. »

Pourquoi les femmes surmenées au travail seraient plus à risque que les hommes qui subissent la même surcharge de travail? « Il faut tenir compte du changement de paradigme qui ne s'est pas encore opéré, souligne M^{me} Cartier. Les

femmes ont aussi la charge mentale du milieu familial. Même si l'aide des conjoints est de plus en plus présente, s'occuper de la famille, des parents, des enfants repose encore beaucoup sur elles. » Le même constat a d'ailleurs été fait par l'auteur de l'étude canadienne précitée qui indiquait que les femmes ont moins de temps à consacrer à l'exercice physique et à la nutrition en raison de leurs responsabilités familiales. « On s'aperçoit aussi qu'en période de stress les gens s'alimentent moins bien, parce qu'ils n'ont pas le temps, ajoute Suzanne Paiement, associée, Santé chez Normandin Beaudry. Cela influe sur la préparation de repas équilibrés et sur le temps consacré à l'activité physique. »

Diabète et comorbidités

Outre le souhait des employeurs d'avoir des employés en santé, plusieurs sont préoccupés par le coût exponentiel lié aux maladies chroniques comme le diabète, d'autant plus que ce dernier s'accompagne souvent d'une ou de deux autres maladies chroniques. « Dans les bases de données de Normandin Beaudry, 5 % de l'ensemble des participants à un régime privé d'assurance médicaments consomment un médicament pour le diabète, mentionne Suzanne Paiement. Par ailleurs, 50 % des participants prennent au moins un médicament pour une maladie chronique. De ceux-là, 40 % en consomment aussi un deuxième pour une autre affection chronique. Ceux qui consomment deux médicaments pour une maladie chronique ont 15 % de chance d'en consommer un troisième et 5 % de chance d'en prendre un quatrième. Dès lors, les personnes à qui on diagnostique une maladie chronique, comme le diabète, ont un potentiel d'affecter les coûts des régimes d'assurance collective, ce qui se traduit par une augmentation des primes pour les employés et les employeurs. »

Agir en prévention

Suzanne Paiement constate que les programmes de prévention des maladies chroniques se sont multipliés dans les milieux de travail depuis dix à quinze ans. « Les organisations sont de plus en plus sensibilisées à l'intégration de saines habitudes de vie dans un monde où la conciliation travail-famille est parfois difficile à réaliser, mentionne-t-elle. Promouvoir une bonne hygiène de vie auprès des employées permet de réduire le diabète, mais aussi l'hypertension et le cholestérol. »

Bien entendu, le stress fait partie des paramètres à contrôler en raison de ses effets collatéraux. « On aime prôner la conciliation travail-famille pour soutenir les femmes, parce que c'est

« Les femmes ont la charge mentale du milieu familial. Même si l'aide des conjoints est de plus en plus présente, s'occuper de la famille, des parents, des enfants repose encore beaucoup sur elles. »

- Chanelle Cartier, Lafond Avantages sociaux et actuariat



souvent sur elles que débordent les responsabilités familiales, dit M^{me} Paiement. Il ne faut pas sous-estimer non plus le contexte monoparental. C'est souvent la mère qui a la garde des enfants.»

Chanelle Cartier croit que la réduction du stress passe par une bonne communication. «L'épuisement professionnel et le trouble de l'adaptation sont les causes les plus fréquentes d'invalidité, remarque-t-elle. Le stress est alors causé par un sentiment de perte de contrôle, par l'imprévisibilité, par le fait de ne pas savoir à quoi s'attendre, par la survenue d'une situation nouvelle. Quand l'employée sait ce qui s'en vient et ce qu'elle a à faire, c'est beaucoup plus gérable. D'où l'importance pour l'employeur de bien communiquer.»

Accompagner les employées

«Ce dont on aime parler à nos clients, en prévention du stress et du diabète, c'est la prise en charge, indique Suzanne Paiement. Parce que les gens atteints de diabète sont souvent laissés à eux-mêmes dans un milieu de santé qui déborde.»

Alors que la prévention a donné lieu à de nombreuses initiatives dans les milieux de travail ces dernières années, l'accompagnement semble moins présent. «La conscientisation sur la manière d'accompagner les employés dans la prise en charge de la maladie est émergente, constate M^{me} Paiement. Si on accompagne rapidement ces personnes au moment où elles obtiennent un diagnostic, on évite que les comorbidités viennent s'installer. On sait que quelqu'un qui consomme un médicament de façon appropriée pour une maladie chronique et dont les

« Si on accompagne rapidement les employées au moment où elles reçoivent un diagnostic, on évite que les comorbidités viennent s'installer. »

- Suzanne Paiement, Normandin Beaudry

habitudes de vie sont contrôlées a moins de chance de développer une autre maladie chronique. »

Les solutions passent d'abord par la formation des gestionnaires. «La plupart des gestionnaires sont laissés à eux-mêmes, remarque Chanelle Cartier. Ils réclament de la formation.» Le respect de la vie privée agit également comme un frein dans les interventions des employeurs. «Mais ce n'est pas nécessairement à eux d'agir, précise Suzanne Paiement. Ils doivent trouver des partenaires pour le faire. La confidentialité reste une préoccupation à laquelle il faut toujours être sensible. Toutefois, l'assureur qui reçoit une réclamation pour un médicament peut offrir à l'employé des solutions pour l'accompagner dans la prise en charge de sa maladie.»

Quant à l'employeur, il peut toujours encourager l'utilisation des programmes de prise en charge. «La mise en place de coaching est une avenue dont on fait la promotion auprès de nos employeurs, indique M^{me} Paiement. Il faut les sensibiliser à l'ensemble des interrelations entre l'information, la prise de médicaments, l'effet du stress et le manque d'activité physique dans la gestion du diabète.»

Et les hommes ?

Plusieurs études rapportées par le Centre d'études sur le stress humain ont démontré que les femmes communiquent plus leurs émotions et leurs tracas que les hommes et que ces derniers ont une plus forte réponse de combat ou de fuite. «C'est moins tabou pour une femme d'avouer qu'elle a besoin d'aide, admet Suzanne Paiement. C'est mieux accepté socialement que pour les hommes. On voit quand même une évolution sociale, mais il faut continuer à briser les stigmates autour de la santé mentale.»

Dès lors, certaines organisations ont commencé à adapter leurs programmes de prévention du stress pour mieux cibler la clientèle masculine. «On voit certaines entreprises à prédominance masculine changer leur message, confirme Suzanne Paiement. Elles abordent la problématique du point de vue de la performance et adoptent un langage plus masculin.»

Chanelle Cartier croit qu'il serait utile de mieux former les gestionnaires masculins pour répondre aux besoins spécifiques des employés masculins. «En mars dernier, le premier ministre du Québec a fait appel aux influenceurs pour convaincre les jeunes de rester confinés chez eux et de ne pas se rassembler en raison de la COVID-19. De la même façon, il pourrait être plus efficace que ce soit des gestionnaires masculins qui s'adressent aux hommes pour leur dire qu'avoir un problème de santé mentale n'est pas une honte, que tout le monde vit du stress et qu'il faut arrêter de vivre cela tout seul.»

TÊTES D’AFFICHE

× LES INFLUENCEURS DE L’INDUSTRIE AU PAYS ×

CHRISTINE GRIFFIN

responsable en chef des comptes stratégiques et des relations, Express Scripts Canada



Christine Griffin, responsable en chef des comptes stratégiques et des relations avec la clientèle d’Express Scripts Canada (ESC), considère qu’il s’agit d’une période difficile, mais stimulante pour les soins de santé au Canada, grâce à la technologie qui permet de plus en plus d’aider les gens du point de vue individuel, de les garder en meilleure santé et de leur permettre de mieux prendre en charge leurs maladies. Elle explique ici son approche de leadership chez Express Scripts Canada.

Quelles sont les valeurs les plus importantes que vous incarnez en tant que leader chez ESC?

L’une d’entre elles est la compassion, qui consiste à comprendre et à aider les membres de notre équipe tout en allant de l’avant lorsque des défis se présentent. Une autre consiste à faire preuve de respect mutuel et à traiter tout le monde équitablement. La troisième concerne l’authenticité, ce qui signifie être fidèle à moi-même tous les jours. Je crois en mon équipe et en l’excellent travail que nous faisons au nom des clients et des partenaires. La sincérité à l’égard de ces valeurs suscite la

confiance, et c’est ce que je m’efforce de démontrer quotidiennement.

Quelles sont les décisions les plus importantes que vous prenez en tant que leader chez ESC?

Les bons leaders ne sont pas simplement habilités à prendre des décisions en raison de leurs fonctions. Les bons leaders comprennent que chaque décision est importante et a une incidence sur les employés, les clients et les partenaires. Je crois que l’une des décisions les plus importantes que je prends chaque jour est d’être présente pour mon équipe – mes employés, mes collègues et mes clients. Je cherche activement des moyens de les inspirer, de les motiver, de les conseiller et de les orienter, parce que je crois qu’il faut donner aux employés les moyens de prendre des décisions qui sont dans l’intérêt de nos clients et de l’organisation. En les responsabilisant, je m’assure de disposer de toute l’information dont j’ai besoin pour prendre des décisions éclairées.

Comment encouragez-vous l’innovation au sein d’ESC?

Notre président, le Dr Dorian Lo, fait preuve d’une grande vision et sait sortir des sentiers battus. Son enthousiasme envers l’innovation nous pousse tous à atteindre l’excellence pour l’organisation et pour nous-mêmes. Il donne un bon exemple et encourage les nouvelles idées et la prise de risques mesurée. Son leadership nous donne la possibilité de tout mettre en œuvre pour réussir.

Nous avons la chance de faire partie d’une entreprise internationale qui est reconnue pour son sens de l’innovation. Cela nous aide à motiver notre équipe à explorer de nouvelles idées, à expérimenter et à s’adapter au changement. Il est essentiel de reconnaître et de mettre en valeur la contribution des

membres de notre équipe qui ont d’excellentes idées. Nous sommes une organisation qui permet aux employés de concrétiser leurs idées. J’encourage les membres de mon équipe à faire confiance à leur instinct, ce qui génère des idées qui mènent au changement, à l’évolution et à l’innovation.

Pour réussir à innover, il faut également choisir les bons partenaires. Nous voulons contribuer à la croissance et à l’évolution des soins de santé. Ainsi, nous offrons à nos clients de collaborer avec nous afin qu’ils disposent de nouveaux moyens de joindre leurs participants et qu’ils puissent innover et se distinguer sur le marché. Notre objectif est d’inspirer l’innovation et d’être un conseiller de confiance auprès de nos clients.

Où voyez-vous ESC dans 10 ans?

Je suis fière de faire partie d’ESC depuis sa création en 1996. Nous avons commencé comme gestionnaire de prestations pharmaceutiques, sommes devenus une entreprise de gestion de régimes d’assurance médicaments, puis avons ajouté une pharmacie avec livraison à domicile pour avoir un effet positif sur les patients. Voilà où nous en sommes. À l’avenir, l’organisation continuera d’évoluer et de créer des solutions de santé personnalisées. Nous investirons dans des outils qui donnent vie aux données et aux renseignements pour permettre des interventions précoces et préserver la santé des patients, en plus d’offrir de l’aide et des solutions cliniques pour aider les gens sur le plan personnel. Nous allons vers des solutions de plus en plus globales et personnalisées qui allient mieux-être et technologie. J’ai hâte aux dix prochaines années!





JONATHAN GALARNEAU

Chef de service, gestion de l'invalidité à Croix Bleue Medavie

Santé mentale : agir pour mieux prévenir

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont été mises de l'avant pour éliminer les tabous et la stigmatisation en lien avec la santé mentale. Bien que ce ne soit pas encore parfait, le moment est venu de s'attaquer aux obstacles qui empêchent les gens d'aller chercher de l'aide. La nécessité d'être créatif n'a jamais été aussi importante pour prévenir et gérer les troubles liés à la santé mentale. Heureusement, les nouvelles technologies et les innovations de la société moderne ouvrent de formidables possibilités pour fournir aux employeurs les outils les plus performants et les plus ciblés afin de soutenir leurs employés.

La pandémie de COVID-19 et les mesures de distanciation sociale auront certainement un effet pernicieux sur la santé mentale de bien des gens. Cependant, cette crise occasionnera aussi un changement positif, soit de forcer les intervenants de notre industrie à offrir des outils numériques et de nouvelles approches afin d'améliorer les soins en santé mentale.

On ne peut ignorer que la santé mentale est l'un des plus grands défis auxquels sont confrontés les employeurs d'aujourd'hui. Lorsqu'on sait qu'au Canada environ 21,4% de la population active souffre de problèmes de santé mentale, il n'est pas étonnant de constater que les arrêts de travail qui y sont rattachés représentent 30% des demandes de prestations et 70% des coûts liés aux garanties d'assurance invalidité.

Dans le secteur privé uniquement, les problèmes de santé mentale coûtent annuellement aux entreprises près de 1500 \$ par employé.

Penser et agir autrement

Si l'on ajoute au portrait dressé précédemment le fait que plus de 60% des personnes souffrant de problèmes de santé mentale n'auront pas accès aux soins requis pour des raisons financières, de contraintes de temps, ou simplement par manque d'accès à des professionnels, force est de constater qu'il faut penser et faire les choses différemment si on veut relever le défi. Heureusement, la technologie est de notre côté.

La population étant de plus en plus ouverte et réceptive aux soins de santé virtuels, l'utilisation de la technologie pour mettre en relation les patients et les professionnels de la santé, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, devient peu à peu la norme.

Bien avant le début des mesures de confinement en lien avec la COVID-19, les recherches démontraient que 70% des visites chez le médecin pouvaient être traitées aussi efficacement en ligne qu'en personne. Il est donc fort encourageant de constater que les soins de santé virtuels ont le pouvoir de faciliter l'accès aux soins, ce qui permet dans la foulée de réduire la pression économique sur le système de santé public, bonifier considérablement le nombre de personnes bénéficiant de traitements et, ultimement, protéger les régimes d'assurance offerts par les employeurs.

Un rapport de la firme Medisys calcule qu'une entreprise de taille moyenne peut récupérer plus de 2600 heures de productivité et économiser 174000 \$ si la moitié de ses employés utilisent les soins virtuels. Ces économies s'élèvent à plus de 9800 heures et à 673000 \$ pour les grandes entreprises.

Le numérique au service de la santé mentale

En ce qui a trait à la santé mentale, l'avènement de la thérapie cognitivo-comportementale en ligne (TCCI) permet de diminuer considérablement les obstacles en lien avec l'accès à un thérapeute.

La TCCI permet effectivement aux personnes souffrant d'anxiété ou de dépression d'obtenir un traitement cliniquement éprouvé n'importe où et n'importe quand, grâce à des conseils et activités interactives basés sur les principes de la TCC. Entre autres bénéfices: un absentéisme réduit et un retour à la vie normale beaucoup plus rapide pour l'adhérent.

Il est encore trop tôt pour se prononcer sur les effets qu'aura la pandémie sur la santé mentale des gens, mais parions que l'isolement et les circonstances difficiles dans lesquelles évoluent nos anges du domaine de la santé auront des répercussions. Heureusement, comme c'est bien souvent le cas, le besoin vient créer le moyen et le contexte actuel aura au moins permis d'accélérer la transformation numérique de l'industrie et d'améliorer l'accès aux soins de santé mentale.



Classement des FOURNISSEURS D'ASSURANCE COLLECTIVE

L'année dernière, les fournisseurs d'assurance collective au Canada ont affiché des gains de 4,2 % et un total de 46 milliards de dollars en primes assurées et dépôts non assurés en date du 31 décembre.

Il s'agit d'une baisse par rapport au 5,4% enregistré en 2018, alors que le taux de croissance est égal à celui de 4,2% enregistré l'année précédente. Les assureurs demeurent toutefois loin de la croissance de 6% qu'ils avaient obtenue en 2015 et 2016.

C'est la Financière Sun Life qui trône au sommet du classement, et ce, pour une septième année consécutive.

La Capitale, au 11^e rang, a connu la hausse de gains la plus importante l'année dernière, soit de 22,1%, atteignant 847,3 millions de dollars. Suivent UV Assurance et Chubb du Canada.

Le sondage vise également à identifier les thématiques qui retiennent l'intérêt des promoteurs de régime. Le *coaching* en santé et la télémédecine ont particulièrement retenu l'attention des employeurs, qui se sont aussi intéressés à la pharmacogénétique.

Ce sont d'ailleurs ces trois éléments qui ont été favorisés par les assureurs qui examinent la façon d'élargir leurs couvertures.

TOP 20 DES FOURNISSEURS D'ASSURANCE COLLECTIVE

PRIMES ASSURÉES ET DÉPÔTS NON ASSURÉS (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2019

Fournisseur	2019	2018	Variation
1 Financière Sun Life	11055,0\$	10 348,2\$	6,8 %
2 Canada Vie ¹	9 710,0\$	9 136,0\$	6,3 %
3 Financière Manuvie	9 151,0\$	9 332,0\$	-1,9 %
4 Desjardins Assurances*	2 756,8\$	2 779,1\$	-0,8 %
5 Green Shield Canada*	2 426,7\$	2 252,7\$	7,7 %
6 SSQ Assurance	2 077,9\$	2 022,8\$	2,7 %
7 Croix Bleue Medavie	1 688,1\$	1 604,3\$	5,2 %
8 Croix Bleue du Pacifique	1 284,7\$	1 212,0\$	6,0 %
9 Croix Bleue de l'Alberta	1 258,8\$	1 174,0\$	7,2 %
10 iA Groupe financier	1 252,5\$	1 256,9\$	-0,4 %
11 La Capitale assurances et gestion du patrimoine	847,3\$	693,8\$	22,1 %
12 Assurance Vie Équitable du Canada	497,3\$	470,3\$	5,7 %
13 Empire Vie*	469,1\$	427,8\$	9,7 %
14 RBC Assurances	371,4\$	340,0\$	9,2 %
15 Croix Bleue du Manitoba	360,8\$	350,2\$	3,0 %
16 Co-operators	332,2\$	320,8\$	3,6 %
17 Croix Bleue de la Saskatchewan	133,1\$	130,2\$	2,2 %
18 Chubb du Canada compagnie d'assurance vie	87,5\$	79,7\$	9,8 %
19 Wawanesa Vie	85,4\$	85,5\$	-0,1 %
20 UV Assurance*	79,5\$	72,2\$	10,1 %
Total du Top 20	45 925,1\$	44 088,5\$	4,2 %
Total de l'industrie	45 995,9\$	44 161,5\$	4,2 %

Notes : Les données sont basées sur les réponses fournies par les répondants au sondage du Canadian Institutional Investment Network sur les fournisseurs d'assurance collective. *Avantages* n'assume aucune responsabilité quant à la fiabilité des données. Les totaux peuvent varier en raison des arrondis.

¹ Anciennement Great-West. * Les données de 2018 ont été révisées.



TOP 10 DES FOURNISSEURS D'ASSURANCE VIE

PRIMES ASSURÉES (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2019

Fournisseur	2019	2018	Variation
1 Canada Vie	868,0 \$	833,0 \$	4,2 %
2 Financière Manuvie	852,0 \$	834,0 \$	2,2 %
3 Financière Sun Life	687,2 \$	674,8 \$	1,8 %
4 Desjardins Assurances*	248,0 \$	244,0 \$	1,6 %
5 SSQ Assurance	153,2 \$	148,9 \$	2,9 %
6 iA Groupe financier	117,3 \$	115,3 \$	1,7 %
7 Croix Bleue Medavie	90,2 \$	81,9 \$	10,1 %
8 La Capitale assurances et gestion du patrimoine	57,9 \$	56,6 \$	2,3 %
9 RBC Assurances	56,5 \$	52,3 \$	8,0 %
10 Assurance Vie Équitable du Canada	39,8 \$	37,9 \$	5,0 %
Total du Top 10	3170,1 \$	3078,7 \$	3,0 %
Total de l'industrie	3346,3 \$	3246,5 \$	3,1 %

* Les données de 2018 ont été révisées.



TOP 10 DES FOURNISSEURS D'ASSURANCE SANTÉ

PRIMES ASSURÉES (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2019

Fournisseur	2019	2018	Variation
1 Canada Vie ¹	5190,0 \$	4902,0 \$	5,9 %
2 Financière Sun Life	4930,7 \$	4618,3 \$	6,8 %
3 Financière Manuvie	4455,0 \$	4840,0 \$	-8,0 %
4 Desjardins Assurances*	2264,1 \$	2299,9 \$	-1,6 %
5 SSQ Assurance	1759,6 \$	1718,9 \$	2,4 %
6 iA Groupe financier	869,4 \$	997,1 \$	-12,8 %
7 La Capitale assurances et gestion du patrimoine	772,1 \$	619,4 \$	24,7 %
8 Croix Bleue Medavie	743,2 \$	715,9 \$	3,8 %
9 Green Shield Canada	606,4 \$	564,2 \$	7,5 %
10 Empire Vie	374,8 \$	333,6 \$	12,4 %
Total du Top 10	21965,3 \$	21609,3 \$	1,6 %
Total de l'industrie	23753,0 \$	23300,1 \$	1,9 %

¹ Anciennement Great-West. * Les données de 2018 ont été révisées.



TOP 10 DES FOURNISSEURS DE SERVICES DE GESTION SEULEMENT

PRIMES ASSURÉES (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2019

Fournisseur	2019	2018	Variation
1 Financière Sun Life	5 437,1 \$	5 055,1 \$	7,6 %
2 Financière Manuvie	3 844,0 \$	3 658,0 \$	5,1 %
3 Canada Vie ¹	3 652,0 \$	3 401,0 \$	7,4 %
4 Green Shield Canada	1 820,3 \$	1 688,5 \$	7,8 %
5 Croix Bleue de l'Alberta	1 073,6 \$	995,6 \$	7,8 %
6 Croix Bleue du Pacifique	967,9 \$	916,9 \$	5,6 %
7 Croix Bleue Medavie	854,7 \$	806,5 \$	6,0 %
8 iA Groupe financier*	265,7 \$	144,5 \$	83,9 %
9 Desjardins Assurances*	244,7 \$	235,2 \$	4,0 %
10 Croix Bleue du Manitoba	244,4 \$	241,2 \$	1,3 %
Total du Top 10	18 404,4 \$	17 142,5 \$	7,4 %
Total de l'industrie	18 896,5 \$	17 614,8 \$	7,3 %

¹ Anciennement Great-West. * Les données de 2018 ont été révisées.



2020 FEMMES *dans* L'INDUSTRIE FINANCIÈRE

PROFESSIONNELLE ET RELATIONNELLE :

DIRIGER AVEC
AUTHENTICITÉ
ET CONNECTER
AVEC LES AUTRES

Prix :
Individu : 249 \$
Table de 8 : 1 990 \$



TORONTO

23 SEPTEMBRE 2020
FAIRMONT ROYAL YORK
(Conférences en anglais)

CONFÉRENCE D'OUVERTURE :



Samantha Nutt,
fondatrice de War Child Canada

NOUVELLE
DATE

MONTRÉAL

22 OCTOBRE 2020
LE WINDSOR

CONFÉRENCE D'OUVERTURE :



Kim Thúy,
écrivaine

NOUVELLE
DATE

VANCOUVER

10 NOVEMBRE 2020
FAIRMONT WATERFRONT
(Conférences en anglais)

CONFÉRENCE DE CLÔTURE :



Rania Anderson,
fondatrice de The Way Women Work

Pour plus d'informations : conseiller.ca/evenements

Vous voulez participer ou vous avez des questions? Communiquez avec genevieve@newcom.ca

Commanditaires :



FRANKLIN
TEMPLETON

PIMCO

Placements
MONDIAUX



Sun Life



Gestion de
Placements TD

Présentée par :

Avantages

CONSEILLER

FI FINANCE ET
INVESTISSEMENT