Le média de la gestion des caisses de retraite et des avantages sociaux au Québec

Avantages

SOINS DE SANTÉ VIRTUELS

L'ATTENTE ENFIN TERMINÉE ?

AVANTAGES.CA Mai 2021

PP 40064924

TELUS Santé

Les problèmes de santé n'affectent pas vos employés seulement entre 9 h et 17 h.



Vos employés sont pris en charge par les médecins et les spécialistes de notre équipe de soins virtuels.

Soins virtuels TELUS Santé procure des soins de santé de haut niveau à vos employés. Choisissez TELUS Santé et ensemble, créons un futur en santé pour votre équipe.



telussante.com/**soinsvirtuels**

Avantages

RÉDACTION

Rédacteur en chef — Pierre-Luc Trudel
514 392-2009 #170 — pierre-luc.trudel@groupecontex.ca
Réviseure — Caroline Fortin

VENTES

Éditrice — Alison Webb
416 847-8578 — alison.webb@contexgroup.ca
Directrice principale des comptes nationaux — Francesca Allman
francesca.allman@contexgroup.ca
Directeur, développement des affaires — Robert Martins
robert.martins@contexgroup.ca

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 Contex Inc.
1100, boul. René-Lévesque Ouest, 24e étage
Montréal (Québec) H3B 4X9
Téléphone : 514 392-2009

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 au 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 Nº 43 697 050.

Nº ISSN 1196-8915.

©2021 Tous droits réservés.

CONTEX contenu + expérience

sommaire

Mai 2021 — Volume 33 Numéro 2



RUBRIQUES

4 EN BREF

5 DÉCHIFFRAGE
Maladies chroniques

13 PAUSE-SANTÉ
Fatigue numérique

17 ACTIF SOUS GESTION
FNB

8 Soins de santé virtuels : la grande accélération
La pandémie de COVID-19 a précipité le déploiement des soins de santé virtuels au Québec. Peut-on commencer à dresser le bilan des atouts et des inconvénients de ces expériences connectées ?

10 PALMARÈS DES FOURNISSEURS D'ASSURANCE COLLECTIVE

16 À QUAND LES RENTES VARIABLES ?
Fort attendues dans l'industrie, les rentes viagères à paiements variables se font toujours attendre. Courage, les obstacles législatifs sont de moins en moins nombreux !

19 BYE BYE PÉTROLE ?
Pour les caisses de retraite, la volonté de désinvestissement dans les énergies fossiles est polarisée entre l'exclusion et l'engagement actionnarial. La transition énergétique, elle, s'accélère.

21 TOP 40 DES GESTIONNAIRES DE FONDS

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

À l'international

Le Government Pension Investment Fund du Japon, la plus grande caisse de retraite du monde, fait face à un dilemme cornélien entre les rendements purs et durs et les enjeux politiques. Alors que FTSE Russell s'apprête à ajouter la dette souveraine chinoise à son indice obligataire mondial, l'investisseur institutionnel japonais, dont l'actif sous gestion atteint 1,63 billion de dollars américains, devra décider s'il ouvre son portefeuille aux obligations chinoises, qu'il a jusqu'à aujourd'hui soigneusement évitées. D'un côté, investir l'argent des Japonais dans la dette chinoise risque d'être une décision extrêmement impopulaire au sein de la population, considérant les relations historiquement tendues entre les deux pays. Mais de l'autre, se priver de ces titres à haut rendement pèserait sur la performance de la caisse de retraite. À la mi-avril, les obligations chinoises à 10 ans pointaient à 3,2 %, comparativement à seulement 0,5 % pour l'indice obligataire mondial FTSE Russell. La décision est d'autant plus cruciale qu'elle influencera les dirigeants de l'ensemble des régimes de retraite du Japon.

Les plus lus sur avantages.ca



1. **Morneau Shepell va changer de nom**
2. **Les avantages sociaux prendront le virage vers le bien-être**
3. **Les employeurs se préparent au retour à la normale**
4. **Médicaments : 1 % des réclamants, 50 % des coûts**
5. **Les effets de la surmortalité sur les régimes d'avantages sociaux**

Pas tombé dans l'oreille d'un sourd

« Ma grande fierté est d'avoir fait la démonstration qu'un régime à prestations déterminées ne rime pas avec crise financière et déficit permanent. Il est possible de concevoir un régime durable. »

– Michel Lizée (1950-2021)
Économiste de formation, Michel Lizée a été au cœur de la création, en 2008, du Régime de retraite par financement salarial des groupes communautaires et de femmes. Le régime compte aujourd'hui plus de 9000 participants.

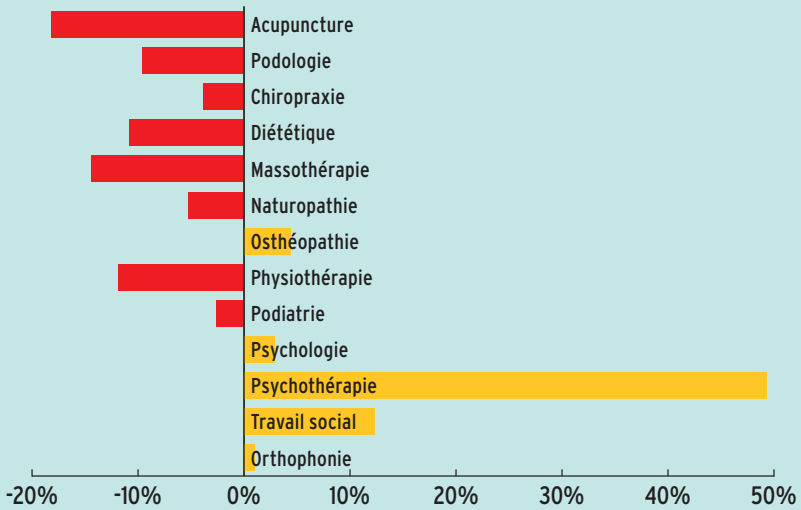
Fallait y penser !



Vous vous êtes toujours demandé à quel moment de la semaine les employés sont les plus productifs ? La réponse est simple : le mercredi ! C'est du moins le constat d'un rapport de la firme de consultation Potential Project relayé par *Canadian HR Reporter*. Le lundi serait au contraire la journée où les travailleurs ont le plus de difficulté à se concentrer. La question est loin d'être superficielle, puisque les employés passeraient en moyenne 37 % de leur temps au travail à vagabonder dans leur tête. L'économie américaine laisserait ainsi échapper 300 G$ US par an, selon le rapport. Certains individus sont toutefois meilleurs pour garder leur attention. Leur secret ? Ils dorment plus de sept heures par nuit, pratiquent la pleine conscience et se sentent davantage connectés socialement à leurs collègues. Les employeurs, de leur côté, auraient tout intérêt à offrir régulièrement de nouvelles responsabilités à leurs salariés, car les tâches répétitives et l'ennui sont des ennemis de la concentration.

Une image vaut mille mots

VARIATION DU NOMBRE DE DEMANDEURS POUR LES SOINS PARAMÉDICAUX ENTRE 2019 ET 2020



Source : RBC Assurances



PIERRE-LUC TRUDEL
Rédacteur en chef

Bombe à retardement

Lorsque l'on entend le mot dépistage ces temps-ci, on pense tout de suite aux dizaines de milliers de Québécois qui font la file chaque jour pour savoir s'ils ont oui ou non contracté la COVID-19. Mais au même moment, les activités de dépistage des autres problèmes de santé tournent au ralenti. Une véritable bombe à retardement pour les employeurs.

Plus de 100 000 Canadiens seraient atteints de maladies chroniques non diagnostiquées à l'heure actuelle, estime Express Scripts Canada dans un récent rapport. Les données montrent une importante diminution du nombre de nouveaux demandeurs pour des médicaments contre le diabète, les maladies cardiovasculaires et les cancers, entre autres. Autrement dit, des dizaines de milliers de Canadiens n'ont pas entrepris le traitement dont ils auraient besoin, faute d'avoir reçu un diagnostic.

Ce retard peut largement s'expliquer par l'accès plus difficile aux soins de santé depuis le début de la pandémie. Or, à long terme, les maladies chroniques qui ne font pas l'objet d'un suivi médical adéquat causent des ravages sur la qualité de vie des travailleurs et la productivité des entreprises. En plus de mener à de l'absentéisme et des congés d'invalidité, ces maladies font grimper les coûts des régimes d'assurance médicaments, car les maladies chroniques prises en charge tardivement requièrent des traitements plus intensifs et coûteux. Selon Médicaments novateurs Canada, les maladies chroniques sont déjà responsables de 68 % des coûts liés aux demandes de remboursement de médicaments, et de 79 % de la croissance des coûts au pays.

Même lorsque la pandémie sera terminée, le système public de santé aura pris un tel retard que le sous-diagnostic des maladies chroniques risque de demeurer un problème pendant de nombreuses années.

Pour protéger la santé de leurs employés autant que la viabilité de leurs régimes de soins de santé, les employeurs auront tout intérêt à mettre la main à la pâte. Depuis quelques années déjà, plusieurs grandes entreprises ont mis sur pied des cliniques de dépistage éphémères directement sur le lieu de travail. Les employés n'ont qu'à s'y présenter pour rencontrer des professionnels de la santé aptes à identifier certains facteurs de risque inhérents aux maladies chroniques. Cela ne règlera évidemment pas tout, mais ces cliniques ont au moins le mérite de mettre la puce à l'oreille de certains employés quant à leurs potentiels problèmes de santé. Pour les plus petites entreprises au budget limité, des outils d'évaluation en ligne peuvent être un bon premier pas.

Les soins de santé virtuels, que la pandémie aura permis de démocratiser, sont un autre outil puissant à la disposition des employeurs en matière de suivi des maladies chroniques. Les assureurs ont également commencé à offrir des programmes d'encadrement pour les employés aux prises avec des ennuis de santé plus complexes à traiter. Aux employeurs d'en profiter.

Des efforts devront en parallèle être consentis en matière de prévention primaire pour éviter que des employés aujourd'hui en bonne santé développent des maladies chroniques. Des données de l'Institut national de santé publique du Québec montrent que les habitudes de vie des Québécois se sont largement détériorées en raison des mesures de confinement. Entre le manque d'exercice physique, les problèmes de sommeil et la consommation accrue de malbouffe et d'alcool, tous des facteurs de risques majeurs, le fardeau des maladies chroniques continuera certainement de s'alourdir dans les prochaines années.

Avec le vieillissement rapide de la population, les promoteurs de régimes ne pourront pas échapper à la croissance des coûts liés aux maladies chroniques. Mais avec beaucoup de travail et un peu d'imagination, ils pourront très certainement en atténuer l'ampleur.

TABLE RONDE SUR L'ASSURANCE MÉDICAMENTS

Avantages
Le 16 juin 2021



INTÉRESSÉ À VOUS JOINDRE À LA DISCUSSION ?

Employeurs : écrivez à pierre-luc.trudel@groupecontex.ca

Fournisseurs et partenaires de l'industrie : écrivez à francesca.allman@contexgroup.ca

Commanditaires :

Desjardins Assurances Vie • Santé • Retraite

novo nordisk®

normandin beaudry noir sur blanc

LE POINT SUR **LES PLACEMENTS**

PERSPECTIVES SUR LES STRATÉGIES DE PLACEMENT

En mars 2018, Mackenzie a annoncé la nomination d'Arup Datta, un vétéran qui a adopté une approche quantitative des placements, et de son équipe, indiquant ainsi son intention d'établir un bureau de gestion d'actifs spécialisés axée sur les actions quantitatives de classe mondiale à Boston. En mai 2018, l'entreprise a lancé une série de produits des marchés émergents. Personne à l'époque ne se doutait que ces stratégies allaient croiser la trajectoire d'un ouragan qui affecterait directement les gestionnaires quantitatifs. Dire que les trois dernières années ont été difficiles pour ces gestionnaires est un euphémisme. Dans l'ensemble du secteur, le rendement a été difficile, l'actif géré a diminué et nombre d'entreprises respectables ont dû fermer leurs portes. Malgré la tempête, Arup Datta et son équipe ont prospéré, et l'actif géré dans le cadre de la stratégie quantitative de Mackenzie a atteint près de 5 milliards de dollars. Aujourd'hui, le beau temps revient et Arup Datta et son équipe sont d'avis qu'une période favorable aux actions quantitatives s'amorce.

AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES, LE MARCHÉ A ÉTÉ DIFFICILE POUR LES GESTIONNAIRES QUANTITATIFS. QUE S'EST-IL PASSÉ?

Dans presque tous les modèles de gestion quantitative, la valeur fait partie intégrante de l'approche du gestionnaire. En outre, les gestionnaires quantitatifs privilégient généralement les actions à faible capitalisation. Lorsque les marchés de croissance prospèrent, les actions de petite capitalisation et de valeur en subissent généralement le contrecoup. C'était exactement le cas lorsqu'il y a eu la bulle Internet en 1998-1999, la crise financière mondiale en 2007-2008, et la situation s'est répétée au cours des dernières années. Les marchés à forte croissance n'ont pas été tendres pour les stratégies quantitatives, et la pandémie n'a fait qu'exacerber cette situation.

QUELLES LEÇONS LES GESTIONNAIRES QUANTITATIFS PEUVENT-ILS TIRER À LA SORTIE DE CET « OURAGAN »?

Ce qu'il faut retenir de tout cela – et c'est une chose à laquelle j'ai toujours cru –, c'est qu'il est important d'adopter une approche de base qui intègre la valeur, la croissance et la qualité au processus de placement. Les gestionnaires quantitatifs qui savent trouver le bon équilibre entre les idées mises de l'avant ont de meilleures chances de réussir dans tous les environnements.

De plus, nous consacrons beaucoup de temps à des analyses rétrospectives pour savoir comment nos modèles se seraient comportés au cours de crises antérieures afin d'assurer l'uniformité. Il est très important d'élaborer une stratégie adaptée à toute conjoncture pour réussir dans divers marchés.

VOUS AVEZ LANCÉ DE MULTIPLES STRATÉGIES PARTOUT DANS LE MONDE DEPUIS VOTRE ARRIVÉE À MACKENZIE. COMMENT LA SOCIÉTÉ VOUS A-T-ELLE AIDÉ À RÉALISER CELA?

Il faut environ six mois pour élaborer des modèles quantitatifs, ensuite vous lancez des stratégies. Le lancement d'un éventail complet de stratégies mondiales et régionales en deux ans et demi ne pouvait être possible qu'au sein d'une organisation comme Mackenzie, qui a fourni des capitaux de démarrage pouvant atteindre 400 millions de dollars pour certains des lancements de stratégie. À ne pas négliger non plus : Mackenzie est convaincue du bien-fondé d'une structure personnalisée pour la gestion des placements. Chaque équipe peut orienter sa stratégie à sa manière, mais nous profitons des avantages et de la structure de soutien d'une grande société canadienne bien connue. La société m'a aidé à agrandir mon équipe à neuf personnes et elle paie les gestionnaires de portefeuille principaux en fonction du rendement afin de mieux harmoniser nos intérêts sur ceux de l'investisseur. Elle a également compris que les dernières années ont été difficiles pour la gestion quantitative des placements et elle a continué de m'aider à préparer le terrain pour l'avenir en lançant de nouvelles stratégies.

VOTRE APPROCHE A-T-ELLE ÉVOLUÉ AU FIL DES ANS?

Ma théorie de base n'a pas changé, mais son application continue d'évoluer. Par exemple, par le passé, pour l'évaluation d'un titre de croissance, nous concentrions toute notre attention sur la trajectoire des prévisions des analystes, tout en faisant les vérifications de sa valeur et de sa qualité.

Maintenant, nous allons au-delà de l'entreprise individuelle. Nous voulons savoir si les estimations augmentent pour des entreprises semblables et nous définissons les pairs de bien des façons différentes. Nous avons fait des progrès importants dans ce domaine à Mackenzie.

Nous consacrons également plus de temps aux facteurs ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) parce que les données ESG sont meilleures maintenant et que la plupart des entreprises en font état. Notre approche n'est plus concentrée uniquement sur quelques secteurs ou industries – comme l'énergie solaire –, désormais nous observons comment une entreprise en particulier se compare à ses pairs sur le plan des facteurs ESG. L'intégration des facteurs ESG à notre processus de sélection des titres contribue à ajouter de la valeur dans toutes les régions du monde.

LA PREMIÈRE STRATÉGIE QUE VOUS AVEZ LANCÉE À MACKENZIE PORTAIT SUR LES MARCHÉS ÉMERGENTS. QU'EST-CE QUI SE PASSE ACTUELLEMENT DANS CE SECTEUR ALORS QUE VOUS APPROCHEZ DU TROISIÈME ANNIVERSAIRE?

Nous nous sommes très bien débrouillés dans le secteur des marchés émergents au cours des dernières années, ce qui ne s'est pas avéré pour nombre de gestionnaires quantitatifs. La Chine, qui représente environ 40 % de l'indice MSCI Emerging Markets, domine le secteur des marchés émergents. Nous avons donc élaboré un modèle propre à la Chine. Pour les investisseurs, la Chine est très différente des autres pays émergents à forte composante technologique comme la Corée du Sud et Taïwan. L'une des principales différences est que le principe de gestion axé sur la valeur fonctionne moins bien en Chine, alors nous avons réorienté notre stratégie vers la croissance pour ce pays. Sans oublier que le marché chinois évolue. Lorsque j'ai commencé à investir dans les marchés émergents, il y a plus d'une décennie, nous n'avions pas accès aux actions de catégorie A de la Chine. Depuis 2016, nous avons pu y accéder au moyen de la connexion boursière Hong Kong–Shanghai et Shenzhen. À l'époque, le pouvoir des modèles quantitatifs atteignait à peine la moitié de ce qu'il est aujourd'hui pour les actions de catégorie A par rapport aux actions de catégorie H, parce que les approches systématiques ne fonctionnaient pas aussi bien dans le marché de détail de la Chine continentale. Cela ne nous a pas arrêtés, car nous étions convaincus que les marchés allaient converger étant donné l'ampleur des investissements institutionnels dans les actions de catégorie A, tout comme nous. Cinq ans plus tard, les modèles quantitatifs fonctionnent tout aussi bien dans les deux marchés, et nous croyons avoir bien maîtrisé cette situation dans notre stratégie de gestion des marchés émergents.

COMMENT AVEZ-VOUS GÉRÉ LE RISQUE PENDANT LA PANDÉMIE?

Les gestionnaires quantitatifs efficaces sont toujours au courant du risque de leur portefeuille grâce à des modèles de risque personnalisés. Nous avons élaboré notre propre modèle de risque exclusif, qui nous a bien servis l'an dernier parce que nous croyons qu'il est plus efficace pour prédire les risques pour nos stratégies que les modèles de risque disponibles sur le marché.

Lorsque les marchés ont sombré de la mi-février à la mi-mars 2020, nous avons rapidement évalué les données pour cibler les secteurs les plus touchés, comme les compagnies aériennes et les fiducies de placement immobilier (FPI), et nous avons suivi de près l'évolution de ces secteurs au cours de la dernière année. Dès le début, nous avons évité d'acheter des titres de ces secteurs. Un mois ou deux plus tard, nous nous sommes permis d'acheter jusqu'à la moitié de la pondération. Au cours des trois ou quatre derniers mois, nous avons décidé d'acheter à pleine pondération. Il s'agit d'une stratégie humaine superposée à un processus quantitatif à laquelle nous avons recours dans des environnements instables. Ainsi, nous sommes parfois semblables à un gestionnaire qui met en pratique une approche fondamentale.



« Nous avons élaboré notre propre modèle de risque exclusif, qui nous a bien servis l'an dernier parce que nous croyons qu'il est plus efficace pour prédire les risques pour nos stratégies que les modèles de risque disponibles sur le marché »

ARUP DATTA, MBA, CFA
VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL, CHEF DE L'ÉQUIPE DES ACTIONS QUANTITATIVES MONDIALES MACKENZIE

De plus, nous examinons chaque transaction, ce que la plupart des gestionnaires quantitatifs ne font pas. Le modèle quantitatif suggère une transaction, puis nous l'examinons pour nous assurer que les données qui la sous-tendent sont exactes et complètes. Cette superposition par l'humain a été bien davantage mise à l'épreuve au cours de la dernière année et a été favorable à nos stratégies.

MACKENZIE Placements

LA GRANDE ACCÉLÉRATION



PAR FRÉDÉRIQUE DAVID

La pandémie de COVID-19 a précipité le déploiement des soins de santé virtuels au Québec. Plus d'un an plus tard, peut-on commencer à dresser le bilan des atouts et des inconvénients de ces expériences connectées ?

Les mesures sanitaires imposées ont accéléré l'instauration de programmes de soins de santé virtuels de façon à compenser la fermeture de certaines cliniques. En quelques semaines seulement, de nombreux assureurs ont dû mettre en place des solutions et signer des ententes avec des fournisseurs. À la sortie de cette pandémie, qu'adviendra-t-il de ces services ?

Avant l'arrivée de la COVID-19, la plupart des assureurs se penchaient déjà sur des solutions virtuelles afin de répondre plus efficacement à certains besoins. En novembre 2017, Great-West (aujourd'hui Canada Vie) annonçait qu'elle proposerait des services de soins virtuels aux employeurs de l'Ontario et du Québec. Puis, en mars 2018, Sun Life dévoilait son application mobile et déclarait être le premier assureur au pays à offrir des soins de santé virtuels d'un océan à l'autre. « Mais avec la pandémie, l'offre et les partenariats ont explosé, constate Chanelle Cartier, directrice de comptes et conseillère en régimes d'assurance collective chez Lafond Avantages sociaux et actuariat. Chaque assureur a été obligé de créer ses propres partenariats avec des fournisseurs. »

Dès lors, force est d'admettre que la pandémie a déjoué toutes les prévisions concernant le déploiement de soins de santé virtuels. Publié en février 2020, le rapport du groupe de travail sur les soins virtuels de l'Association médicale canadienne, du

Collège des médecins de famille du Canada et du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada déplorait le retard du pays en la matière. Il concluait qu'il faudrait de nombreuses années pour atteindre un niveau appréciable de soins virtuels.

C'était sans savoir qu'un certain coronavirus allait accélérer leur implantation. Même s'il reste du chemin à parcourir, « on considère qu'il y a eu une accélération de cinq à dix ans par rapport à la courbe d'adoption envisagée avant la pandémie », estime Marie-Chantal Côté, vice-présidente, développement de marché, garanties collectives à Sun Life.

Une diversité de soins

Outre l'accélération du déploiement de solutions, le contexte sanitaire a forcé à envisager une offre de services plus diversifiée que celle initialement prévue. « On a vu que la télémédecine peut être utilisée pour beaucoup de troubles de santé, mentionne Marie-Chantal Côté. Notre fournisseur Dialogue considère qu'environ 70 % des problèmes médicaux peuvent être traités de façon virtuelle. »

Née du partenariat avec Dialogue, la solution Lumino Santé offre une multitude de services aux employés assurés avec Sun Life. « Si on regarde nos données après un an, la principale raison pour les consultations est la dermatologie, indique Marie-Chantal Côté. Le deuxième motif est la santé mentale, et le troisième touche l'appareil locomoteur, comme les douleurs musculaires. Viennent ensuite les problèmes relatifs aux oreilles, au nez et à la gorge. On observe donc une belle diversité dans les types de problématiques pour lesquelles l'outil est utilisé. »

Bien entendu, les soins de santé virtuels ne pourront jamais remplacer le médecin de famille ni certains services en santé. « Ils complètent ce qui est déjà disponible, précise M^me^ Côté. La physiothérapie, la chiropractie ou les soins psychologiques n'étaient pas nécessairement couverts en virtuel avant la pandémie. Cela ne faisait pas partie de la culture. Des discussions ont eu lieu avec les associations pour fournir certains traitements et les résultats sont là ! »

De son côté, Morneau Shepell a débuté le déploiement de solutions virtuelles pour répondre aux problèmes croissants de santé mentale, qui représentent 70 % des coûts au Canada, et a ajouté des solutions comme la télémédecine pour augmenter l'efficacité de la prise en charge. « Cette année, on veut intégrer nos soins virtuels à des outils comme Microsoft Teams, explique Lisa Angeloni, vice-présidente, vente et succès client au Québec chez Morneau Shepell. Ainsi, quand un employé commence sa journée, il pourra se servir de différents outils de mieux-être, comme des articles sur la santé mentale ou une séance de dix minutes d'exercices physiques. L'intégration de ces outils dans le quotidien des employés nous permettra d'agir en prévention plutôt que seulement lorsqu'un problème de santé émerge. »

Vers une meilleure utilisation des PAE ?

Convaincus qu'il faut agir en prévention pour contrer les problèmes de santé mentale, la plupart des assureurs ont inclus à leur couverture des programmes d'aide aux employés (PAE) au fil des ans. Cependant, nombreux sont ceux qui déploraient leur non-utilisation. Les employeurs et les assureurs ont bon espoir que la pandémie ait changé la donne.

À l'heure où même les moins habiles avec les nouvelles technologies ont été contraints d'utiliser une plateforme de communication comme Zoom, Microsoft Teams ou Google Meet, on est en droit de penser que les compétences technologiques des utilisateurs ne sont plus une contrainte. « La pandémie a créé un choc et nous a forcés à prendre le virage technologique, admet Chanelle Cartier. Tout le monde a réalisé que c'était possible de le faire. Cela a fait en sorte que la tranche de population qui a dû s'adapter va probablement être plus facile à joindre par la télémédecine, la téléconsultation ou les programmes d'aide virtuels. »

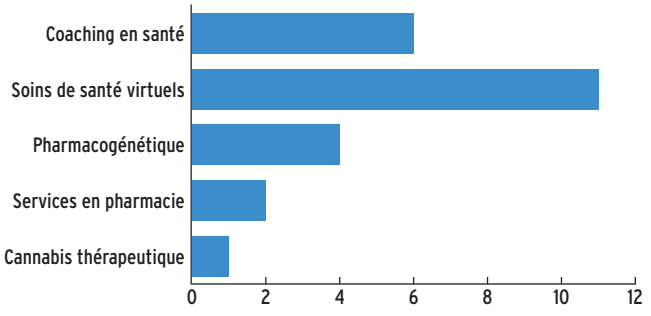
Le temps, c'est de l'argent

« Les taux de satisfaction des clients sont probants, au-dessus de 80 %, selon les statistiques de Dialogue », ajoute Chanelle Cartier. À voir les commentaires des utilisateurs, les sceptiques prépandémie ont été convaincus. « Il y avait une perception que les soins virtuels n'étaient pas efficaces, tout comme le télétravail, relève Lisa Angeloni. Aujourd'hui, on voit que le télétravail fonctionne très bien, tout comme le conseil virtuel ! »

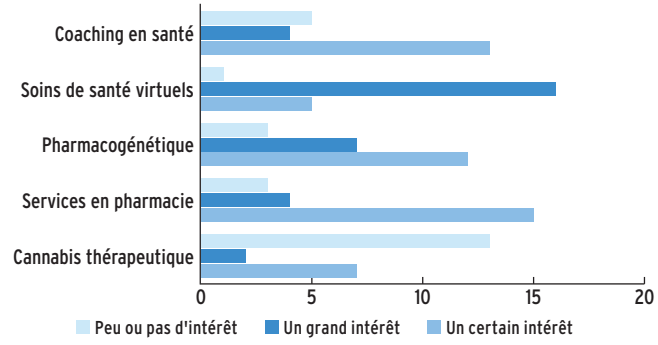
Parmi les principaux avantages des soins virtuels, les usagers apprécient le gain de temps. « Dialogue a calculé que chaque utilisation de l'outil permet d'éviter 4,1 heures de déplacement et d'attente, précise Marie-Chantal Côté. De plus, ces services sont offerts 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Donc, si une personne a une crise d'angoisse au milieu de la nuit, elle peut recevoir de l'aide. »

LES SOINS VIRTUELS AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DES ASSUREURS

Nouvelles couvertures lancées cette année



Intérêt des promoteurs de régimes pour les nouvelles couvertures offertes



Sondage du Canadian Institutional Investment Network auprès des fournisseurs d'assurance collective

« Les statistiques sur la satisfaction des clients sont probantes ! Dialogue a annoncé des taux de satisfaction au-dessus de 80 %. »

– Chanelle Cartier, Lafond Avantages sociaux et actuariat

31 %
des employeurs canadiens offraient des soins de santé virtuels à leurs employés en novembre 2020, comparativement à 19 % en septembre 2019

9 employeurs sur **10** soutiennent que leur offre de soins virtuels se poursuivra après la pandémie

Source : Aon

32 %
des employés canadiens souhaitent que leur employeur leur donne accès à des soins de santé virtuels

66 %
se disent susceptibles d'utiliser ces services s'ils y ont accès

Source : Dialogue

Les Canadiens s'absentent en moyenne de 2 à 6 jours par année en raison de consultations médicales

Une entreprise de 200 employés pourrait réaliser des économies annuelles de 174 000 $ en perte de productivité en implantant un service de télémédecine

Source : Groupe Santé Medisys

Les soins virtuels permettent en outre une flexibilité accrue pour la prise de rendez-vous. « Quelqu'un qui travaille de 9 h à 17 h peut désormais prendre une heure pendant son dîner ou même pendant sa journée pour un rendez-vous virtuel avec un clinicien, se réjouit Lisa Angeloni. C'est très pratique ! »

Au bout du compte, tout le monde y gagne. « Un temps d'attente réduit risque d'accroître, chez les employés, la prise en main de leur santé », résume Marie-Chantal Côté.

Reste que le gain de temps est certainement moindre pour les prestataires de soins, bien qu'en temps de pandémie les soins virtuels leur permettent d'éviter le processus de désinfection entre deux patients. De plus, la santé virtuelle nécessite un changement de culture qui ne s'opère pas du jour au lendemain. « Les thérapeutes ont été formés pour voir et toucher les patients, rappelle Chanelle Cartier. Clairement, ceux qui étaient les mieux préparés aux soins virtuels sont ceux qui travaillent en santé mentale. »

Toutefois, certains thérapeutes observent parfois quelques contraintes concernant la confidentialité de la consultation. « Pour une personne qui vit en appartement avec un conjoint et qui veut justement consulter en raison du conjoint, la situation est plus difficile en virtuel », explique Lisa Angeloni.

Un café par employé par mois

Qu'en est-il des coûts de ces soins virtuels pour les employeurs ? « Ils ne sont pas plus chers

TOP 20 | FOURNISSEURS D'ASSURANCE COLLECTIVE

PRIMES ASSURÉES ET DÉPÔTS NON ASSURÉS (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2020

	Fournisseur	2020	2019	Variation
1	Financière Sun Life	11 098,0 $	11 055,0 $	0,4 %
2	Canada Vie*	9 274,0 $	9 665,0 $	-4,0 %
3	Financière Manuvie	8 790,0 $	9 151,0 $	-3,9 %
4	Desjardins Assurances	2 852,1 $	2 756,8 $	3,5 %
5	Green Shield Canada*	2 337,7 $	2 387,3 $	-2,1 %
6	SSQ Assurance	2 041,4 $	2 077,9 $	-1,8 %
7	Croix Bleue Medavie	1 718,2 $	1 688,1 $	1,8 %
8	iA Groupe financier	1 292,5 $	1 252,5 $	3,2 %
9	Croix Bleue du Pacifique	1 277,1 $	1 284,6 $	-0,6 %
10	Croix Bleue de l'Alberta	1 183,5 $	1 258,7 $	-6,0 %
11	La Capitale assureur de l'administration publique	902,0 $	847,3 $	6,5 %
12	Empire Vie*	507,7 $	472,4 $	7,5 %
13	Assurance vie Équitable du Canada	496,6 $	497,3 $	-0,1 %
14	RBC Assurances	385,6 $	371,4 $	3,8 %
15	Croix Bleue du Manitoba	322,8 $	360,8 $	-10,5 %
16	Co-operators	318,5 $	332,1 $	-4,1 %
17	Croix Bleue de la Saskatchewan	120,5 $	133,1 $	-9,5 %
18	Chubb du Canada compagnie d'assurance vie*	95,5 $	86,7 $	10,1 %
19	UV Assurance	84,2 $	79,5 $	5,9 %
20	Wawanesa Vie	80,5 $	85,4 $	-5,8 %
	Total du Top 20	**45 178,6 $**	**45 843,1 $**	**-1,4 %**
	Total de l'industrie	**45 178,6 $**	**45 843,1 $**	**-1,4 %**

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.
* Les données de 2019 ont été révisées.

TOP 10 | FOURNISSEURS D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE

PRIMES ASSURÉES (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2020

	Fournisseur	2020	2019	Variation
1	Financière Manuvie	868,0 $	852,0 $	1,9 %
2	Canada Vie	858,0 $	868,0 $	-1,2 %
3	Financière Sun life	672,0 $	687,2 $	-2,2 %
4	Desjardins Assurances	244,1 $	248,0 $	-1,6 %
5	SSQ Assurance	166,3 $	153,2 $	8,6 %
6	iA Groupe financier	121,0 $	117,3 $	3,2 %
7	Croix Bleue Medavie	102,6 $	90,2 $	13,7 %
8	RBC Assurances	60,3 $	56,5 $	6,6 %
9	La Capitale assureur de l'administration publique	57,6 $	57,9 $	-0,5 %
10	Assurance vie Équitable du Canada*	41,8 $	38,5 $	8,6 %
	Total du Top 10	**3 191,8 $**	**3 168,9 $**	**0,7 %**
	Total de l'industrie	**3 360,6 $**	**3 330,7 $**	**0,9 %**

* Les données de 2019 ont été révisées.

TOP 10 | FOURNISSEURS D'ASSURANCE SOINS DE SANTÉ

PRIMES ASSURÉES (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2020

	Fournisseur	2020	2019	Variation
1	Financière Sun Life	5 283,4 $	4 930,7 $	7,2 %
2	Canada Vie*	5 105,0 $	5 144,0 $	-0,8 %
3	Financière Manuvie	4 354,0 $	4 455,0 $	-2,3 %
4	Desjardins Assurances	2 376,6 $	2 264,1 $	5,0 %
5	SSQ Assurance	1772,6 $	1759,6 $	0,7 %
6	iA Groupe financier	904,2 $	869,4 $	4,0 %
7	Croix Bleue Medavie	843,5 $	743,2 $	13,5 %
8	La Capitale assureur de l'administration publique	828,5 $	772,1 $	7,3 %
9	Green Shield Canada*	564,3 $	531,6 $	6,2 %
10	Empire Vie*	409,7 $	376,9 $	8,7 %
	Total du Top 10	**22 441,7 $**	**21 846,7 $**	**2,7 %**
	Total de l'industrie	**24 156,6 $**	**23 587,1 $**	**2,4 %**

* Les données de 2019 ont été révisées.

TOP 10 | FOURNISSEURS DE SERVICES ADMINISTRATIFS SEULEMENT

DÉPÔTS NON ASSURÉS (MILLIONS) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2020

	Fournisseur	2020	2019	Variation
1	Financière Sun Life	5 142,7 $	5 437,1 $	-5,4 %
2	Financière Manuvie	3 568,0 $	3 844,0 $	-7,2 %
3	Canada Vie*	3 311,0 $	3 653,0 $	-9,4 %
4	Green Shield Canada*	1773,4 $	1855,7 $	-4,4 %
5	Croix Bleue de l'Alberta	1006,0 $	1073,5 $	-6,3 %
6	Croix Bleue du Pacifique	963,3 $	967,9 $	-0,5 %
7	Croix Bleue Medavie	772,1 $	854,7 $	-9,7 %
8	iA Groupe financier	267,3 $	265,8 $	0,6 %
9	Desjardins Assurances	231,5 $	244,6 $	-5,4 %
10	Croix Bleue du Manitoba	209,4 $	244,4 $	-14,3 %
	Total du Top 10	**17 244,6 $**	**18 440,7 $**	**-6,5 %**
	Total de l'industrie	**17 661,4 $**	**18 925,3 $**	**-6,7 %**

* Les données de 2019 ont été révisées.



PRINCIPAUX AVANTAGES DES SOINS VIRTUELS SELON LES EMPLOYÉS

Commodité :
54 %

Absence de salle d'attente :
50 %

Rapidité à entrer en contact avec un soignant :
40 %

Source : Sun Life

que les soins traditionnels, souligne Lisa Angeloni. Avec notre plateforme SynerVie, on peut sélectionner les services que l'on souhaite offrir aux employés et certains coûtent moins qu'un café par employé par mois! C'est comme un menu. Une petite entreprise peut choisir ce qui répond à son budget: PAE, télémédecine, défis de mieux-être en entreprise, etc.»

Il est encore trop tôt, selon les experts consultés, pour prévoir l'évolution des coûts des soins virtuels, d'autant plus que la demande en santé mentale a augmenté avec la crise de la COVID-19. «Plus de 60% des Canadiens ont mentionné que la pandémie a eu un impact négatif sur leur santé mentale», indique Marie-Chantal Côté. Toutefois, plusieurs espèrent voir une diminution de l'invalidité. «Les soins virtuels auront certainement une incidence sur la productivité, la satisfaction des employés ou la réduction de l'absentéisme», ajoute-t-elle.

Dialogue a déjà constaté une baisse de l'absentéisme et du présentéisme, une augmentation de la productivité et une meilleure rétention et satisfaction des employés grâce aux soins virtuels. «La rentabilité de l'investissement serait multipliée par cinq», renchérit Chanelle Cartier.

Des solutions en perpétuelle évolution

Les soins de santé virtuels sont indéniablement là pour rester. «Il faudra qu'on s'adapte à un risque d'autres pandémies et la télémédecine est une façon de ne pas chambouler notre système de santé à chaque fois», anticipe Chanelle Cartier.

> *«La physiothérapie, la chiropractie ou les soins psychologiques n'étaient pas nécessairement couverts en virtuel avant la pandémie. Cela ne faisait pas partie de la culture. Des discussions ont eu lieu avec les associations pour couvrir certains traitements et les résultats sont là!»*
>
> **– Marie-Chantal Côté, Sun Life**

La pandémie de COVID-19 a bouleversé les approches traditionnelles. «Elle a fait évoluer très rapidement les solutions, les habitudes des gens et même les réflexions, mentionne Lisa Angeloni. Il y aura toujours une place pour les rencontres en personne, mais le virtuel va prendre une place et les solutions développées vont certainement évoluer.»

Des nouvelles de la
Canada Vie




Francesco Di Scianni Ryan Weiss

La talentueuse équipe de la Canada Vie continue de faire le nécessaire pour améliorer l'expérience offerte aux conseillers, aux consultants, aux répondants de régime et aux participants de régime. Elle mise sur des solutions avant-gardistes pour répondre aux besoins des clients et est ravie de vous annoncer de quelle façon elle fera évoluer son approche du marché.

canada vie MC

Francesco Di Scianni est nommé vice-président, Ventes, Développement des affaires, Client collectif

En tant que vice-président, Ventes, Francesco supervisera les activités de vente pour le Développement des affaires, afin d'atteindre l'excellence dans la vente aux intermédiaires, de tisser des liens avec de nouveaux conseillers et de maintenir des relations solides et collaboratives avec les cabinets de conseillers régionaux et nationaux. Francesco dirigera nos neuf vice-présidents régionaux et sera chargé de stimuler les affaires nouvelles au Canada pour les Garanties collectives et les Services de retraite collectifs.

Son équipe continuera à renforcer le soutien et le partenariat que nous offrons à tous nos conseillers partenaires dans un contexte de distribution en constante évolution.

Francesco sera aussi responsable du perfectionnement continu de notre équipe de vente. Il s'assurera qu'elle est en mesure de respecter les engagements pris par la Canada Vie d'améliorer le bien-être financier, physique et mental des Canadiens.

Ryan Weiss est nommé vice-président, Comptes nationaux, Client collectif

En créant la nouvelle équipe des Comptes nationaux, qui est supervisée par Ryan Weiss, nous réunissons des gens chevronnés de plusieurs secteurs de Client collectif. Cette grande équipe unifiée se concentrera sur un aspect précis : notre croissance dans le marché des comptes nationaux.

En collaborant avec des spécialistes du domaine à l'échelle nationale, cette équipe sera porteuse de résultats dans l'ensemble du pays et permettra d'offrir une expérience uniforme à toutes les firmes de consultants nationales et à leurs répondants de régime, aux répondants du secteur public et aux répondants de régimes interentreprises en fiducie.

Vous pouvez vous attendre à recevoir le même soutien exceptionnel de vos représentants de la Canada Vie. Ces changements reflètent notre volonté de toujours bien servir les marchés canadiens des régimes de garanties collectives et des régimes de retraite et d'épargne collectifs.

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

F79-01191-04/21



MARIE-CLAUDE PELLETIER

Présidente et fondatrice de Global-Watch.com

La fatigue numérique, un phénomène bien réel

La fatigue numérique, ce phénomène particulièrement observé depuis le début de la pandémie, réfère à la fatigue, l'inquiétude et l'épuisement associés à la surutilisation des plateformes de communications virtuelles. Plusieurs experts et scientifiques étudient de plus près ses causes et ses conséquences potentiellement néfastes sur la santé physique et psychologique des travailleurs. Heureusement, des pistes de solutions existent.

Le confinement et le télétravail forcés survenus avec la pandémie ont causé un problème de santé que nous n'aurions pu prédire. Un environnement familial non adapté au travail, une mauvaise ergonomie des équipements utilisés à la maison et une succession constante de réunions d'affaires contribuent à ce nouveau mal-être.

Selon les experts en psychologie et en ergothérapie consultés, les causes sont très variées et multifactorielles : neurologiques, ergonomiques, sociales et reliées à la fatigue de la pandémie.

Des études ont démontré que le centre de récompense de notre cerveau n'est pas activé lors d'une réunion virtuelle, nous donnant l'impression d'un coût élevé et d'une gratification faible. Une dissonance « présence/absence » s'établit du reste entre le fait de « voir les personnes », mais de ne pas être physiquement avec elles. Les visages à l'écran sont parfois trop gros et cette proximité donne l'impression au cerveau d'être aux aguets. De plus, les multiples arrière-plans des participants demandent à notre cerveau un traitement d'informations trop élevé. Chaque réunion nous cause un petit deuil du contact humain dont nous avons tellement besoin. Ces menus deuils répétitifs et quotidiens nous infligent une surcharge cognitive constante.

Un des chercheurs consulté a parlé d'« effondrement social » et a comparé les réunions virtuelles à « aller dans un bar et y rencontrer tout en même temps, les collègues, le patron, les amis, l'amoureux, les parents et les grands-parents ». Évidemment, nous ne saurions où donner de la tête en pareil cas ! Cet effondrement social est un changement drastique de notre mode de vie, auquel nous ne sommes pas encore adaptés.

L'absence de barrière entre la vie privée et la vie professionnelle contribue à exacerber le phénomène, sans compter la présence d'enfants d'âge scolaire qui nécessitent une surveillance, mais aussi de l'aide à l'éducation. Les travailleurs, en plus d'être parents, sont devenus des éducateurs, des professeurs et parfois des proches aidants, dans un même lieu.

Les réunions en vidéoconférence, qui impliquent une connexion incessante et une mobilité réduite, occasionnent également plusieurs problèmes de santé physique. Maux de tête, courbatures, douleurs et inconforts reliés à la position statique assise pendant de longues périodes sont des symptômes soulevés fréquemment par les travailleurs interrogés à ce sujet. Mais les conséquences physiques ne sont pas les seules. La surcharge cognitive, l'hypervigilance constante et la fatigue émotionnelle reliées à la pandémie peuvent en outre causer de l'anxiété, du stress, de l'épuisement et mener à la dépression.

Quel sera le coût à long terme de cette fatigue numérique sur la santé des individus ? Est-il trop tard pour agir ?

Le télétravail et le travail en mode hybride qui suivra dans l'après-pandémie nous obligent à améliorer les conditions des personnes touchées par cette nouvelle réalité. Il existe des pistes de solutions pour les organisations et leurs gestionnaires, mais aussi pour les individus.

Les employeurs devraient notamment clarifier les politiques et règles entourant les horaires (par exemple, pas de réunion entre 12 h et 13 h) et la durée (réunions de 25 ou 50 minutes au lieu de 30 ou 60 minutes). Les objectifs des rencontres devraient être établis à l'avance, tout comme les modalités (inviter seulement les personnes visées par la réunion, nommer un facilitateur, identifier la prise de parole). Enfin, les entreprises devraient fournir l'équipement et la connexion Internet appropriés ainsi que du soutien technologique.

Les gestionnaires devraient pour leur part garder un contact régulier et personnel avec les membres de leur équipe pour s'assurer de leur bien-être et prendre en considération leurs besoins.

Finalement, les employés ont tout intérêt à adopter de saines habitudes de vie de même qu'un horaire régulier et fixe, à prendre des pauses entre les réunions, à s'éloigner de l'écran grâce à un clavier externe, à éteindre la caméra à l'occasion et à changer de position dans la journée.

La fatigue numérique est réelle et affecte de plus en plus de travailleurs. Comme employeur, il est important d'agir rapidement et d'établir les politiques et mesures qui les aideront à rester en bonne santé physique et mentale, et ce, dans la durée.

POINT DE VUE DES PARTICIPANTS

EXPÉRIENCES ET PERSPECTIVES DES EMPLOYÉS

*La dermatite atopique, plus communément appelée eczéma, touche de 10 à 15 % des enfants canadiens de moins de cinq ans, et 40 % de ces enfants continuent de vivre avec cette maladie à l'âge adulte[1]. **Tanya Mohan**, analyste principale, Soins aux malades en phase critique Ontario, veut que les employeurs sachent que « ce n'est pas qu'une question de maladie de peau ». Les personnes atteintes de dermatite atopique modérée ou grave peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation comme le travail à domicile, ainsi que d'un accès à des médicaments parfois coûteux qui atténuent leurs symptômes, ce qui leur permet de dormir davantage et d'être des employés plus optimistes, concentrés et productifs.*

Quand avez-vous reçu un diagnostic de dermatite atopique?

Quand j'étais bébé. J'étais vraiment irritable, mon sommeil était perturbé et je voulais toujours me gratter la peau – et bien sûr, l'apparition d'éruptions cutanées a déclenché la sonnette d'alarme pour mes parents qui ont vu que quelque chose n'allait pas. Mon médecin de famille a dit que c'était de l'eczéma, ce qui est assez courant, surtout pour les bébés nés en hiver. Elle m'a prescrit des crèmes topiques et mes parents sont repartis rassurés. À l'époque, on disait que cette maladie disparaissait à mesure que les bébés grandissaient. Mais dans mon cas, la croissance n'a rien réglé. J'ai vécu avec cette maladie jusqu'à ma quarantaine, au point où la dermatite atopique s'est retrouvée sur 80% de mon corps, et qu'aujourd'hui je l'accepte comme étant une maladie chronique.

Quels sont vos symptômes?

Des démangeaisons graves qui me poussent à me gratter jusqu'au sang et qui mènent à la formation de plaies ouvertes qui peuvent s'infecter. Ça devient une véritable torture psychologique. Les démangeaisons sont si intenses qu'elles vous empêchent de vous concentrer. Vous vous grattez jour et nuit. Vous n'arrivez pas à dormir. Lorsque vous êtes sous la douche, la peau vous pique et vous brûle, et quand vous appliquez des crèmes médicamentées, c'est comme si votre peau était en feu. Mais vous devez vous gratter, car si vous ne le faites pas, vous devenez fou parce que vous éprouvez des démangeaisons et que vous ne faites rien pour les soulager.

Comment la dermatite atopique a-t-elle affecté votre qualité de vie?

On me disait souvent « arrête de te gratter ». C'est ainsi que de l'adolescence jusqu'au début de ma vie adulte, je cachais les marques que je m'infligeais en me grattant, comme si c'était une mauvaise habitude. Je tenais bon, du mieux que je le pouvais afin de ne pas me gratter en présence des autres. Ensuite, je courais jusqu'aux toilettes de la maison ou de l'école, je me déshabillais, je me grattais jusqu'au sang et je m'hydratais la peau avant de remettre mes vêtements et repartir. À l'âge adulte, au travail, il m'arrivait parfois de me rendre aux toilettes toutes les heures. Je retournais ensuite m'asseoir à mon bureau pour reprendre le travail. Cette sensation de démangeaison prend toute la place dans votre vie. Cela devient une véritable obsession. Et vous êtes conscient qu'en vous grattant, vous vous faites du mal. Vous en venez à vous détester parce que vous n'arrivez pas à vous arrêter.

Dans quelle mesure la dermatite atopique a-t-elle affecté votre travail?

En 2012, je me suis retrouvée à l'urgence parce que je m'étais tellement gratté le visage pendant mon sommeil que je me suis réveillée avec les yeux complètement enflés et une immense entaille au front. C'était comme si Wolverine m'avait attaqué le visage avec ses griffes. Mon mari m'a dit : « Tu n'as plus le choix, il faut que tu te fasses soigner d'urgence par un médecin. » Cela a mené à de nombreux déplacements à l'urgence et à des congés de maladie. C'est à ce moment que j'ai dit à mon employeur de l'époque que je souffrais de cette maladie. Mon patron et moi avons dû nous asseoir



« Les employeurs doivent savoir de quelle façon la dermatite atopique peut influer sur votre capacité à vous concentrer, à écrire et à faire toutes les choses qu'il faut faire pour réussir au travail. »

— Tanya Mohan

afin que je puisse lui expliquer à quel point la dermatite atopique affectait ma capacité à me concentrer, à écrire et à faire toutes les choses que nous devons faire pour réussir au travail. En fait, les congés de maladie ont mis en évidence à quel point la dermatite atopique était devenue débilitante pour moi. Deux choses m'ont cependant aidée à retourner au travail. J'ai commencé par suivre de nouveaux traitements prescrits par mon médecin, ce qui m'a procuré du soulagement. Deuxièmement, lorsque les démangeaisons ont cessé grâce aux médicaments, ma façon de voir les choses a changé. Comme je dormais davantage, j'entrevoyais la vie avec plus d'espoir. Même quelques heures de sommeil de plus m'ont aidée à m'éclaircir les idées et à sortir du lit avec la volonté d'accomplir mes tâches, de prendre ma douche, de m'habiller et de me rendre au travail. Auparavant, rien de tout cela n'était possible.

Dans l'ensemble, en quoi le traitement vous a-t-il aidée?

Au fil des ans, j'ai essayé de nombreux traitements pour soulager mon eczéma. En collaboration avec mon médecin de famille et plusieurs dermatologues, j'ai finalement réussi à trouver un médicament qui est efficace pour moi et que je pourrai utiliser à long terme. Sans traitement, l'eczéma affecte énormément votre qualité de vie, du manque de sommeil jusqu'aux douleurs réelles qui touchent chacune des parties de votre corps. Cela peut vous obliger à rester au lit et faire en sorte que vous ne voulez pas quitter votre domicile. Honnêtement, aller travailler devient un véritable défi. Le traitement est donc la seule façon de reprendre une vie normale.

Qu'aimeriez-vous que les employeurs sachent au sujet de la dermatite atopique?

Je fais du bénévolat en tant qu'ambassadrice de l'eczéma et j'ai vu que pour beaucoup de gens, la dermatite atopique est une partie importante de leur identité qu'ils préfèrent garder secrète. Ce n'est pas comme vivre avec le cancer, le diabète ou une maladie cardiaque, qui sont largement reconnus comme des maladies invalidantes et potentiellement mortelles. Ce n'est pas une maladie qui met la vie en danger, mais en même temps, elle a une incidence énorme sur la qualité de vie. Les employeurs doivent comprendre que lorsque des personnes atteintes de dermatite atopique s'absentent du travail, il ne s'agit pas d'un caprice. C'est un problème légitime et tangible. De plus, la pandémie a montré que de nombreuses personnes peuvent travailler à distance au besoin, et je pense que ces options devraient être offertes aux personnes atteintes d'eczéma. Enfin, certains médicaments contre la dermatite atopique coûtent cher, de sorte qu'ils ne sont pas accessibles aux personnes qui ne sont pas couvertes par leur régime d'assurance médicaments. Les employeurs peuvent aider les personnes atteintes de dermatite atopique modérée ou grave en couvrant le coût des médicaments dont elles ont besoin. ■

1. https://apropeau.ca/la-dermatite-atopique/253-apercu-global-qu-est-ce-que-c-est-la-dermatite-atopique

Pfizer

À QUAND LES RENTES VARIABLES ?



PAR PIERRE-LUC TRUDEL

Fort attendues dans l'industrie, les rentes viagères à paiements variables (RVPV), qui permettraient une meilleure gestion du risque de longévité dans les régimes de retraite à cotisation déterminée (CD), se font toujours attendre. Les promoteurs ne doivent pas se décourager, les obstacles législatifs sont de moins en moins nombreux, affirme Retraite Québec.

Dans son budget de 2019, le gouvernement fédéral ouvrait la voie à la création de comptes de rentes au sein même des régimes CD. Les promoteurs auraient donc la possibilité d'offrir à leurs participants qui le souhaitent des rentes dont le montant varierait en fonction du niveau de l'actif et de l'expérience de mortalité du régime.

« Ça serait une excellente façon pour les gens qui ne bénéficient pas d'un régime à prestations déterminées (PD) de réduire leur risque de longévité. On pense que c'est un très bon produit », a expliqué Julie Lavoie, actuaire au service de l'actuariat et du développement de Retraite Québec lors du Séminaire FTQ sur la retraite en mars dernier.

Le problème, c'est que les règles fiscales actuelles n'autorisent pas la création de rentes viagères dont le montant est variable. « On attend toujours que le gouvernement fédéral dépose un projet de loi. Selon nos informations, il pourrait l'être d'ici la fin de l'année », soutient Julie Lavoie.

Le Québec a néanmoins fait un pas en avant : le projet de loi 68 adopté en décembre dernier, surtout connu pour autoriser la mise en place de régimes à prestations cibles dans la province, contient aussi un règlement permettant la création de fonds de RVPV dans les régimes CD et les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER). Il n'est pas prévu pour le moment que les RVPV soient autorisées dans les REER collectifs.

« L'environnement législatif a été adapté au Québec, nous serons prêts à aller de l'avant lorsque les règles fiscales auront été modifiées par le gouvernement fédéral », indique Julie Lavoie. Par la suite, un projet de règlement devra toutefois être rédigé par Retraite Québec, notamment pour fixer les critères de réévaluation du montant de la rente.

Flexibles et facultatives

Lorsqu'il sera autorisé, un fonds de RVPV sera constitué d'un actif distinct du reste du régime. Il sera alimenté par les transferts des comptes des participants qui décident de s'y joindre, puisqu'il s'agira d'une option totalement facultative. Il reviendra également au participant de déterminer quelle portion de son actif accumulé il souhaite allouer au fonds de RVPV, et quelle portion il souhaite conserver en placements traditionnels.

« À partir du moment où l'argent est envoyé dans le fonds de RVPV, le risque de longévité est mis en commun et le participant n'a plus aucune décision à prendre concernant les placements ou le décaissement, souligne Julie Lavoie. On se rapproche d'un régime PD, sauf que le montant de la rente n'est pas garanti. »

Comme elle n'est pas garantie, une RVPV est moins coûteuse qu'une rente viagère régulière souscrite auprès d'un assureur, ajoute-t-elle. « C'est un modèle qui fonctionne bien, c'est très encourageant pour l'avenir. »

Le mot d'ordre est donc patience…

UN PRÉCURSEUR AU PAYS

À ce jour, un seul régime de retraite au Canada offre à ses participants des RVPV. Créé en 1967, le Faculty Pension Plan de l'Université de la Colombie-Britannique, destiné aux professeurs et aux cadres, peut verser des rentes variables en vertu d'une clause grand-père. Les participants ont le choix entre un taux d'actualisation de 4 %, plus sécuritaire, mais qui se traduit par des rentes plus modestes, ou un taux d'actualisation de 7 %, qui promet des rentes plus généreuses, mais plus susceptibles d'être revues à la baisse.

« La clé est la communication, estime Julie Lavoie. Les participants de ce régime comprennent bien que leur rente n'est pas garantie et qu'elle est susceptible de varier chaque année. Les administrateurs du régime reçoivent très peu d'appels lorsqu'elle est réduite. »

À noter que les autres employés de l'Université de la Colombie-Britannique bénéficient d'un régime de retraite à prestations cibles.



ERIKA TOTH

Directrice, ventes aux institutions et conseillers, Canada Est – FNB à BMO Gestion mondiale d'actifs

Les FNB au secours des portefeuilles de revenu fixe

Les institutions, régimes de retraite et gestionnaires de portefeuille sont confrontés à un contexte difficile pour les titres à revenu fixe en raison de la diminution des stocks d'obligations et des contraintes de liquidité sur les titres individuels.

Les institutions canadiennes ont déjà intégré les FNB dans leurs stratégies de portefeuille, plus particulièrement pour les titres à revenu fixe, et leurs motivations sont simples : faciliter la négociation, réduire les coûts et obtenir une diversification instantanée grâce à un meilleur accès au marché.

Examinons chacun de ces avantages :

1. Négociation

Les FNB ajoutent un élément supplémentaire de liquidité aux portefeuilles, une plus grande transparence des cours et l'anonymat des activités. La liquidité du marché secondaire des FNB est très avantageuse pour les gestionnaires de portefeuille parce qu'elle leur offre de la souplesse et favorise une exécution rigoureuse.

Il est important d'être prudent en utilisant le volume des transactions comme mesure de liquidité. On peut surveiller le volume déclaré, mais il faut savoir que les FNB se négocient sur 14 Bourses différentes au Canada et que la plupart des plateformes de données ne fournissent pas une cotation consolidée, à moins que l'utilisateur ne le précise.

L'écart entre les cours acheteur et vendeur est l'une des meilleures indications de la liquidité réelle d'un FNB.

La liquidité du marché secondaire est une caractéristique propre aux FNB et ne s'applique pas aux obligations individuelles ni aux fonds communs d'obligations. Le volume des FNB s'ajoute à ce qui est négocié sur le marché sous-jacent.

Les FNB d'obligations s'échangent en fonction des cours acheteur et vendeur du marché, et s'ajustent à la valeur du panier d'obligations sous-jacent à n'importe quel moment du jour de négociation.

Les FNB peuvent être un instrument de liquidité lors des périodes de tension sur les marchés. Si les écarts de taux s'ajustent, ils sont plus faciles à liquider qu'une obligation qu'il serait impossible de vendre.

Une seule opération sur un FNB fournit une exposition instantanée à l'acheteur, tandis qu'un panier d'obligations peut nécessiter plusieurs jours à négocier.

2. Coûts

La réduction des coûts est l'un des principaux avantages des FNB. Il faut tenir compte des éléments suivants :

- Le RFG : comprend les frais de dépositaire et d'évaluation, ainsi que tout autre service requis par le gestionnaire pour gérer le fonds.
- L'écart cours vendeur/cours acheteur : les écarts peuvent être touchés par le volume du FNB, l'actif sous gestion ainsi que par la liquidité des titres sous-jacents. Ils sont souvent inférieurs à ceux des obligations individuelles, en particulier pour les obligations de sociétés plus difficiles à négocier.
- Prime ou escompte : la différence entre le cours du marché du FNB et sa valeur liquidative correspond à une prime (lorsque le cours du marché du FNB est supérieur à la valeur liquidative) ou à un escompte (lorsque le cours du marché du FNB est inférieur à la valeur liquidative). Ces écarts ont tendance à être de courte durée, car ils sont éliminés par arbitrage.
- Au moment de l'ouverture et la fermeture du marché ou pendant des périodes de forte volatilité, il est important que les investisseurs soient conscients que les écarts et les primes ou escomptes pourraient s'agrandir.
- La commission payée au courtier pour la négociation

3. Accès et diversification

Les FNB de titres à revenu fixe offrent une exposition aux segments du marché qui étaient auparavant difficilement accessibles, comme les titres à rendement élevé et de marchés émergents.

Ils servent d'outil liquide pour gérer la duration, le risque de crédit et la diversification géographique en s'adaptant à l'évolution des marchés.

Pour minimiser l'incidence des récentes augmentations de taux d'intérêt, les institutions peuvent ajouter à leurs portefeuilles d'obligations de base des FNB d'actions privilégiées, de TIPS (titres du Trésor américain indexés sur l'inflation) et d'obligations de société de courte durée.

TÊTES D'AFFICHE

× LES INFLUENCEURS DE L'INDUSTRIE AU PAYS ×

PIERRE-ÉTIENNE TREMBLAY *Directeur général, Québec, Express Scripts Canada*

La COVID-19 a eu des effets inattendus sur les tendances en matière de médicaments en 2020. Pour autant, la croissance des médicaments de spécialité demeure la principale préoccupation des régimes d'assurance médicaments. Pierre-Étienne Tremblay, directeur général, Québec à Express Scripts Canada, donne quelques pistes aux promoteurs de régimes qui souhaitent mieux contrôler leurs coûts.

Quel est le portrait général des dépenses en médicaments au Québec ?
En 2020, la croissance a été légèrement plus élevée au Québec (6,3 %) que dans le reste du pays (5,1 %). Le coût par réclamant a été de 1 036 $ au Québec, comparativement à 786 $ ailleurs au Canada. Cela s'explique notamment par le fait que les Québécois font en moyenne 18,4 demandes de règlement par année, par rapport à 13 ailleurs au pays. En effet, la durée moyenne des prescriptions est de 27,7 jours au Québec, et de 39 jours dans les autres provinces. Les régimes du Québec doivent donc assumer davantage de frais liés aux honoraires des pharmaciens, surtout dans le cas des médicaments indiqués pour traiter les maladies chroniques.

Comment la COVID-19 a-t-elle influencé les tendances en matière de médicaments ?
Nos études nationales ont notamment démontré que le nombre d'assurés qui n'ont fait aucune demande de règlement en 2020 a augmenté de 5 % par rapport à 2019. On a noté une réduction des coûts liés aux remèdes contre le rhume et la toux, aux antibiotiques et aux médicaments contre la douleur et l'inflammation.

On a aussi constaté une baisse de l'ordre de 130 000 du nombre de nouveaux demandeurs atteints de dépression, de diabète ou de cancer. Même si elles entraînent une réduction des coûts à court terme, ces données sont inquiétantes, car elles sont révélatrices d'un retard considérable dans les diagnostics. Puisqu'elles n'ont pas été traitées, ces maladies risquent de causer des problèmes plus graves qui vont requérir des traitements plus intenses et coûteux à l'avenir. Malgré cette diminution des nouveaux demandeurs, on a tout de même constaté une augmentation de 10 % du nombre de demandes de règlement par demandeur pour les antidépresseurs, qui sont passés de la cinquième à la quatrième place des médicaments les plus coûteux pour les régimes. Les demandes de règlements liées aux médicaments pour l'asthme ont quant à elles crû de 19 %.

Quel est l'impact de la loi 31 concernant les services en pharmacie sur les régimes d'assurance médicaments ?
Depuis son entrée en vigueur, on a observé une augmentation d'environ 5 % des demandes de règlement pour les services pharmaceutiques. Pour l'instant, ils représentent un peu moins de 0,2 % des dépenses totales. La plus forte hausse (552 %) provient des prolongations d'ordonnances au-delà de 30 jours, une situation qui s'explique par l'accès plus difficile aux médecins pendant la pandémie. À noter que depuis le 25 janvier, certains services en pharmacie sont payés par le régime universel d'assurance maladie et n'entraînent plus de coûts pour les régimes privés. Par contre, d'autres services non couverts par l'assurance maladie doivent être remboursés à 100 % par les régimes privés, alors qu'ils pouvaient faire l'objet d'une franchise et d'une coassurance par le passé. Ce sera intéressant de voir les effets de ces changements en 2021.

En considérant toutes les tendances que vous avez énumérées, que peuvent faire les promoteurs de régime pour contrôler leurs coûts ?
Ils devront resserrer la gestion de leur régime, notamment avec des listes de médicaments gérés qui favorisent les traitements les plus efficients et qui mettent de côté ceux plus coûteux qui ne montrent pas d'avantages cliniques.



Les promoteurs auraient aussi avantage à se doter d'un bon programme d'autorisation préalable, à miser sur les thérapies par étape et à mieux soutenir les participants qui souffrent de plusieurs maladies concomitantes. Pour notre part, nous misons maintenant sur l'analyse prédictive de façon à prévoir les comportements en matière de santé et mettre en place des stratégies d'intervention précoce auprès des participants, notamment en ce qui concerne les opioïdes et l'observance thérapeutique. Du côté de l'observance thérapeutique par exemple, on est capable d'estimer si un participant va respecter ses ordonnances dans les six prochains mois. On identifie ainsi les gens qui ont besoin d'aide pour prendre leur santé en main. On sait que les patients qui ne prennent pas leurs médicaments risquent de devoir éventuellement suivre des thérapies plus complexes et coûteuses. L'objectif est de mettre en place des mesures efficientes qui ciblent réellement les demandeurs à risque plutôt que des mesures moins pertinentes et plus coûteuses.

EXPRESS SCRIPTS®

INVESTISSEMENT RESPONSABLE

BYE BYE PÉTROLE ?



PAR GÉRARD BÉRUBÉ

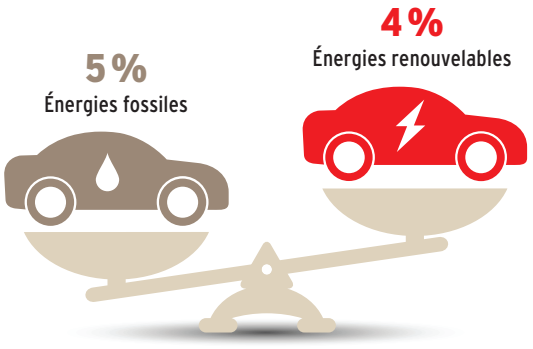
Pour les investisseurs institutionnels comme les caisses de retraite, la volonté de désinvestissement des énergies fossiles se polarise entre l'exclusion et l'engagement actionnarial. L'activisme demeure cependant l'approche largement priorisée en cette ère de transition énergétique, qui pourrait par ailleurs surprendre par sa vitesse.

La décision du fonds souverain de la Norvège, dont l'actif sous gestion dépasse les 1 000 G$ US, de se retirer complètement des énergies fossiles est souvent donnée en exemple. D'autres grands fonds d'investissement mondiaux quittent graduellement le secteur des combustibles fossiles, délaissant les producteurs de charbon, larguant des sociétés pétrolières présentes dans les sables bitumineux et tournant le dos aux cimenteries. Mais la grande majorité des investisseurs institutionnels préfèrent l'engagement. Ils choisissent de camper dans un rôle d'actionnaire parfois activiste incitant au repositionnement.

« De grands fonds ont adopté une approche plus radicale et ciblée de désinvestissement, mais la plupart des investisseurs institutionnels vont préférer réduire leur exposition tout en accompagnant l'entreprise ou l'économie dans sa transition énergétique », précise Frédérick Demers, directeur général, Solutions d'investissement multiactif à BMO Gestion mondiale d'actifs. Une transition qui, faut-il le rappeler, va s'étaler sur quelques

ENTRE ÉNERGIES FOSSILES ET ÉNERGIES RENOUVELABLES, LE CŒUR DES CAISSES DE RETRAITE CANADIENNES BALANCE

Répartition en pourcentage du portefeuille total



Source : Corporate Knights

décennies alors que tous les plans gouvernementaux d'investissement en infrastructure vont maintenir la pression haussière sur les prix. « Ce qu'on peut appeler un activisme d'actionnaire est devenu une tendance forte dans cette convergence vers les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). »

En outre, les grands joueurs de l'industrie des énergies fossiles ne font plus la sourde oreille aux doléances et préoccupations climatiques. Ils sont toujours plus nombreux à s'engager dans une transition énergétique et à s'exposer davantage aux énergies renouvelables, ajoute-t-il. S'y greffent des procédés d'extraction, de production et de transformation tendant à être moins énergivores ou moins émetteurs de gaz à effet de serre (GES). L'actionnaire peut militer pour que la transformation soit réelle et non de façade.

Sans oublier que « le gestionnaire de caisse de retraite est tenu à son engagement fiduciaire de produire un rendement. Or, le désinvestissement n'est pas sans conséquence pour le remplacement de sources de rendement », rappelle Benoît Durocher, vice-président directeur et chef stratège économique à Addenda Capital.

« Nous avons un peu d'investissement dans le pétrole et les titres gaziers. Nous sommes sous-investis par rapport aux indices, mais nous ne pouvons être trop désinvestis. On ne peut s'éloigner de notre portefeuille de référence », illustre pour sa part Alain Vallée, directeur général du secrétariat du Régime de retraite de l'Université du Québec. « Notre régime est à prestations déterminées. On ne peut pas virer nos portefeuilles sur un dix cents ou se permettre trop de variations, trop de cycles. » Il reste qu'à la relation risque-rendement s'ajoute l'acceptabilité sociale. « Nous sommes signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI). Nous ne recourons pas à l'exclusion, mais notre objectif est de ne pas être surpondérés en énergie fossile. Et les gestionnaires que nous embauchons ne croient pas au pétrole. »

Peu nombreux à sortir… pour l'instant

Même si la tendance s'accélère, les caisses de retraite qui ont carrément tourné le dos au pétrole demeurent minoritaires. Les données de l'organisme DivestInvest permettent de constater qu'à l'échelle mondiale, 162 régimes de retraite se sont retirés au moins partiellement du secteur des énergies fossiles, en excluant par exemple les producteurs de charbon et de pétrole issu des sables bitumineux. Parmi ceux-ci, 119 affirment avoir opéré un désinvestissement complet et réalloué ces fonds vers des investissements reliés à la lutte aux changements climatiques. À noter que cette liste ne contient aucun régime de retraite canadien. Pour le moment, la très grande majorité des régimes semblent donc jouer davantage la carte de l'engagement et de leur adhésion aux PRI de l'ONU.

L'exposition directe aux énergies fossiles a néanmoins diminué au cours des dernières années, à la fois sous le coup d'une perte de rendement et d'un désinvestissement. Quoiqu'il soit difficile de mesurer le poids des titres gaziers et pétroliers dans les portefeuilles institutionnels, une estimation faite à partir des données de Corporate Knights permet de chiffrer la pondération moyenne de l'investissement direct dans les énergies fossiles dans les portefeuilles des plus grands gestionnaires canadiens de caisse de retraite à environ 5 %.

Les énergies renouvelables prennent aussi de l'importance, avec une pondération moyenne estimée à 4 %, en deçà toutefois d'une moyenne de 8 % observée chez les leaders mondiaux de l'industrie, surtout européens. Le mouvement a pris de l'ampleur de ce côté-ci de l'Atlantique, les régimes de retraite canadiens intensifiant leurs investissements à retombées sociales dans les solutions à faible empreinte carbone et l'adaptation aux changements climatiques. Bien que timide, la tendance est haussière, retient l'organisme Shift.

Risque systémique

N'empêche que « les critères ESG permettent de raffiner l'analyse et d'identifier d'autres types de risque », ajoute Benoît Durocher. Et que la mouvance de fond demeure un désintérêt graduel de l'énergie fossile. Un secteur qui voit sa cote abaissée par les agences de notation, dont la performance boursière est fondamentalement à la traîne depuis 2015 et dont l'influence dans les indices de référence diminue. Le poids des titres pétroliers et gaziers au sein de l'indice S&P/TSX, jadis dans les 30 %, se situe autour de 12 %, rappelle Sébastien Collard, porte-parole de la coalition Sortons la Caisse du carbone. Il est désormais sous les 5 % dans le S&P 500.

POTENTIELLEMENT PAYANT, LE DÉSINVESTISSEMENT

En vendant ses actifs investis dans les énergies fossiles, le New York State Common Retirement Fund aurait pu enregistrer des gains supplémentaires de 22,2 milliards de dollars américains entre 2008 et 2018, selon une analyse de Corporate Knights. Cela représente quelque 19 820 $ US pour chacun des participants du régime. Pour en venir à ces conclusions, la firme de recherche a comparé les rendements du portefeuille d'actions de la caisse de retraite avec un portefeuille similaire dépourvu de titres de pétrole, de gaz ou de charbon.

TOP 40 | GESTIONNAIRES D'ACTIF AU CANADA

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M$) AU 31 DÉCEMBRE 2020

	Gestionnaire	Actif 2020	Actif 2019	Variation	Actifs totaux 2020
1 | ▲ +1	Gestion d'actifs BlackRock Canada	140 270,0 $	120 773,8 $	16,1 %	246 441,0 $
2 | ▼ -1	Gestion de placements TD	138 739,3 $	129 125,4 $	7,4 %	367 772,2 $
3 | –	PH&N Institutionnel	82 710,1 $	74 320,5 $	11,3 %	393 803,5 $
4 | ▲ +1	Gestion d'actifs Brookfield	56 509,0 $	48 118,0 $	17,4 %	179 833,0 $
5 | ▼ -1	Gestion de placements Manuvie	52 591,0 $	48 777,0 $	7,8 %	142 931,0 $
6 | –	Fiera Capital	37 984,6 $	35 833,8 $	6,0 %	112 635,7 $
7 | –	Trans-Canada Capital	30 204,9 $	26 436,6 $	14,3 %	30 204,9 $
8 | ▲ +1	Gestion d'actifs Goldman Sachs	28 905,1 $	27 788,1 $	4,0 %	34 714,9 $
9 | ▼ -1	Groupe financier Connor, Clark & Lunn	28 606,4 $	28 477,4 $	0,5 %	73 472,8 $
10 | ▲ +1	Placements institutionnels Fidelity Canada	28 149,6 $	24 882,1 $	13,1 %	170 957,5 $
11 | ▼ -4	Gestion d'actifs CIBC*	26 802,2 $	30 258,2 $	-11,4 %	185 496,8 $
12 | ▼ -2	Beutel, Goodman & Compagnie	25 608,0 $	26 124,8 $	-2,0 %	39 893,9 $
13 | –	Canada Vie[1]	21 804,0 $	s.o.	s.o.	102 479,0 $
14 | –	Gestion d'actif J.P. Morgan Canada	20 466,0 $	19 303,8 $	6,0 %	29 987,0 $
15 | ▲ +3	Jarislowsky Fraser	20 254,0 $	17 001,0 $	19,1 %	54 682,0 $
16 | ▼ -1	PIMCO Canada	19 651,0 $	18 183,0 $	8,1 %	54 159,0 $
17 | ▲ +3	BNY Mellon	19 649,0 $	16 920,0 $	16,1 %	38 375,0 $
18 | ▲ +3	Wellington Management Canada	19 202,0 $	15 745,0 $	22,0 %	33 361,0 $
19 | ▼ -6	Conseillers en gestion globale State Street	18 995,0 $	22 149,6 $	-14,2 %	46 408,0 $
20 | ▼ -3	MFS Gestion de placements Canada	18 937,9 $	17 206,9 $	10,1 %	36 045,6 $
21 | ▼ -5	Mercer, Gestion mondiale d'investissement Canada	18 807,0 $	17 604,0 $	6,8 %	24 217,0 $
22 | ▼ -3	Gestion d'actifs PMSL[2]	18 137,9 $	16 963,1 $	6,9 %	33 123,2 $
23 | –	Gestion de placements Mawer	14 650,8 $	11 976,7 $	22,3 %	73 238,6 $
24 | ▲ +6	Gestion institutionnelle Franklin Templeton	13 240,0 $	8 473,0 $	56,3 %	35 711,0 $
25 | ▲ +3	Baillie Gifford Overseas	12 854,0 $	9 558,0 $	34,5 %	23 236,0 $
26 | ▼ -2	Industrielle Alliance, Gestion de placements	12 770,0 $	11 705,5 $	9,1 %	101 656,0 $
27 | ▼ -2	Conseillers en placements Leith Wheeler	11 829,3 $	11 688,6 $	1,2 %	22 368,1 $
28 | ▲ +5	Arrowstreet Capital*	10 332,0 $	9 173,0 $	12,6 %	10 876,0 $
29 | ▼ -3	AllianceBernstein Canada	10 243,0 $	10 160,0 $	0,8 %	17 198,5 $
30 | ▼ -3	Addenda Capital	9 861,0 $	9 886,1 $	-0,3 %	35 268,3 $
31 | ▲ +4	Gestion SLC	9 786,0 $	6 901,9 $	41,8 %	96 880,0 $
32 | ▼ -10	Letko, Brosseau & Associés	9 509,0 $	14 754,0 $	-35,5 %	18 048,0 $
33 | ▼ -1	Neuberger Berman	8 497,0 $	7 895,0 $	7,6 %	12 676,0 $
34 | ▼ -5	Gestion d'actifs Burgundy	8 417,0 $	9 262,0 $	-9,1 %	22 340,0 $
35 | ▼ -1	Canso Investment Counsel	8 360,3 $	7 169,3 $	16,6 %	33 340,4 $
36 | ▼ -5	Gestion de placements Schroder	7 805,0 $	7 992,2 $	-2,3 %	10 232,6 $
37 | –	Northern Trust	6 665,0 $	6 337,1 $	5,2 %	13 279,0 $
38 | ▼ -2	Invesco Canada	6 653,1 $	6 782,0 $	-1,9 %	38 942,1 $
39 | –	BentallGreenOak Canada	6 180,0 $	6 263,0 $	-1,3 %	25 067,0 $
40 | –	Morgan Stanley Investment Management	6 116,0 $	4 311,0 $	41,9 %	7 844,0 $

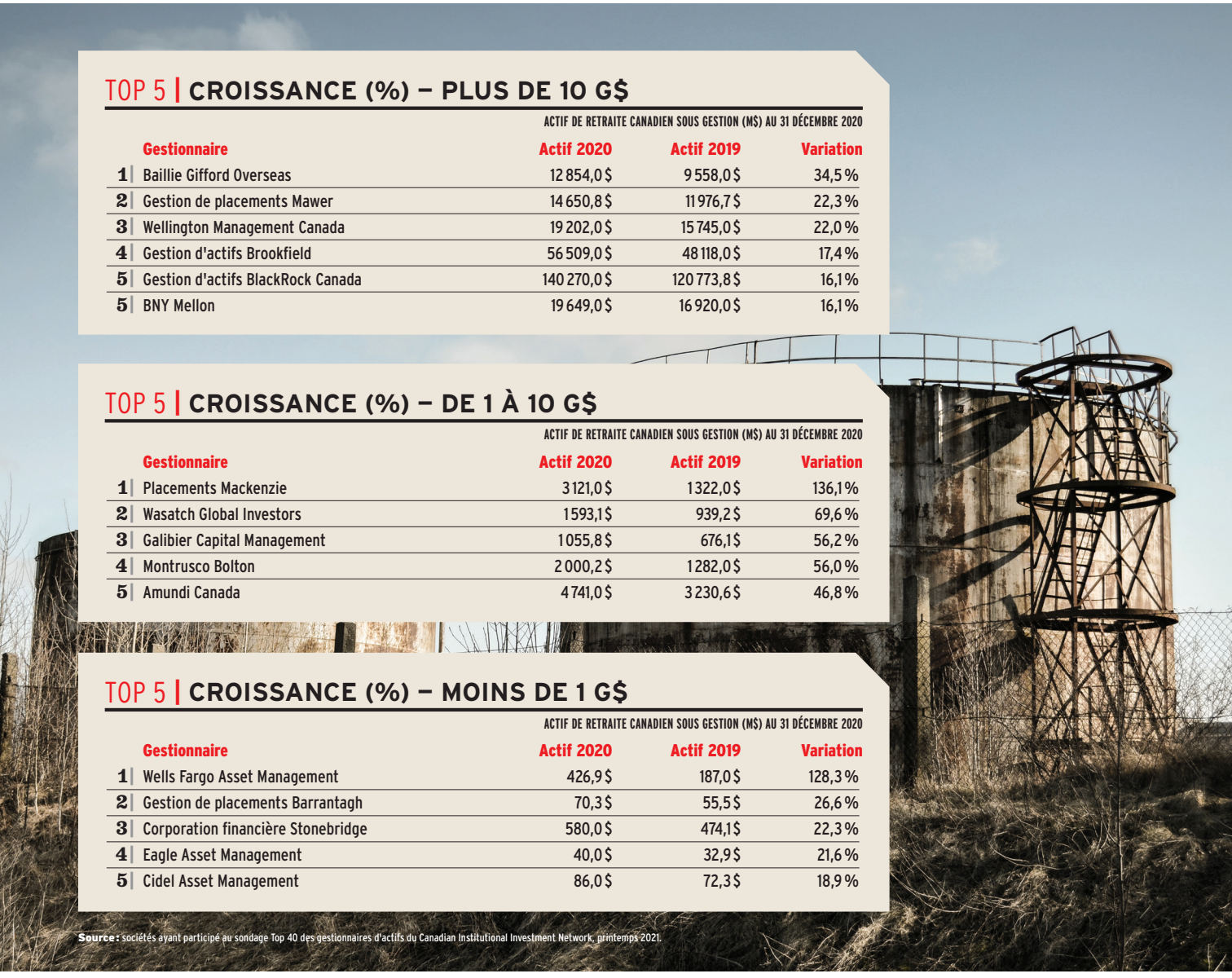
Total du Top 40 2020 :	**1046 752,5 $**
Total du Top 40 2019 :	**942 280,4 $**
Variation	**11,1 %**

* Les données de 2019 ont été révisées

[1] À la suite de la vente de GLC Groupe de gestion d'actifs à Placements Mackenzie, effective au 31 décembre 2020, le sondage a été soumis au nom de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie en vertu d'une entente de distribution avec Placements Mackenzie

[2] Placements mondiaux Sun Life a changé de nom pour Gestion d'actifs PMSL en juillet 2020

Source : sociétés ayant participé au sondage Top 40 des gestionnaires d'actifs du Canadian Institutional Investment Network, printemps 2021



TOP 5 | CROISSANCE (%) – PLUS DE 10 G$

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M$) AU 31 DÉCEMBRE 2020

	Gestionnaire	Actif 2020	Actif 2019	Variation
1	Baillie Gifford Overseas	12 854,0 $	9 558,0 $	34,5 %
2	Gestion de placements Mawer	14 650,8 $	11 976,7 $	22,3 %
3	Wellington Management Canada	19 202,0 $	15 745,0 $	22,0 %
4	Gestion d'actifs Brookfield	56 509,0 $	48 118,0 $	17,4 %
5	Gestion d'actifs BlackRock Canada	140 270,0 $	120 773,8 $	16,1 %
5	BNY Mellon	19 649,0 $	16 920,0 $	16,1 %

TOP 5 | CROISSANCE (%) – DE 1 À 10 G$

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M$) AU 31 DÉCEMBRE 2020

	Gestionnaire	Actif 2020	Actif 2019	Variation
1	Placements Mackenzie	3 121,0 $	1 322,0 $	136,1 %
2	Wasatch Global Investors	1 593,1 $	939,2 $	69,6 %
3	Galibier Capital Management	1 055,8 $	676,1 $	56,2 %
4	Montrusco Bolton	2 000,2 $	1 282,0 $	56,0 %
5	Amundi Canada	4 741,0 $	3 230,6 $	46,8 %

TOP 5 | CROISSANCE (%) – MOINS DE 1 G$

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M$) AU 31 DÉCEMBRE 2020

	Gestionnaire	Actif 2020	Actif 2019	Variation
1	Wells Fargo Asset Management	426,9 $	187,0 $	128,3 %
2	Gestion de placements Barrantagh	70,3 $	55,5 $	26,6 %
3	Corporation financière Stonebridge	580,0 $	474,1 $	22,3 %
4	Eagle Asset Management	40,0 $	32,9 $	21,6 %
5	Cidel Asset Management	86,0 $	72,3 $	18,9 %

Source : sociétés ayant participé au sondage Top 40 des gestionnaires d'actifs du Canadian Institutional Investment Network, printemps 2021.

«Il y a différentes façons d'aborder les enjeux liés au changement climatique. En matière de réduction des GES, davantage peut être fait. Surtout que les conditions sont en place pour la transition énergétique», juge Brian Minns, vice-président, investissement durable à Addenda. «En tant qu'investisseurs, nous pouvons jouer un rôle actif et encourager les engagements en ce sens sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Si tu n'es pas actionnaire, tu n'as pas cette influence.»

Brian Minns mentionne d'ailleurs une récente initiative, le Réseau universitaire pour l'engagement actionnarial (UNIE, en anglais), lancée par une coalition regroupant les régimes de retraite et les fonds de dotation des universités canadiennes et se donnant pour mission de connecter les universités au mouvement global des investisseurs engagés dans la transition climatique.

Un mouvement qui comprend déjà banquiers, assureurs et grands gestionnaires de fonds d'investissement ayant multiplié leurs intentions fermes de réduire l'empreinte carbone, voire de décarboniser leur portefeuille, et d'investir davantage dans les énergies vertes. Ils se sont également engagés à publier l'empreinte de leurs portefeuilles et à inciter les entreprises dont ils sont actionnaires à la chiffrer et à la réduire. La mesure de l'empreinte carbone ainsi que la transparence se révèlent donc de puissants outils de sensibilisation, puis de transformation.

«Le changement climatique est un risque systémique. Ses sources et ses causes interpellent un ensemble de secteurs», résume Dustyn Lanz, chef de la direction de l'Association pour l'investissement responsable. À quoi sert de désinvestir dans le pétrole si l'on reste, par exemple, investi dans le transport, dans l'agriculture ou si l'on demeure exposé à la combustion industrielle ? «Vendre ses actions pétrolières ne change en rien la demande pour le pétrole et le gaz. Ça ne contribue pas à réduire les émissions de GES.» Dustyn Lanz ramène l'exclusion à un geste politique, voire à une déclaration publique. Or, «l'engagement actionnarial est une partie importante de l'équation. Exercer son influence d'actionnaire auprès des entreprises leaders dans le secteur de l'énergie, par exemple, devient un important facteur de changement et d'accélération de la transition», insiste-t-il.

Actifs délaissés

Ce gradualisme n'est toutefois pas sans comporter le risque de se retrouver avec des « droits d'actifs délaissés » (*stranded assets*), un risque a fortiori élevé vu l'engagement des régimes de retraite à long terme. Les entreprises de la filière fossile peuvent rapidement perdre leur certification et leur permis d'exploitation. Elles doivent aussi composer avec des coûts appelés à croître de façon exponentielle, associés à la réglementation en matière de GES et de résidus miniers, et avec les nouveaux paramètres climatiques. Sans oublier que la demande sera influencée par les changements réglementaires et les avancées technologiques abaissant les coûts de production d'énergies renouvelables. D'autant plus que les pressions populaires sont toujours plus fortes pour que l'on intègre dans le prix des énergies fossiles le coût écologique et celui des externalités, c'est-à-dire le coût net de l'impact négatif sur les autres agents économiques.

Surtout, les gestionnaires de caisse de retraite ne se rendent pas toujours compte de la rapidité avec laquelle la transition énergétique se fait. « La transition est rapide. La transformation aussi. Uniquement pour l'énergie renouvelable, la réduction des coûts et des prix est exponentielle », augmentant le risque de faillite pour nombre de projets liés aux énergies fossiles, avertit Sébastien Collard.

« Ce risque d'actif délaissé est bien réel, mais il vaut uniquement pour l'entreprise qui s'en tient au statu quo, qui fait du surplace. Pas pour celle qui est proactive et qui se repositionne, nuance Frédérick Demers. C'est ici que l'influence de l'actionnaire peut se faire sentir. »

> *« La transition est rapide. La transformation aussi. Uniquement pour l'énergie renouvelable, la réduction des coûts et des prix est exponentielle, augmentant le risque de faillite pour nombre de projets liés aux énergies fossiles. »*
>
> **– Sébastien Collard, coalition Sortons la Caisse du carbone**

Et la relance économique devant suivre la pandémie pourrait accélérer cette transformation. « La crise sanitaire est riche en occasions de s'engager sur la voie de l'investissement responsable dans une relance durable. D'autant que l'histoire démontre que l'investissement ESG a généré de bons rendements », soutient Dustyn Lanz.

L'argent suit le rendement ou le rendement attire l'argent, c'est selon.



Le partenariat mène à de meilleurs résultats.

Surtout lorsqu'il repose sur une approche consultative.

Parlons de placements pour régimes de retraite CD.

Depuis 1967, nous faisons équipe avec des conseillers. Et maintenant, nous apportons notre expertise aux placements pour régimes de retraite à cotisations déterminées. Notre approche éprouvée va au-delà des produits pour offrir aux clients des solutions novatrices. Et notre structure indépendante favorise des perspectives diversifiées et un plus grand choix de placements.

Une tradition d'indépendance. Un esprit d'innovation.
Ensemble, c'est **mieux**.



MACKENZIE
Placements