

Avantages

SANTÉ DES EMPLOYÉS

LE NOUVEAU VISAGE DES PAE

AVANTAGES.CA

Novembre 2021

Pour ne rien manquer

**des dernières nouvelles
du secteur des caisses de
retraite et des avantages
sociaux au Québec**

Avantages.ca est la principale ressource en ligne des gestionnaires de régimes de retraite et d'assurance collective au Québec. Le site web traite des enjeux d'intérêt particulier pour les décideurs du secteur et constitue un outil privilégié par les promoteurs de régimes québécois pour se tenir au courant des changements à la législation et des tendances générales du marché.

**Abonnez-vous
gratuitement à notre
infolettre!**



RENDEZ-VOUS À
bit.ly/3beIP95

**Vous la recevrez
DEUX FOIS PAR SEMAINE
directement dans votre boîte de réception.**

RÉDACTION

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

VENTES

Éditrice	Alison Webb
416 847-8578	alison.webb@contextgroup.ca
Directrice des ventes	Francesca Allman
	francesca.allman@contextgroup.ca
Directeur, développement des affaires	Robert Martins
	robert.martins@contextgroup.ca

PRODUCTION

Graphiste	Louis-Philippe Larocque
-----------	-------------------------

ABONNEMENTS

Pour s'abonner	bit.ly/319RpnB
Pour toute question	
1 800 361-7215	benefitscanada@ckkglobal.com

GROUPE CONTEXT

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 : 514 392-2009

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 N° 43 697 050.

N° ISSN 1196-8915. ©2021 Tous droits réservés.

Novembre 2021

Volume 33 Numéro 5



RUBRIQUES

4 EN BREF

5 DÉCHIFFRAGE
Normes ESG

20 ACTIF SOUS
GESTION
Infrastructures

6

Le nouveau visage des PAE

Employeurs et assureurs se questionnent depuis longtemps sur les raisons de la sous-utilisation des PAE traditionnels. En quête de renouveau, ils misent maintenant sur une plus grande flexibilité et une accessibilité plus rapide, tout en préservant un aspect humain.

12 LES BANQUES CENTRALES À L'HEURE DES CHOIX

Très accommodantes depuis le début de la crise sanitaire, les banques centrales s'apprêtent maintenant à resserrer leurs politiques monétaires. Elles doivent toutefois prendre garde de ne pas aller trop vite... ou trop lentement.

16 TOP 40 DES GESTIONNAIRES D'ACTIFS DE CAISSES DE RETRAITE

24 DEMANDER SA RENTE TÔT PEUT COÛTER TRÈS CHER

Moins de 5 % des Canadiens attendent après l'âge de 65 ans pour réclamer leurs prestations du RRQ, et à peine 1 % patientent jusqu'à 70 ans. Ils se privent ainsi d'une précieuse protection contre le risque de longévité... et de quelques centaines de milliers de dollars.

28 LES RÉGIMES DE RETRAITE ALLÉCHANTS POUR LES PIRATES INFORMATIQUES

De 2018 à 2020, le nombre de cas de piratage informatique exigeant une rançon a grimpé de 488 % au Canada. Alors que les techniques de cyberattaque évoluent à un rythme effarant, comment les régimes de retraite peuvent-ils éviter le pire ?

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

À l'international



L'Islande a fait une entrée remarquée dans le prestigieux indice mondial Mercer CFA Institute en se hissant, dès sa première apparition, au premier rang des meilleurs systèmes de retraite sur la planète. Le petit pays nordique détrône ainsi les Pays-Bas, qui occupaient le haut du classement depuis de nombreuses années. Plusieurs raisons expliquent la performance islandaise, notamment des prestations généreuses versées par l'État, des régimes de retraite en entreprise avec cotisations obligatoires des employeurs et des employés ainsi que des bonnes pratiques réglementaires. Le pays affiche également l'un des plus faibles écarts de revenus entre les hommes et les femmes à la retraite. Outre l'Islande et les Pays-Bas, le Danemark (3^e place) a obtenu un A, la note maximale, pour son système de retraite. Suivent, avec la note B+, Israël, la Norvège et l'Australie. Le Canada conserve sa note B, mais perd trois places par rapport à l'an dernier, passant de la 9^e à la 12^e place. Les Philippines, l'Argentine et la Thaïlande se situent pour leur part tout au bas du classement.

Les plus lus sur avantages.ca



- 1 Les pratiques de rémunération à l'ère du télétravail
- 2 Avantages sociaux : les priorités ont changé
- 3 L'avenir est-il aux régimes hybrides ?
- 4 Le salaire et les avantages sociaux d'abord
- 5 Les régimes PD ont largué les portefeuilles 60/40

Pas tombé dans l'oreille d'un sourd

« Il faut éclaircir la responsabilité fiduciaire. Il faut dire clairement aux investisseurs institutionnels que de considérer les aspects de durabilité, c'est complètement aligné avec les intérêts de nos clients. »

– Roger Beauchemin
Président et chef de la direction d'Addenda Capital, et membre du comité consultatif de l'Institut de la finance durable.

Fallait y penser !

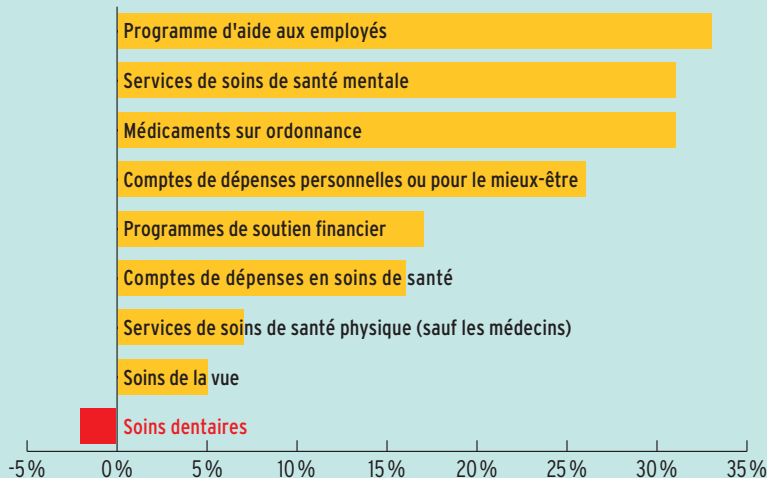
Bien des entreprises incitent leurs employés à faire preuve de plus de respect et de bienveillance envers leurs collègues pour assainir le climat de travail. Mais parfois, trop, c'est comme pas assez. Un exemple ? Les femmes s'excuseraient de façon excessive en contexte professionnel, ce qui nuit à leur carrière, soutient la sociologue Maja Jovanovic. « Souvent, les femmes pensent : "Oh, je suis polie, ils vont me percevoir comme un être humain gentil." »

Mais en réalité, elles sont vues comme manquant de confiance en elles, rongées par le doute et incompetentes », a-t-elle expliqué dans les pages du *Globe and Mail*. Une étude de l'Université de Waterloo a déjà révélé que les hommes s'excusent moins souvent que les femmes, car le seuil de ce qu'ils jugent comme un comportement offensant est plus élevé. Les femmes qui s'excusent constamment peuvent aussi donner l'impression de ne pas être authentiques, les privant parfois de promotions, particulièrement dans les milieux de travail traditionnellement dominés par les hommes.



Une image vaut mille mots

VARIATION DE L'UTILISATION DES PRESTATIONS D'AVANTAGES SOCIAUX PAR LES PARTICIPANTS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE



Source : sondage *Benefits Canada* sur les soins de santé 2021


PIERRE-LUC TRUDEL

Rédacteur en chef

Laver plus blanc que vert

Lorsqu'une société comme Volkswagen vante les faibles émissions de ses voitures tout en y installant des dispositifs conçus pour contourner les tests antipollution, elle n'induit pas seulement en erreur ses clients sur les produits qu'elle vend, mais elle trompe aussi ses actionnaires sur les réels efforts mis en œuvre pour améliorer ses pratiques ESG.

Le scandale de Volkswagen a été révélé au grand jour il y a déjà plus de six ans, mais la crainte pour les investisseurs d'être victimes d'écoblanchiment (*greenwashing*) n'a pas disparu, bien au contraire. Près de 60 % des investisseurs institutionnels à l'échelle mondiale identifient en effet l'écoblanchiment comme leur principale préoccupation en matière d'intégration des critères ESG, selon un sondage de Schroders publié en juillet dernier.

À la fin de 2020, on évaluait à 3 200 milliards de dollars l'actif géré selon des critères ESG au Canada, en croissance de 48 % sur deux ans. Cette popularité grandissante pour les investissements plus responsables est évidemment une excellente nouvelle, mais le revers de la médaille, c'est qu'elle exacerbe les risques d'écoblanchiment.

L'enjeu était d'ailleurs au centre des discussions lors du premier Sommet de la finance durable organisé par Finance Montréal en octobre. Tout le monde s'entendait pour dire que les investisseurs ont besoin de davantage de renseignements crédibles, cohérents et comparables pour être en mesure de réellement construire des portefeuilles environnementalement et socialement responsables.

Pour l'heure, il est extrêmement difficile pour les détenteurs d'actifs de départager le vrai du faux tellement il existe de fournisseurs d'évaluations ESG différents, qui utilisent leurs propres critères et standards de divulgation. Ainsi, Facebook se classe au premier rang des entreprises analysées quant au facteur environnemental selon Sustainalytics, alors qu'elle n'apparaît qu'au 96^e rang dans le classement de MSCI, rapporte l'étude Divergent ESG Ratings publiée dans le *Journal of Portfolio Management*. Les auteurs expliquent que Sustainalytics compare les entreprises à de vastes indices de marché, tandis que MSCI les compare plutôt avec d'autres du même secteur. Bref, un casse-tête pour les investisseurs.

La solution semble donc résider dans des normes de divulgation standardisées à l'échelle mondiale, et l'annonce récente de la création de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) est sans conteste l'une des plus grandes avancées jamais réalisées en la matière. Mise sur pied par l'International

Financial Reporting Standards Foundation, instance qui élabore les normes comptables internationales depuis 2001, la nouvelle entité aura pour mission d'établir des normes mondiales régissant la divulgation par les entreprises des informations de nature ESG. Montréal a d'ailleurs été choisie pour accueillir les bureaux nord-américains de l'organisme, une bonne nouvelle pour l'industrie financière d'ici.

Mais l'adhésion de tous à une norme mondiale demeure incertaine, alors que la Securities and Exchange Commission semble déterminée à créer son propre cadre réglementaire pour les États-Unis. Considérant le poids du marché boursier américain à l'échelle mondiale, le refus de nos voisins du Sud d'adhérer à l'ISSB serait un revers majeur pour le secteur de l'investissement ESG. Espérons que la pression mondiale fera entendre raison aux autorités américaines.

Quoi qu'il en soit, une standardisation des normes de divulgation ESG pourrait paver la voie à une éventuelle obligation de divulgation pour les sociétés émettrices. L'Union européenne mène d'ailleurs des travaux à ce sujet en ce moment même. La Nouvelle-Zélande, pour sa part, mettra en œuvre en 2023 le cadre réglementaire proposé par le Taskforce on Climate-related Financial Disclosures, ce qui obligera les entreprises inscrites en Bourse à fournir des explications si elles ne rendent pas publics leurs politiques et risques en matière climatique. Le Royaume-Uni devrait en faire de même dès 2025.

Le Canada aurait lui aussi intérêt à emboîter le pas, surtout s'il veut se positionner comme un leader mondial de l'investissement responsable en accueillant l'un des principaux bureaux de l'ISSB. Car pour l'instant, le pays accuse plusieurs années de retard sur l'Europe. Le fondateur de Sustainalytics, Michael Jantzi, déplorait d'ailleurs lors d'un panel organisé par Morningstar l'automne dernier que plus de 80 % des sociétés minières canadiennes n'effectuent aucune divulgation, que ce soit sur le plan environnemental ou quant aux répercussions de leurs activités sur les droits fonciers ou les relations avec les communautés autochtones et locales.

Chez les gestionnaires d'actifs européens, qui sont tenus de dévoiler la façon dont ils intègrent les considérations ESG dans leurs décisions d'investissement, l'instauration d'un cadre réglementaire strict semble avoir fait ses preuves. Pas moins de 80 % des investisseurs institutionnels européens déclarent intégrer les risques climatiques à leur politique de placement, comparativement à seulement 31 % au Canada et 20 % aux États-Unis, selon un récent sondage de RBC Gestion mondiale d'actifs.

Comme quoi la coercition a parfois du bon.



Le nouveau visage des PAE

PAR FRÉDÉRIQUE DAVID

Bien avant la pandémie, certains fournisseurs de services s'affairaient déjà à modifier des programmes d'aide aux employés (PAE) trop peu utilisés. La COVID-19 a néanmoins accéléré le virage vers des services qui répondent mieux aux besoins actuels des salariés.

Employeurs et assureurs se questionnent depuis longtemps sur les raisons de la sous-utilisation des PAE traditionnels. Avant la pandémie, des projets-pilotes laissaient entrevoir des changements. Les grands bouleversements qu'ont connus les milieux de travail au cours des derniers mois auront accéléré un virage qui s'annonçait nécessaire. Le nouveau visage des PAE mise sur une plus grande flexibilité et une accessibilité plus rapide, tout en préservant un aspect humain.

Les PAE traditionnels remis en question

Stress, *burnout*, bouleversements familiaux ou difficultés financières sont le lot d'un nombre grandissant d'employés dans de nombreux pays, forçant les employeurs à trouver des moyens de mieux soutenir leurs travailleurs. Dès lors, les PAE sont devenus d'indispensables alliés. Au Canada, ils ont connu une croissance rapide depuis la fin des années 1980.

Cependant, malgré leur essor spectaculaire du point de vue de leur nombre et de leur envergure, force est de constater que leur utilisation demeure faible. Les PAE dits « traditionnels » ne sont utilisés que par 10 % à 15 % des bénéficiaires. « Les PAE ne se sont pas renouvelés et sont assez identiques à ce qu'ils étaient il y a 25 ans, note Hélène Thibault, vice-présidente et responsable de portefeuille, perspectives de marché et rémunération à WSP. Ça n'a pas nécessairement bien suivi le marché. »

Manque de confiance des employés et promotion insuffisante des PAE sont parmi les raisons maintes fois évoquées pour expliquer une utilisation en deçà des attentes. « La stigmatisation de la santé mentale fait aussi partie des préoccupations les plus courantes, souligne Nadège Gousse, directrice

« Les PAE ne se sont pas renouvelés et sont assez identiques à ce qu'ils étaient il y a 25 ans. Ils n'ont pas nécessairement bien suivi le marché. »

- Hélène Thibault, WSP

principale, succès client à Solutions Mieux-être LifeWorks. Il faut que les employeurs martèlent que les PAE sont confidentiels. »

Depuis plusieurs années, assureurs et employeurs réfléchissent donc à de nouvelles approches. Ils souhaitent, entre autres, que les PAE soient utilisés pour prévenir des problèmes de santé. « Les gens doivent se rendre compte qu'ils ne servent pas qu'en cas de crise et qu'ils permettent de demeurer au meilleur de sa forme, précise Nadège Gousse. Cet aspect très important est souvent négligé. »

Une ère de bouleversements et de changements

Ces derniers mois ont été marqués par d'importantes acquisitions, comme le rachat d'Optima Santé globale par Dialogue, et le lancement de nouvelles plateformes dans le monde des assurances collectives. Parallèlement, le milieu des ressources humaines a revu le fond et la forme que revêtaient les PAE pour proposer des solutions innovantes, susceptibles de mieux répondre aux besoins des employés de 2021. Parmi ces changements, Morneau Shepell a fait l'acquisition, en 2018, de l'entreprise LifeWorks afin de proposer à ses clients une plateforme web consacrée au bien-être.

La tendance est au regroupement d'une panoplie de services de plus en plus diversifiés, comme l'accès à des rabais pour des abonnements à un centre d'entraînement physique. « La portée des PAE s'étend, explique Nadège Gousse. Il est plus important que jamais d'avoir un guichet unique incluant par exemple la télémedecine et la mise en forme en ligne. »

L'approche intégrée est particulièrement appréciée par les employés. « Parfois, l'individu vit une détresse en lien avec un souci financier et souhaite donc l'aide d'une personne qui portera un regard sur son budget, explique Pamela Bérubé, conseillère en ressources humaines agréée et présidente de PB Dimension RH. L'approche intégrée permet, en un appel, d'avoir accès à une panoplie de ressources. »

Une flexibilité nécessaire

Plusieurs gestionnaires optent également pour une plus grande flexibilité dans l'offre de services, particulièrement en santé mentale. « Le PAE est souvent défini par un service à court terme, par exemple de quatre à six visites chez un spécialiste, explique Hélène Thibault. Mais tout le monde sait qu'en santé mentale le besoin n'est pas nécessairement précis et ce qui peut sembler être un besoin à court terme peut s'avérer un besoin à plus long terme. Or, le PAE couvre seulement le court terme, ce qui est un gros manque! »

62 %

des promoteurs d'avantages sociaux canadiens offrent un PAE

35 %

d'entre eux ont observé une hausse de l'utilisation au cours de la dernière année, contre seulement

7 %

qui ont plutôt constaté une diminution

14 %

ont investi davantage dans leur PAE au cours de l'année écoulée

Source : Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2021



UN MARCHÉ EN ÉBULLITION

2017

En un an, Morneau Shepell fait l'acquisition de Solareh, Longpré et Groupe Pro Santé, trois fournisseurs de PAE basés au Québec.

Juillet 2018

Morneau Shepell fait l'acquisition du fournisseur international de PAE et de services de mieux-être LifeWorks. En mai 2021, Morneau Shepell change de nom pour LifeWorks.

Octobre 2020

Le fournisseur de soins de santé virtuels Dialogue fait l'acquisition d'Optima Santé globale, qui est alors le troisième plus important fournisseur de PAE au Canada derrière Morneau Shepell et Homewood Santé.

Janvier 2021

Dialogue lance sa plateforme de santé intégrée incluant soins de santé virtuels, programmes de mieux-être et PAE.

Avril 2021

Le service de soins de santé virtuels de Telus Santé intègre le PAE Parcours de vie d'EQ Care, firme acquise par Telus Santé quelques mois plus tôt.

C'est ce constat qui a inspiré une approche plus flexible à WSP et à d'autres employeurs. « Pendant la pandémie, on a connu une hausse importante des appels téléphoniques liés à des détresses psychologiques, explique la présidente de PB Dimension RH. C'est là qu'on s'est demandé si on répondait adéquatement aux besoins et qu'on a sondé nos clients actuels et anciens. »

« Le manque de flexibilité ressortait beaucoup, ajoute Paméla Bérubé. Le fait que l'employé ne puisse pas poursuivre un suivi en cours parce qu'il a déjà utilisé toute sa banque d'heures achetées par l'employeur s'avérait problématique. »

« *La portée des PAE s'étend. Il est plus important que jamais d'avoir un guichet unique incluant par exemple la télémedecine et la mise en forme en ligne.* »

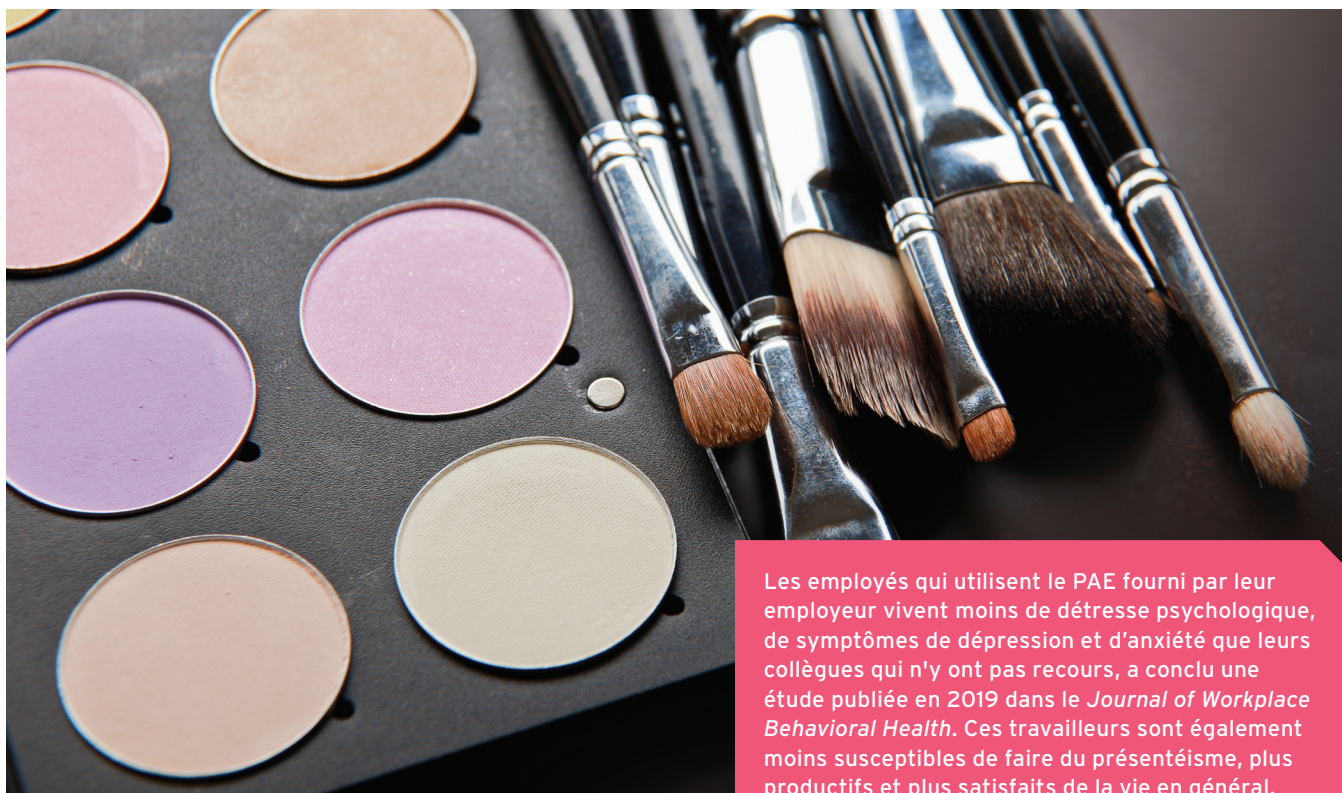
– Nadège Gousse, LifeWorks

La nouvelle formule proposée par la firme depuis un an permet à l'employeur d'acheter des blocs d'heures. L'entreprise peut donc faire l'achat de 50 heures pour l'année et peut suivre l'utilisation en temps réel grâce à un rapport mensuel que nous lui envoyons. Elle a donc la possibilité, à tout moment, d'ajouter des blocs d'heures. » Cette formule a également permis à de petites entreprises de se doter d'un PAE, même si elles n'offrent pas d'assurance collective à leurs employés. « Après un an, nous avons plus de 3 000 utilisateurs, constate Paméla Bérubé. On s'attendait à toucher essentiellement des PME, mais, finalement, même les grandes entreprises ont été séduites par la formule ! »

Et la pandémie n'aura pas eu que des effets négatifs, puisque Nadège Gousse constate aussi un changement positif dans les conversations à propos de la santé mentale. « De nombreux employeurs canadiens sont plus à l'aise de parler du mieux-être mental, ce qui augmente le nombre de ressources et d'outils mis à la disposition des employés et, dans certains cas, amène des changements de politique complets visant à prioriser le mieux-être physique et mental. »

Une accessibilité accrue

Outre la flexibilité, l'accessibilité figure aussi parmi les frustrations évoquées par les bénéficiaires de PAE. Les temps d'attente pour avoir accès à un traitement ou à une autre forme de soutien au bien-être arrivent souvent en tête de liste. « Dans le monde numérique d'aujourd'hui, les Canadiens se sont habitués à la vitesse et à la facilité d'emploi de tous les services qu'ils utilisent et abandonnent ceux qui ne sont pas facilement accessibles, note Nadège Gousse. En facilitant l'accès au soutien en santé mentale grâce à divers modes de service, les employés peuvent choisir celui qui convient le mieux à leurs besoins, que ce soit en personne, par vidéoconférence, par téléphone ou par clavardage. »



Les employés qui utilisent le PAE fourni par leur employeur vivent moins de détresse psychologique, de symptômes de dépression et d'anxiété que leurs collègues qui n'y ont pas recours, a conclu une étude publiée en 2019 dans le *Journal of Workplace Behavioral Health*. Ces travailleurs sont également moins susceptibles de faire du présentisme, plus productifs et plus satisfaits de la vie en général.

Des services en ligne... mais humains !

Désormais, les PAE ne peuvent échapper aux services virtuels, puisque la pandémie a accéléré leur déploiement et a créé des attentes de la part des utilisateurs. « La téléconsultation est très appréciée, parce que les gens ont l'impression d'avoir un gain de temps, mentionne Pamela Bérubé. Ils ne sont pas obligés de faire de la route pour aller à un rendez-vous. »

« *Les personnes qui ont accès à notre application mobile l'apprécient, mais dans les faits elles prennent leur téléphone et appellent. Elles veulent parler à un humain !* »

- Pamela Bérubé, PB Dimension RH

À LifeWorks, la consultation par vidéoconférence fait partie du PAE depuis dix ans. « Le conseil par clavardage s'est ajouté quelques années plus tard, puis la thérapie cognitivo-comportementale en ligne a suivi, relate Nadège Gousse. « L'utilisation de ces modes de service a explosé durant la pandémie et cette tendance se poursuivra. De plus, l'accès

par voie numérique à du soutien en matière de mieux-être est devenu essentiel. Les employés peuvent obtenir le type et le niveau de soutien dont ils ont besoin en tout temps. Tous n'ont pas à parler à un professionnel. La plateforme numérique offre une expérience précieuse qui aide les gens à personnaliser leur plan d'action. »

Pamela Bérubé croit néanmoins que, même s'ils préfèrent un service virtuel, les utilisateurs souhaitent parler à des êtres humains. « Les personnes qui ont accès à notre application mobile l'apprécient, mais dans les faits elles prennent leur téléphone et appellent, explique-t-elle. Elles veulent parler à un humain ! » À cet effet, Hélène Thibault croit que le virtuel ne doit pas complètement remplacer la visite traditionnelle. « Ce n'est pas nécessairement pour tout le monde, dit-elle. C'est encore essentiel d'offrir des options en personne. »

Les nouvelles formules de PAE montrent déjà non seulement une plus grande satisfaction des employés, mais aussi une rentabilité pour les employeurs.

« Notre enquête a révélé qu'en 2020 l'investissement dans un PAE a produit un rendement du capital investi de 3 pour 1 dans les petites entreprises, de 5 pour 1 dans les moyennes entreprises et de 9 pour 1 dans les grandes entreprises, indique Nadège Gousse. Les résultats ont également montré des économies de coûts variant de 2 000 \$ à 3 500 \$ par employé attribuables à la réduction du présentisme et de l'absentéisme. L'évolution des PAE que nous observons est particulièrement opportune dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre. »



« NOUS AVONS TOUS DES PARENTS
ET DES AMIS PROCHES QUI ONT UNE
MEILLEURE QUALITÉ DE VIE GRÂCE
AUX MÉDICAMENTS NOVATEURS QUE
NOUS METTONS AU POINT. C'EST CE
QUI ME MOTIVE. »



Andrea Sambati a une carrière transcontinentale couronnée de succès. Elle a travaillé en Amérique du Sud et en Europe avant de déménager en Amérique du Nord en 2019 pour prendre la barre de Boehringer Ingelheim (Canada) Ltée. à titre de présidente-directrice générale.

Comment votre expérience de carrière à l'étranger oriente-t-elle votre approche en matière de leadership?

La diversité des expériences et des cultures m'aide à sortir des sentiers battus et à proposer de nouvelles idées et des innovations. J'étais fière de me joindre à l'équipe canadienne il y a deux ans. J'apprécie leur agilité, leur esprit de collaboration et l'importance qu'ils accordent aux patients, autant d'éléments qui nous permettent de collaborer avec nos clients pour créer ensemble des solutions aux problèmes de santé.

Qu'est-ce qui vous motive dans votre poste?

Trouver un sens à ce que l'on fait est essentiel. La magie peut réellement se produire lorsque cet objectif correspond à l'organisation pour laquelle vous travaillez. Dans le secteur pharmaceutique, nous pouvons agir concrètement pour améliorer la vie des patients et des soignants. Nous avons tous des parents et des amis proches qui ont une meilleure qualité de vie grâce aux médicaments novateurs que nous mettons au point. C'est ce qui me motive.

Quels sont les avantages liés au fait de diriger une société qui est encore aujourd'hui une entreprise familiale?

Nous sommes l'une des plus grandes sociétés pharmaceutiques au monde, et l'une des choses qui nous rendent uniques, c'est que nous sommes toujours une entreprise familiale, même après plus d'un siècle. Nous avons réussi à avoir une incidence sur la santé humaine et animale en mettant l'accent sur le rendement à long terme plutôt que sur les profits à court terme. Cela nous

permet d'adopter une approche plus progressive et à long terme pour mettre au point des traitements révolutionnaires et des solutions pour les systèmes de santé. Le fait d'être une entreprise familiale soutient également, d'un point de vue philosophique, notre engagement à travailler en partenariat pour améliorer les résultats pour les patients. Dans l'ensemble, cela nous aide à atteindre notre objectif principal, qui est de trouver des traitements qui transforment la vie des patients aujourd'hui, demain et au-delà.

Quelles sont les tendances du secteur qui auront la plus grande incidence sur les promoteurs de régime au cours des prochaines années?

Nous croyons que l'intégration de la technologie dans les soins de santé peut maximiser la valeur des traitements pour les patients et les systèmes de santé. « Nous nous préparons activement à un avenir dans lequel les données en temps réel, les clients autonomes et l'intelligence artificielle influenceront considérablement sur les soins de santé et accéléreront les macro-innovations » Cela se produit déjà dans le domaine des maladies chroniques, qui représentent environ 58 % des dépenses annuelles en soins de santé au Canada. Les services de santé numériques et les outils virtuels peuvent grandement améliorer les résultats pour les patients atteints de maladies chroniques et même prévenir les maladies chroniques chez les patients à risque.

TÊTES D’AFFICHE

✕ LES INFLUENCEURS DE L’INDUSTRIE AU PAYS ✕

ANDREA SAMBATI *Présidente-directrice générale, Boehringer Ingelheim (Canada) Ltée.*

Quelles sont les nouvelles approches émergentes qui aideront les promoteurs de régime en matière de prévention et de prise en charge des maladies chroniques?

Afin d’offrir de nouvelles solutions aux patients le plus rapidement possible, nous complétons notre expertise interne par celle de partenaires externes. Les partenariats sont essentiels à l’élaboration de la prochaine vague d’innovation, que ce soit dans le domaine des sciences, des solutions numériques ou d’autres programmes qui contribuent à améliorer les résultats en matière de santé.

Par exemple, nous savons que le diabète est un problème croissant, puisqu’on estime qu’une personne sur trois au Canada est atteinte de diabète de type 2 ou de prédiabète. S’il n’est pas traité, le prédiabète mène au diabète de type 2 chez la plupart des patients dans un délai de 8 à 10 ans. Les recherches montrent que 29 milliards de dollars sont consacrés aux soins et aux médicaments contre le diabète au Canada chaque année. Pour les promoteurs de régime, le diabète se classe au deuxième rang pour ce qui est des dépenses en médicaments et au premier rang pour le nombre de demandes, qui augmentent au rythme de 10 % par année.

Comme le diabète a des effets dévastateurs, nous voulions soutenir la

création d’une solution qui va au-delà d’un médicament, afin d’optimiser les soins aux patients et de relever les défis liés à la durabilité. Nous sommes fiers de nous associer à LMC Healthcare et à Diabète Canada dans le cadre du Programme canadien de prévention du diabète (PCPD), un programme gratuit fondé sur des données probantes pour les Canadiens qui présentent un risque élevé de diabète de type 2 ou qui en sont atteints. Lancé en février 2020, il s’agit du premier programme national de prévention du diabète au Canada, offrant un an de soutien personnalisé offert par un accompagnateur en santé, ainsi que des modules d’éducation en ligne, des ateliers de groupe et un suivi numérique de la santé numérique pour aider les patients à adopter de nouvelles habitudes et de nouveaux comportements. Les premiers résultats indiquent que les participants ont constaté des améliorations dans les mesures de la santé comme la perte de poids, la glycémie et le taux de cholestérol. Plus de la moitié (55 %) des participants atteints de prédiabète au début du programme ne présentent plus de mesures de glycémie dans l’intervalle correspondant au prédiabète.

De quelle autre façon Boehringer Ingelheim soutient-elle les solutions de santé novatrices?

C’est dans notre nature d’explorer de nouvelles possibilités et de progresser dans des domaines où l’innovation est essentielle. L’accent que nous mettons sur l’innovation nous permet de mettre au point de nouvelles molécules dans des domaines où les besoins médicaux sont importants, comme les maladies rares, où les affections représentent un petit nombre de demandes, mais sont dévastatrices pour les patients et exercent des pressions sur le marché.

De plus, nous travaillons avec des partenaires d’innovation dans les secteurs de la recherche biopharmaceutique et de la santé numérique à Montréal afin d’offrir une solution technologique de pointe pour aider à soigner les patients qui ont

« NOUS TRAVAILLONS AVEC DES EXPERTS EN POLITIQUE DE SANTÉ AUTOCHTONE PARTOUT AU CANADA POUR COMBLER LE FOSSÉ DES DISPARITÉS EN MATIÈRE DE SOINS DE SANTÉ POUR LES AUTOCHTONES AU CANADA. »



de multiples problèmes de santé graves. Le projet de recherche Continuum, en collaboration avec le Centre de recherche du Centre hospitalier de l’Université de Montréal (CRCHUM), Greybox Solutions Inc. et MEDTEQ, examine comment la technologie numérique, y compris l’intelligence artificielle, peut aider les professionnels de la santé dans la prise en charge des cas complexes.

Un autre partenariat qui me réjouit est celui de l’initiative « Voies de l’équité en santé pour les Autochtones ». Nous travaillons avec des experts en politique de santé autochtone partout au Canada pour combler le fossé des disparités en matière de soins de santé pour les Autochtones au Canada. L’initiative « Voies de l’équité » finance des projets pilotes en santé dirigés par des Autochtones dans quatre communautés afin de donner à leurs membres atteints de maladies chroniques les moyens d’améliorer leur santé tout en respectant leur culture et leurs traditions. Nous croyons que ces projets feront une énorme différence pour ces communautés.

« NOUS NOUS PRÉPARONS ACTIVEMENT À UN AVENIR DANS LEQUEL LES DONNÉES EN TEMPS RÉEL, LES CLIENTS AUTONOMES ET L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE INFLUERONT CONSIDÉRABLEMENT SUR LES SOINS DE SANTÉ ET ACCÉLÉRERONT LES MACRO-INNOVATIONS »





POLITIQUES MONÉTAIRES LES BANQUES CENTRALES *à l'heure des choix*

PAR PIERRE-LUC TRUDEL

Très accommodantes depuis le début de la crise sanitaire, les banques centrales s'apprêtent maintenant à resserrer leurs politiques monétaires, alors que les économies de bien des pays développés ont presque retrouvé leur niveau pré-pandémie et que l'inflation commence à semer l'inquiétude.

La Banque de Norvège a lancé le bal le 23 septembre en relevant son taux directeur de 0,25 point, de 0 à 0,25 %, décision qu'elle justifie par une « normalisation de l'économie ». Elle a été la première banque centrale d'un pays industrialisé à resserrer sa politique monétaire depuis le début de la crise sanitaire. Mais les poussées inflationnistes observées partout dans le monde risquent de forcer la main de nombreuses autres institutions centrales.

La Banque d'Angleterre sera selon toute vraisemblance la prochaine à augmenter son taux directeur, alors que l'inflation pourrait dépasser 5 % cette année au Royaume-Uni. Le taux

d'inflation cible de la plupart des grandes économies occidentales se situe autour de 2 %, un niveau d'inflation aussi élevé place donc les banques centrales dans une position des plus inconfortables. Les marchés financiers anticipent une hausse rapide du taux directeur de la Banque d'Angleterre, peut-être même avant la fin de 2021.

En Europe continentale, les anticipations de durcissement de la politique monétaire sont moins claires. Les marchés jugent de plus en plus probable l'hypothèse d'une hausse de taux de la Banque centrale européenne avant 2023, malgré le fait que l'institution adopte un ton moins favorable à une hausse rapide des taux que ses équivalents britanniques et américains. La BCE a toutefois annoncé en septembre qu'elle ralentirait légèrement la cadence de son programme de rachat d'actifs lancé en mars 2020.

En Amérique du Nord, le mouvement sera probablement enclenché dès le milieu de 2022, voire plus tôt. À la fin octobre, la Banque du Canada a laissé entendre que les conditions pourraient être réunies dès le deuxième trimestre de 2022 pour une hausse du taux directeur. Signe que la tendance est au resserrement, la banque centrale a annoncé du même coup la fin de ses rachats massifs d'obligations, qui ont fait passer son bilan de 123 G\$ en février 2020 à 576 G\$ en février 2021.

Les économistes de la Banque Scotia anticipent quatre hausses de taux de la Banque du Canada en deuxième moitié de

2022, suivies de quatre hausses supplémentaires en 2023. Le taux directeur atteindrait ainsi 1,25 % à la fin de 2022, et 2,25 % à la fin de 2023. Avant le début de la crise de la COVID-19, le taux directeur de la Banque du Canada se situait à 1,75 %. Il se trouve en ce moment à un niveau plancher de 0,25 %.

Pour justifier leur prévision de hausse aussi soutenue et rapide, les économistes de la Scotia expliquent que la poussée inflationniste actuelle n'est pas que transitoire, et qu'elle n'est pas seulement causée par la reprise économique post-COVID. L'indice des prix à la consommation était en hausse de 4,4 % en septembre au pays, à son plus haut niveau en 18 ans.

Aux États-Unis, beaucoup d'analystes tablent maintenant sur une première montée des taux à l'été ou au début de l'automne 2022, en dépit du fait que le discours officiel de la Fed sur un éventuel resserrement monétaire demeure prudent, et que les marchés restent dans l'ensemble positionnés pour une Fed laxiste. Ce qui est certain, c'est que la banque centrale américaine souhaite bientôt commencer à amoindrir son soutien à l'économie en réduisant ses achats mensuels de 120 G\$ de bons du Trésor et d'autres titres qu'elle effectue depuis le début de la crise.

Éviter les erreurs coûteuses

Les banques centrales marchent sur des œufs en ce moment, a expliqué l'économiste en chef du Mouvement Desjardins, Jimmy Jean, lors d'une conférence de l'Association de la retraite et des avantages sociaux du Québec en octobre.

Le maintien de politiques monétaires accommodantes pendant trop longtemps pourrait mener à une demande excédentaire exagérée à l'échelle mondiale, dit-il. L'épargne accumulée des ménages serait décaissée plus rapidement que prévu, le prix des propriétés continuerait à croître rapidement et la pénurie de main-d'œuvre s'aggraverait. En réaction à un tel emballement, les banques centrales devraient procéder à un « resserrement musclé et soutenu » de leur politique monétaire, potentiellement en 2023. S'ensuivraient un ralentissement de la croissance et une hausse du chômage.

« Un tel scénario d'erreur de la part des banques centrales serait positif sur la croissance à court terme, mais l'inflation et l'accumulation de déséquilibres financiers jetteraient les bases pour une récession d'assez grave ampleur », analyse Jimmy Jean.

À l'autre extrême, un durcissement trop rapide des politiques monétaires par des banques centrales hautement préoccupées par les fortes poussées inflationnistes pourrait entraîner une instabilité sur les marchés financiers, voire une chute boursière ou l'élargissement des écarts de crédit. Dans un tel scénario, le danger est que les banques centrales aient du mal à doser la sensibilité de l'économie aux taux plus élevés, exacerbant les craintes de récession. Les banques centrales pourraient toutefois corriger la situation rapidement en abaissant leur taux directeur, un peu comme l'a fait la Fed en 2019, précise Jimmy Jean.

Bref, le défi d'identifier le bon moment pour mettre la pédale de frein sur les assouplissements monétaires perturbe sans aucun doute le sommeil de bien des banquiers centraux. « Les débats sont très chauds sur le caractère transitoire ou non de l'inflation, souligne-t-il.

Suite de l'article à la page suivante ►

CASSE-TÊTE POUR LES INVESTISSEURS

Peu importe la vitesse à laquelle les banques centrales vont resserrer leurs taux directeurs, la situation demeurera compliquée pour les investisseurs comme les caisses de retraite, qui ne pourront pas s'appuyer sur des rendements aussi élevés qu'auparavant, a prévenu Sébastien Page, chef de la division Global Multi-Asset à T. Rowe Price, lors de la même conférence.

« Le taux sans risque est 50 % inférieur à ce qu'il était avant la crise sanitaire, dit-il. Pire encore, au cours des 20 dernières années aux États-Unis, en moyenne, on pouvait obtenir un rendement annuel de 6 % avec une répartition de seulement 7 % en actions. Au cours des 20 prochaines années, on prévoit plutôt qu'il faudra avoir 85 % d'actions en portefeuille pour arriver à obtenir ce même 6 % ».

Cette réalité force maintenant les investisseurs à remettre en question leurs hypothèses de base. « Les obligations gouvernementales ont aujourd'hui perdu une grande partie de leur avantage de diversification », soutient M. Page.

Pour tirer leur épingle du jeu dans un environnement aussi hostile, les investisseurs devront sans doute accepter un niveau de risque plus élevé et moderniser leur portefeuille en adoptant une approche plus dynamique.

Quelques stratégies à considérer, selon Sébastien Page :

- Allonger la durée du portefeuille, puisque les obligations à long terme s'en sortent mieux.
- Acheter des options de vente pour se couvrir – cette stratégie a toutefois un coût.
- Intégrer des obligations à rendement absolu dans les portefeuilles.
- Augmenter son exposition aux actifs privés, mais en demeurant prudent face au risque de « pertes extrêmes » de ces titres.
- Sur les marchés boursiers, miser sur les secteurs dont la performance est souvent liée à l'inflation, comme les matières premières, l'énergie et l'immobilier.

« Les débats sont très chauds sur le caractère transitoire ou non de l'inflation. Il y a beaucoup de gérants d'estrade en matière de politique monétaire à l'heure actuelle. »

– Jimmy Jean, Desjardins

TOP 10 | GESTIONNAIRES D'ACTIFS DE RÉGIMES PD

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2021

Gestionnaire	Actif 2021
1 Gestion de placements TD	124 338,3\$
2 Alberta Investment Management Corp.	84 566,0\$
3 PH&N Institutionnel	69 194,5\$
4 Gestion d'actifs BlackRock Canada	66 136,0\$
5 Gestion d'actifs Brookfield	51 764,0\$
6 Fiera Capital	33 995,8\$
7 Trans-Canada Capital	30 094,9\$
8 Gestion d'actifs Goldman Sachs	27 573,0\$
9 Gestion d'actifs CIBC	25 181,4\$
10 Gestion de placements Manuvie	25 072,0\$
Total du Top 10 :	537 915,9\$

TOP 10 | GESTIONNAIRES D'ACTIFS DE RÉGIMES D'ACCUMULATION DE CAPITAL

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2021

Gestionnaire	Actif 2021
1 Gestion d'actifs BlackRock Canada	74 093,0\$
2 Canada Vie	21 027,0\$
3 Gestion d'actifs PMSL	19 157,4\$
4 Gestion de placements TD	18 186,8\$
5 Placements institutionnels Fidelity Canada	17 874,5\$
6 Beutel, Goodman & Compagnie	14 747,9\$
7 MFS Gestion de placements Canada	12 252,5\$
8 Industrielle Alliance, Gestion de placements	9 590,0\$
9 PH&N Institutionnel	8 680,1\$
10 Groupe financier Connor, Clark & Lunn	8 521,5\$
Total du Top 10 :	204 130,6\$

Il y a beaucoup de gérants d'estrade en matière de politique monétaire à l'heure actuelle. »

N'empêche que les banques centrales ont fait du bon travail pour minimiser les répercussions de la pandémie, commente l'économiste. L'injection massive de liquidités dans les marchés dès le tout début de la crise, en mars 2020, explique probablement pourquoi la récession de 2020 a été l'une des plus courtes de l'histoire. En effet, le PIB des États-Unis est déjà revenu à son niveau pré-pandémie, tandis que le taux de chômage est passé de 14,8 % au début de la pandémie à 5,2 % aujourd'hui. Au Canada, l'économie devrait retrouver sa taille pré-COVID au cours du quatrième trimestre de cette année, estime Jimmy Jean.

En revanche, du côté des moins bonnes nouvelles, les perturbations liées à la pandémie ont entraîné des distorsions dans les profils de consommation. Si la demande pour les biens a augmenté de 4 %, celle pour les services est toujours 13 % en bas de son niveau d'avant crise. Dans une situation que l'économiste qualifie de « choc d'offre », les ruptures d'inventaires ont pour effet de généraliser les hausses de prix dans l'ensemble du panier de consommation. « L'offre est en train de s'ajuster, ce qui va contribuer à réduire la poussée inflationniste. Mais il va falloir être patient avant qu'elle réussisse à fournir à la demande très élevée. »



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

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2021

Gestionnaire	Actif 2021	Actif 2020	Variation
1 Northern Trust	10 052,2\$	6 398,0\$	57,1 %
2 Gestion de placements Mawer	18 647,5\$	12 428,8\$	50,0 %
3 Placements institutionnels Fidelity Canada	31 264,1\$	24 402,1\$	28,1 %
4 Wellington Management Canada	20 016,0\$	15 788,0\$	26,8 %
5 Arrowstreet Capital	11 391,0\$	9 110,0\$	25,0 %

TOP 5 | CROISSANCE (%) – DE 1 À 10G\$

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2021

Gestionnaire	Actif 2021	Actif 2020	Variation
1 Galibier Capital Management	1 172,4\$	544,6\$	115,3 %
2 Wasatch Global Investors	1 802,7\$	1 010,6\$	78,4 %
3 Mondrian Investment Partners	1 953,4\$	1 118,0\$	74,7 %
4 Amundi Canada	5 559,0\$	3 544,0\$	56,9 %
5 Montrusco Bolton	2 000,0\$	1 344,7\$	48,7 %

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

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2021

Gestionnaire	Actif 2021	Actif 2020	Variation
1 Black Creek Investment Management	346,1\$	13,3\$	2502,0 %
2 Wells Fargo Asset Management	447,5\$	177,3\$	152,3 %
3 Nomura Asset Management U.S.A.	167,0\$	90,4\$	84,7 %
4 Kingwest & Company	115,0\$	68,5\$	67,9 %
5 Cypress Capital Management	22,0\$	17,0\$	29,4 %

TOP 40 GESTIONNAIRES D'ACTIFS

GESTION D'ACTIFS BLACKROCK CANADA

1

Rang 2020 : **2** ▲16,6 %

ARC 2021 : 149 566,0 \$

ARC 2020 : 128 230,3 \$

Actifs totaux 2021 : 263 867,0 \$

GESTION DE PLACEMENTS TD

2

Rang 2020 : **1** ▲9,8 %

ARC 2021 : 142 525,1 \$

ARC 2020 : 129 820,4 \$

Actifs totaux 2021 : 395 005,6 \$

ALBERTA INVESTMENT MANAGEMENT CORP.

3

Rang 2020 : **s.o.** ▲15,5 %

ARC 2021 : 84 566,0 \$

ARC 2020 : 73 216,0 \$

Actifs totaux 2021 : 123 378,0 \$

PH&N INSTITUTIONNEL

4

Rang 2020 : **3** ▼-1,9 %

ARC 2021 : 77 874,6 \$

ARC 2020 : 79 343,4 \$

Actifs totaux 2021 : 420 632,6 \$

GESTION DE PLACEMENTS MANUVIE

5

Rang 2020 : **4** ▲4,2 %

ARC 2021 : 51 971,0 \$

ARC 2020 : 49 891,0 \$

Actifs totaux 2021 : 154 357,0 \$

GESTION D'ACTIFS BROOKFIELD

6

Rang 2020 : **5** ▲4,3 %

ARC 2021 : 51 897,0 \$

ARC 2020 : 49 758,0 \$

Actifs totaux 2021 : 172 631,0 \$

FIERA CAPITAL

7

Rang 2020 : **6** ▲18,6 %

ARC 2021 : 42 065,2 \$

ARC 2020 : 35 479,8 \$

Actifs totaux 2021 : 120 448,6 \$

PLACEMENTS INSTITUTIONNELS FIDELITY CANADA

8

Rang 2020 : **11** ▲28,1 %

ARC 2021 : 31 264,1 \$

ARC 2020 : 24 402,1 \$

Actifs totaux 2021 : 194 077,8 \$

GROUPE FINANCIER CONNOR, CLARK & LUNN

9

Rang 2020 : **10** ▲9,7 %

ARC 2021 : 30 111,7 \$

ARC 2020 : 27 460,8 \$

Actifs totaux 2021 : 79 441,3 \$

TRANS-CANADA CAPITAL

10

Rang 2020 : **7** ▲3,4 %

ARC 2021 : 30 094,9 \$

ARC 2020 : 29 094,2 \$

Actifs totaux 2021 : 30 094,9 \$

GESTION D'ACTIFS GOLDMAN SACHS

11

Rang 2020 : **9** ▲0,3 %

ARC 2021 : 27 573,0 \$

ARC 2020 : 27 502,9 \$

Actifs totaux 2021 : 33 947,7 \$

GESTION D'ACTIFS CIBC*

12

Rang 2020 : **8** ▼-0,2 %

ARC 2021 : 27 281,5 \$

ARC 2020 : 27 336,6 \$

Actifs totaux 2021 : 199 217,8 \$

BEUTEL, GOODMAN & COMPAGNIE

13

Rang 2020 : **13** ▲16,2 %

ARC 2021 : 26 746,3 \$

ARC 2020 : 23 022,6 \$

Actifs totaux 2021 : 42 354,8 \$

CANADA VIE

14

Rang 2020 : **12** ▲4,7 %

ARC 2021 : 25 045,0 \$

ARC 2020 : 23 920,0 \$

Actifs totaux 2021 : 115 707,0 \$

CONSEILLERS EN GESTION GLOBALE STATE STREET

15

Rang 2020 : **15** ▲9,0 %

ARC 2021 : 21 185,4 \$

ARC 2020 : 19 436,3 \$

Actifs totaux 2021 : 51 208,7 \$

JARISLOWSKY FRASER

16

Rang 2020 : **22** ▲33,7 %

ARC 2021 : 20 994,0 \$

ARC 2020 : 15 702,0 \$

Actifs totaux 2021 : 58 182,0 \$

MERCER, GESTION MONDIALE D'INVESTISSEMENTS CANADA

17

Rang 2020 : **16** ▲6,5 %

ARC 2021 : 20 470,0 \$

ARC 2020 : 19 221,0 \$

Actifs totaux 2021 : 26 340,0 \$

BNY MELLON

18

Rang 2020 : **20** ▲22,2 %

ARC 2021 : 20 300,0 \$

ARC 2020 : 16 608,0 \$

Actifs totaux 2021 : 41 162,0 \$

WELLINGTON MANAGEMENT CANADA

19

Rang 2020 : **21** ▲26,8 %

ARC 2021 : 20 016,0 \$

ARC 2020 : 15 788,0 \$

Actifs totaux 2021 : 36 054,0 \$

PIMCO CANADA

20

Rang 2020 : **14** ▲1,2 %

ARC 2021 : 19 789,0 \$

ARC 2020 : 19 553,0 \$

Actifs totaux 2021 : 56 772,0 \$

AU CANADA

ACTIFS CANADIENS SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2021

ARC : ACTIF DE RETRAITE CANADIEN

▲ ▼ Indiquent une croissance ou une décroissance de l'actif entre 2020 et 2021

GESTION D'ACTIF J.P. MORGAN CANADA 21

Rang 2020 : 17 ▲ 7,5 %

ARC 2021 : 19 723,0 \$

ARC 2020 : 18 343,6 \$

Actifs totaux 2021 : 29 829,0 \$

MFS GESTION DE PLACEMENTS CANADA 22

Rang 2020 : 18 ▲ 8,4 %

ARC 2021 : 19 499,4 \$

ARC 2020 : 17 989,6 \$

Actifs totaux 2021 : 37 928,2 \$

GESTION D'ACTIFS PMSL 23

Rang 2020 : 19 ▲ 14,6 %

ARC 2021 : 19 157,4 \$

ARC 2020 : 16 715,7 \$

Actifs totaux 2021 : 35 943,6 \$

GESTION DE PLACEMENTS MAWER 24

Rang 2020 : 24 ▲ 50,0 %

ARC 2021 : 18 647,5 \$

ARC 2020 : 12 428,8 \$

Actifs totaux 2021 : 83 342,2 \$

INDUSTRIELLE ALLIANCE, GESTION DE PLACEMENTS 25

Rang 2020 : 25 ▲ 15,5 %

ARC 2021 : 13 914,0 \$

ARC 2020 : 12 049,3 \$

Actifs totaux 2021 : 105 804,0 \$

GESTION INSTITUTIONNELLE FRANKLIN TEMPLETON 26

Rang 2020 : 23 ▼ -1,5 %

ARC 2021 : 13 828,0 \$

ARC 2020 : 14 034,0 \$

Actifs totaux 2021 : 37 177,0 \$

CONSEILLERS EN PLACEMENTS LEITH WHEELER 27

Rang 2020 : 27 ▲ 15,8 %

ARC 2021 : 12 548,8 \$

ARC 2020 : 10 832,1 \$

Actifs totaux 2021 : 23 662,8 \$

BAILLIE GIFFORD OVERSEAS 28

Rang 2020 : 26 ▲ 2,3 %

ARC 2021 : 11 699,0 \$

ARC 2020 : 11 435,0 \$

Actifs totaux 2021 : 23 184,0 \$

ARROWSTREET CAPITAL 29

Rang 2020 : 31 ▲ 25,0 %

ARC 2021 : 11 391,0 \$

ARC 2020 : 9 110,0 \$

Actifs totaux 2021 : 12 029,0 \$

NEUBERGER BERMAN 30

Rang 2020 : 32 ▲ 23,8 %

ARC 2021 : 10 789,0 \$

ARC 2020 : 8 716,0 \$

Actifs totaux 2021 : 14 747,0 \$

NORTHERN TRUST 31

Rang 2020 : 37 ▲ 57,1 %

ARC 2021 : 10 052,2 \$

ARC 2020 : 6 398,0 \$

Actifs totaux 2021 : 17 701,6 \$

ALLIANCEBERNSTEIN CANADA 32

Rang 2020 : 29 ▲ 2,4 %

ARC 2021 : 9 859,4 \$

ARC 2020 : 9 626,4 \$

Actifs totaux 2021 : 17 007,1 \$

ADDENDA CAPITAL 33

Rang 2020 : 30 ▲ 0,2 %

ARC 2021 : 9 611,6 \$

ARC 2020 : 9 589,0 \$

Actifs totaux 2021 : 36 466,0 \$

LETKO, BROUSSEAU & ASSOCIÉS 34

Rang 2020 : 28 ▼ -9,2 %

ARC 2021 : 9 450,0 \$

ARC 2020 : 10 406,8 \$

Actifs totaux 2021 : 18 585,0 \$

GESTION SLC 35

Rang 2020 : 33 ▲ 14,5 %

ARC 2021 : 8 835,0 \$

ARC 2020 : 7 716,0 \$

Actifs totaux 2021 : 141 381,0 \$

CANSO INVESTMENT COUNSEL 36

Rang 2020 : 34 ▲ 12,4 %

ARC 2021 : 8 470,7 \$

ARC 2020 : 7 534,8 \$

Actifs totaux 2021 : 36 579,0 \$

GESTION DE PLACEMENTS SCHRODER 37

Rang 2020 : 36 ▲ 18,1 %

ARC 2021 : 8 039,2 \$

ARC 2020 : 6 805,9 \$

Actifs totaux 2021 : 11 096,4 \$

GESTION D'ACTIFS BURGUNDY 38

Rang 2020 : 35 ▲ 4,8 %

ARC 2021 : 7 881,0 \$

ARC 2020 : 7 523,0 \$

Actifs totaux 2021 : 22 874,0 \$

MORGAN STANLEY INVESTMENT MANAGEMENT 39

Rang 2020 : s.o. ▲ 45,3 %

ARC 2021 : 7 665,0 \$

ARC 2020 : 5 277,0 \$

Actifs totaux 2021 : 9 054,0 \$

INVESCO CANADA 40

Rang 2020 : 39 ▲ 11,9 %

ARC 2021 : 7 060,0 \$

ARC 2020 : 6 307,0 \$

Actifs totaux 2021 : 40 878,2 \$

Total du Top 40 2021 : 1 159 457,1 \$

Total du Top 40 2020 : 1 043 624,3 \$

Variation : ▲ 11,1 %

La croissance, c'est notre affaire.



« Les besoins des clients
continuant d'évoluer, il faut
croître, changer et s'adapter,
mais aussi pouvoir offrir une
plus large gamme de produits. »

Robert Vanderhooft, CFA
Chef des placements,
Gestion de Placements TD



« Toute initiative stratégique que nous entreprenons est centrée sur les avantages pour nos clients et sur l'accroissement de la valeur que nous pouvons offrir maintenant et dans les années à venir. »

Bruce Cooper, CFA
Chef de la direction,
Gestion de Placements TD

Gestion de Placements TD combine sa vaste expérience en solutions novatrices conçues pour offrir de meilleurs rendements ajustés au risque à ses nombreuses réussites en intégration de stratégies de placement sur les marchés publics et privés.

Résultat : nous proposons l'un des plus vastes choix sur le marché.

**Nous élargissons notre gamme de solutions,
au bénéfice de nos clients.**

Gestion de Placements TD



PIERRE BERGERON

Associé et conseiller
principal à PBI Conseillers
en actuariat



Investir en infrastructures, une tendance bien ancrée

Les caisses de retraite de toutes tailles s'intéressent de plus en plus à l'infrastructure comme catégorie d'actifs. Le profil risque-rendement attrayant, le fait que les projets d'infrastructure génèrent des flux de trésorerie stables de qualité, leurs caractéristiques défensives et le fait qu'une faible corrélation soit observée avec les autres catégories d'actifs offrent des avantages de diversification indéniables. Les régimes de retraite ont également réalisé que les infrastructures de longue durée pouvaient avoir une utilité certaine dans une stratégie globale d'appariement de leurs obligations.

Les infrastructures vieillissantes, la croissance de la population, l'évolution de la technologie et la transition énergétique découlant notamment de la lutte aux changements climatiques sont des facteurs qui laissent entrevoir une croissance et un développement continu de cette catégorie d'actifs.

Rappelons que le Plan québécois des infrastructures 2021-2031 se chiffre à 135 G\$ et celui du Canada à près de 200 G\$ (d'ici 2028). Selon le Global Infrastructure Hub (une initiative du G20), il faudrait investir près de 100 000 G\$ US en infrastructures d'ici 2040 dans plus de cinquante pays.

Une évolution importante du domaine

L'infrastructure déborde maintenant largement des projets traditionnels tels les ponts, les routes et la production d'énergie électrique. Au fil des ans, se sont ajoutés les réseaux de transport en commun rapide, les aéroports, les réseaux de distribution électriques, les ports et les hôpitaux. Certains fonds investissent maintenant dans les logements ou le transport pour étudiants, les résidences pour aînés, dans la connectivité à l'internet mobile avec débit accru (5G) et son accessibilité en région, les centres de données, etc.

Infrastructures et cycle économique

Le secteur des infrastructures profite normalement de la croissance économique, alors qu'il s'avère résilient en présence de ralentissement économique. En effet, plusieurs des investissements produisent un flux de revenus à partir d'actifs stables à moindre risque. Fait également important, les projets comprennent souvent un mécanisme de rajustement à la hausse de leur revenu en fonction de l'inflation.

Les projets d'infrastructure sont majoritairement financés par l'émission de dette, et une hausse des taux d'intérêt peut donc rendre plus difficiles les conditions financières. Dans

ce cas, il convient alors d'analyser la structure du capital et la sensibilité du rendement possible de chaque projet.

Un outil de diversification

La diversification réelle découlant de l'utilisation de cette catégorie d'actifs dépendra en fin de compte des investissements effectués. Comme tous les types de placements, les projets d'infrastructure sont soumis à une grande variété de risques. Il y a les projets composés d'actifs existants qui rapportent déjà des flux stables de trésorerie, ou encore la production d'énergie électrique traditionnelle dans les économies développées (meilleur contrôle des coûts et cadre réglementaire strict). À l'autre extrémité se trouvent les nouveaux projets dans les économies émergentes, où les risques de construction, de contrat, politiques et de devise sont omniprésents. Tous ces éléments entraînent une volatilité plus grande des rendements prévus.

Comment y investir ?

Les options d'investissement dans les infrastructures comprennent les actions et les fonds.

Un comité de retraite peut investir au moyen d'une exposition aux titres d'infrastructures listés, qui ont l'avantage de se négocier sur les marchés boursiers et d'être liquides. En revanche, certaines études, notamment le Listed Infrastructure Proxy de EDHECinfra, tendent à démontrer que cette approche ne permet pas d'améliorer la relation risque-rendement et concluent que « l'infrastructure répertoire » est déjà couverte par les catégories d'actifs existantes.

L'avantage le plus important des fonds est la grande capacité de diversification dans l'ensemble des secteurs, des régions géographiques et par style de gestion. De plus, même au sein des actifs d'infrastructure, les taux de croissance des flux de trésorerie ne sont que légèrement corrélés, ce qui signifie qu'un portefeuille constitué de ces actifs profiterait grandement des avantages de la diversification. Toutefois, une corrélation relativement élevée est observée entre les routes à péage, les aéroports et les ports.

Les gestionnaires de fonds ont normalement une expertise plus pointue dans un secteur en particulier dans lequel ils évaluent chacun des projets ainsi que les risques politiques, réglementaires et de change qui y sont associés.

Les comités de retraite à l'heure des choix

Dans le cadre de son rôle fiduciaire et de son désir d'exposer la caisse de retraite à l'infrastructure, un comité de retraite

est appelé à prendre des décisions qui, souvent, sans qu'il en soit pleinement conscient, comportent des risques inhérents.

En effet, les risques relatifs au choix du gestionnaire et de sa spécialité sont non négligeables, particulièrement dans le contexte d'un investissement à long terme. De façon globale, en 2020, les infrastructures ont démontré une bonne résilience, mais ce n'est pas nécessairement le cas pour toutes les catégories qui la composent (par exemple, le secteur des aéroports et des transports a durement souffert en 2020).

Un comité doit donc faire preuve de prudence, car souvent son choix de gestionnaire sera assimilé au choix d'une stratégie sectorielle, pour lequel il en assumera l'imputabilité. De façon imagée, cette approche s'apparente à faire des études et analyses amenant le comité à décider d'investir dans les marchés boursiers mondiaux. Cependant, pour donner suite à cette décision, le comité accorderait plutôt un mandat de gestion spécialisée à un gestionnaire qui ne couvrirait dans les faits qu'un ou deux secteurs d'investissement.

Soulignons également que, contrairement aux catégories d'actifs traditionnelles, le comité ne pourra changer de gestionnaire à moins qu'il ne vende sa participation au fonds par l'entremise du marché secondaire. Il est de plus difficile pour un petit investisseur d'exercer une influence réelle sur les visions

ESG du gestionnaire. Un seul projet problématique pourrait contaminer l'ensemble du fonds à cet égard.

En conclusion, le secteur des infrastructures constitue une occasion d'investissement très intéressante pour les caisses de retraite. Cependant, une bonne compréhension des divers enjeux est de mise, et le comité doit s'assurer d'une saine diversification de ses placements.

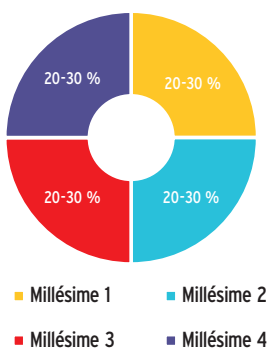
À cette fin, une approche qui devrait être considérée est celle relative à l'utilisation d'un fonds de fonds régi par une politique de placement responsable et diversifiée, dont un exemple est détaillé plus bas.

Selon cette approche, non seulement la diversification sectorielle, géographique, par projet et stade de l'investissement, par style et par type de gestion sera présente, mais s'ajoutera également une réduction marquée du risque associé au choix du gestionnaire.

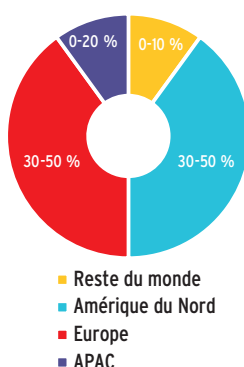
Ainsi, le comité de retraite bénéficiera d'une exposition globale aux principaux sous-secteurs de l'infrastructure tout en s'assurant de bien diversifier tous les risques, ce qui, finalement, répondra aux objectifs. De plus, les gestionnaires qui offrent des fonds de fonds sont de grande envergure et font profiter leurs clients d'escomptes négociés avec les fonds sous-jacents, permettant donc aux caisses de retraite de diversifier cette catégorie d'actifs à moindre coût tout en tirant parti de leur expertise avancée en la matière.

Ventilation de la stratégie d'investissement pour un portefeuille d'infrastructures équilibré et diversifié avec des fonds primaires, secondaires, des fonds à capital variable et des co-investissements

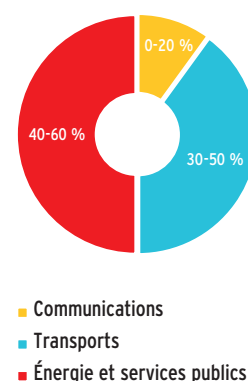
Millésime



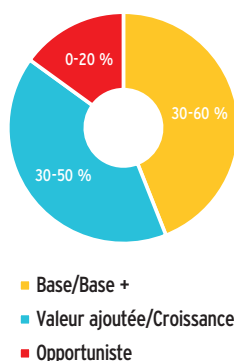
Région



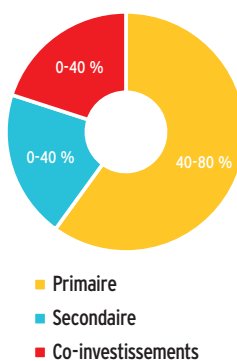
Secteur



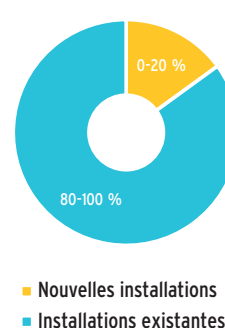
Style d'investissement



Type d'investissement



Stade de l'investissement



STRATÉGIES D'ÉCONOMIES SUR LES MÉDICAMENTS BIOLOGIQUES DANS LE CAS D'UNE ASSURANCE PRIVÉE : ÉVALUER LA STRATÉGIE « BIOSIMILAIRES D'ABORD » ET CELLE AXÉE SUR L'ENTENTE D'INSCRIPTION DE PRODUITS

L'emploi d'une approche « Biosimilaires d'abord » pour gérer les dépenses croissantes en médicaments biologiques* est une stratégie que pourraient utiliser les fournisseurs d'assurance privés au Canada pour la gestion des dépenses croissantes en médicaments biologiques de marque. Toutefois, selon une évaluation actuarielle des risques menée par RSM Canada, l'approche « Biosimilaires d'abord » n'est peut-être pas la stratégie la plus efficace en matière d'économies de coûts. Il a été découvert qu'une approche plus récente – où les économies obtenues grâce à l'utilisation de médicaments biologiques biosimilaires (aussi connus sous le nom de « biosimilaires ») sont combinées avec les prix négociés pour les médicaments biologiques qui ne compétitionnent pas avec les biosimilaires – entraîne des économies beaucoup plus importantes. Un exemple de cette approche est le Partenariat pour des économies sur les médicaments biologiques™ (PEMB), un concept introduit par Janssen Inc. Dans le cadre d'un PEMB, le fabricant offre aux assureurs sa gamme de produits biologiques au même prix que celui des biosimilaires.

Lors des dernières décennies, les régimes d'assurance-médicaments commandités par les employeurs ont vu les dépenses en médicaments sur ordonnance passer de 1,5 milliard \$ en 1990 à 12,3 milliards \$ en 2018¹. Au cours des dernières années, les dépenses sont principalement à la hausse en raison d'une utilisation accrue de médicaments de spécialité (p. ex. médicaments biologiques), et ont augmenté d'environ 10,8 pour cent par année entre 2009 et 2018. Pour faire face à cette hausse, les payeurs se sont donc tournés vers des stratégies d'économies de coûts².

Dans son analyse, RSM a évalué trois stratégies axées sur les biosimilaires. Les assureurs et les employeurs peuvent tenter d'utiliser ces stratégies pour économiser sur les coûts des médicaments : 1) « Biosimilaires d'abord » – chez les nouveaux patients, seul le biosimilaire est remboursé; 2) « PEMB + Biosimilaires d'abord » – une stratégie où les économies de coûts réalisées grâce à l'approche « Biosimilaires d'abord » sont combinées avec les remises négociées des fabricants de médicaments biologiques pour équilibrer les coûts entre les médicaments biologiques et le biosimilaire; et 3) « PEMB + EIP » – une remise sur les coûts est accordée aux patients nouveaux et actuels, conformément à la stratégie « PEMB ».

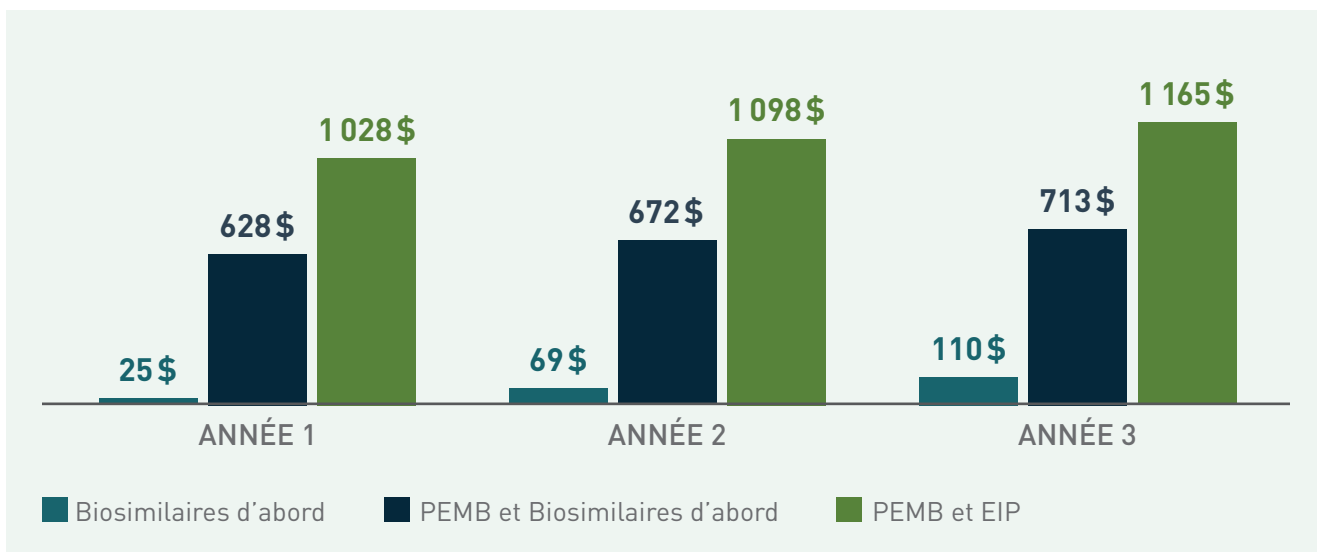
RSM Canada a été engagée par Janssen Inc. pour entreprendre une analyse actuarielle du PEMB de Janssen par rapport à une stratégie « Biosimilaires d'abord ».

RSM a utilisé des données d'IQVIA sur les demandes de remboursement auprès d'assureurs privés, qui ont été fournies par Janssen Inc. Ces données comprenaient les coûts relatifs aux demandes de remboursement selon les produits ainsi que les taux de constance thérapeutique modélisés pour estimer le coût des médicaments biologiques et des biosimilaires.

Les frais d'exécution d'ordonnances et les remises confidentielles n'ont pas été pris en compte. Les médicaments inclus dans l'analyse ont été limités aux principales indications suivantes, pour lesquelles l'utilisation de ces médicaments est autorisée au Canada : maladies intestinales inflammatoires (maladie de Crohn et colite ulcéreuse), polyarthrite rhumatoïde, rhumatisme psoriasique et psoriasis en plaques.

Dans le cadre de cette évaluation, RSM a mené une analyse ajustée en fonction du risque, qui reposait sur un modèle probabiliste (selon la méthode de Monte Carlo); l'objectif était de calculer les économies de coûts que peuvent entraîner les stratégies « PEMB » et « Biosimilaires d'abord ». Cette approche permet une prise en considération plus directe des incertitudes inhérentes associées au modèle. Quant aux trois années évaluées, le graphique à la page suivante montre les économies moyennes totales sur 12 mois pour les régimes d'assurance privés dans chaque scénario.





Les deux stratégies permettent des économies de coûts. Mais en ce qui concerne tous les scénarios et horizons temporels évalués, la stratégie « PEMB » entraîne des économies de coûts nettement plus importantes pour les régimes d'assurance privés. Sur un horizon temporel de trois ans, les économies sont estimées à 1,864 milliard \$ avec la stratégie « PEMB » par rapport à 184 millions \$ avec la stratégie « Biosimilaires d'abord ». Les économies associées à la stratégie « PEMB » sont beaucoup plus importantes, car cette stratégie permet aussi : 1) des économies sur les médicaments biologiques et les biosimilaires; et 2) des économies chez les patients nouveaux et actuels, comparativement à la stratégie « Biosimilaires d'abord » où les économies réalisées se limitent aux nouveaux patients seulement.

Cette analyse a aussi évalué un scénario où tous les fabricants de médicaments biologiques et les assureurs négocient une entente d'inscription de produits (EIP) pour montrer l'ampleur des économies possibles d'une stratégie « EIP ». Dans ce scénario où tous les fabricants négocient pour offrir leurs produits au même prix que celui des biosimilaires, les économies sont estimées à 3,048 milliards \$ sur trois ans.

Puisque l'utilisation des médicaments biologiques continue d'augmenter, les employeurs doivent envisager prudemment d'autres stratégies en matière d'économies, comme une stratégie « EIP biologiques + Biosimilaires d'abord », qui pourraient entraîner des économies nettement plus importantes tout en offrant aux employés plus de choix et de flexibilité dans leurs décisions thérapeutiques.

**POUR EN SAVOIR PLUS,
VEUILLEZ CONSULTER LE SITE
BIOLOGICSAVINGSPARTNERSHIP.COM/FR**



* Pour les besoins de cet article, le terme « médicaments biologiques » ne servira qu'à désigner les médicaments biologiques « novateurs » [c.-à-d. un médicament qui contient un ingrédient médicamenteux n'ayant pas déjà été autorisé dans un médicament par Santé Canada] et les médicaments biologiques « de référence » [c.-à-d. un médicament biologique dont la vente a déjà été autorisée au Canada, et sur lequel est basé le biosimilaire dont l'approbation de vente est demandée selon une démonstration de similarité avec le médicament biologique de référence].

Références : 1. Institut canadien d'information sur la santé. Tendances des dépenses nationales de santé, 1975 à 2019 : Tableaux de données – Série G. En ligne à l'adresse : <https://www.cihi.ca/fr/tendances-des-depenses-nationales-de-sante-1975-a-2019>. Consulté le 7 août 2020. 2. 2019 TELUS Santé tendances et références canadiennes en matière de consommation de médicaments.

© 2021 Janssen Inc. | Marques de commerce utilisées sous licence. Toutes les autres marques de commerce de tierces parties appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

RSM Canada

11 King St. W., Suite 700, Box 27, Toronto (Ontario) M5H 4C7 Canada
Site Web : www.rsmcanada.com

CP-173251F



DEMANDER SA RENTE TÔT PEUT COÛTER TRÈS CHER

PAR PIERRE-LUC TRUDEL

Moins de 5 % des Canadiens attendent après l'âge de 65 ans pour réclamer leurs prestations du Régime de rentes du Québec (RRQ) et du Régime de pensions du Canada (RPC). Et à peine 1 % patientent jusqu'à 70 ans. Pourtant, dans un contexte d'effritement des régimes de retraite à prestations déterminées, ils se privent ainsi d'une précieuse protection contre le risque de longévité... et de quelques centaines de milliers de dollars. Comment changer les perceptions ?

«Le report des versements du RRQ et du RPC est la solution de décaissement la plus sous-utilisée et mal comprise au pays», affirme Bonnie-Jeanne MacDonald, directrice de la recherche sur la sécurité financière au National Institute on Ageing de l'Université Ryerson.

Lors d'un colloque organisé par Retraite Québec en octobre, la chercheuse a expliqué que, pour convaincre les Canadiens pressés de toucher leur première rente des régimes publics de faire preuve de plus de patience, l'industrie doit fondamentalement revoir la façon dont elle conseille les épargnants à l'approche de la retraite.

Le concept d'âge du seuil de rentabilité, soit le fait de déterminer l'âge optimal du début des prestations en fonction de l'âge du décès anticipé, est trompeur, insiste Bonnie-Jeanne MacDonald. Un conseiller pourrait ainsi expliquer à son client qu'il gagnera à demander sa rente du RRQ/RPC dès 60 ans s'il ne vit pas au-delà de 80 ans. «Des recherches récentes montrent que cette approche pousse les gens à évaluer leur espérance de vie en fonction de ce seuil de rentabilité», souligne la chercheuse.

Or, les gens ont tendance à systématiquement sous-estimer leur espérance de vie. Cette approche perpétue donc la pensée à court terme et déforme l'analyse risque-rendement. Le calcul de l'âge du seuil de rentabilité occulte également la valeur d'un revenu garanti à vie par rapport à un simple actif financier, ce qui encourage les Canadiens à demander leurs rentes du RRQ et du RPC le plus tôt possible.

Prêt à renoncer à 100 000 \$?

Pour convaincre les épargnants des avantages considérables de repousser le plus possible les prestations des régimes publics, M^{me} MacDonald croit qu'il vaut mieux leur présenter le revenu viager auquel ils renoncent en demandant leur rente tôt, concept qu'elle nomme le *lifetime loss*.

VALEUR DE LA RENTE DU RRQ SELON L'ÂGE DU PREMIER VERSEMENT

Âge	Taux	Montant mensuel maximal
60 ans	64 %	773,29 \$
61 ans	71,2 %	860,28 \$
62 ans	78,4 %	947,28 \$
63 ans	85,6 %	1 034,27 \$
64 ans	92,8 %	1 121,27 \$
65 ans	100 %	1 208,26 \$
66 ans	108,4 %	1 309,76 \$
67 ans	116,8 %	1 411,25 \$
68 ans	125,2 %	1 512,74 \$
69 ans	133,6 %	1 614,24 \$
70 ans	142 %	1 715,73 \$

Par exemple, une Canadienne moyenne qui a pris sa retraite en 2020 et a accumulé la rente maximale du RRQ/RPC peut s'attendre à perdre un total à vie de 155 000 \$ de revenu viager en demandant ses prestations à 60 ans, en 2020, plutôt qu'à 70 ans, en 2030. Et si elle a la chance d'avoir une espérance de vie supérieure à la moyenne, cette perte pourrait être encore bien plus importante. « Cette approche a l'avantage d'encourager les gens à avoir une réflexion à plus long terme sur leur avenir financier », soutient la chercheuse.

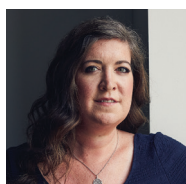
Selon elle, le report de la demande de la rente du RRQ/RPC équivaut essentiellement à l'achat d'une rente de régime à prestations déterminées peu chère, indexée à l'inflation et très sécuritaire.

« Une analyse de l'Institut canadien des actuaires a démontré que les épargnants qui décident de demander leur rente dès 60 ans et de l'investir plutôt que d'attendre à 70 ans pour la toucher prennent davantage de risques pour finalement obtenir un rendement moindre, ajoute M^{me} MacDonald. Le RRQ et le RPC offrent un ratio risque-rendement inégalé ! »

De plus, un individu qui utiliserait l'ensemble des prestations reçues entre 60 et 70 ans pour s'acheter une rente viagère auprès d'un assureur aurait en fait des revenus garantis deux fois moins élevés qu'un qui aurait tout simplement attendu à 70 ans pour demander sa rente.

« Le report est l'approche la plus certaine et la moins coûteuse pour obtenir un revenu de retraite plus sûr et sans souci qui dure toute la vie », conclut la chercheuse.

LEADERSHIP ÉCLAIRÉ



Jennifer Paterson
Rédactrice en chef
BENEFITS CANADA

COMMANDITAIRES DIAMANT



Benefits Canada est fier de lancer le premier *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé*, anciennement connu sous le nom *Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé*.

Depuis les 23 dernières années, Sanofi Canada a produit le sondage de référence en partenariat avec *Benefits Canada*. Cette année, le partenariat évolue, alors que *Benefits Canada* assume à compter de maintenant la pleine responsabilité du sondage. Sanofi Canada demeure membre du conseil consultatif en tant que fondateur de l'enquête. Le sondage, chef de file dans l'industrie, pourra donc bénéficier des données des deux dernières décennies.

Téléchargez le rapport du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2021* ici: benefitscanada.com/BCHS

La vaste portée du rapport est attribuable à ses commanditaires, qui ont fait preuve d'un leadership éclairé et qui ont apporté un soutien financier. Sur ces pages, les commanditaires Diamant expliquent comment le sondage les aide à mieux servir les promoteurs de régime et leurs conseillers partout au Canada.

Comme nous traversons tous une période unique, nous espérons que le *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2021* vous aidera à vous repérer.



Fournir des solutions significatives



Alaina MacKenzie
Vice-présidente régionale,
Développement des affaires
CROIX BLEUE MEDAVIE



Heidi Worthington
Vice-présidente principale
et chef des revenus
CROIX BLEUE
DU PACIFIQUE

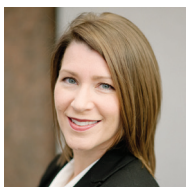
Principal assureur à but non lucratif au pays, Croix Bleue se consacre à offrir des solutions pour améliorer concrètement la santé et le bien-être de la population canadienne.

Plus que jamais, les sondages sur la santé constituent un formidable outil pour faciliter l'accès aux soins, assurer l'équité en matière de santé et accélérer la mise en place d'innovations qui répondent aux besoins des adhérents.

Le *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé* met en lumière les plus récentes tendances pour favoriser la prise de décisions éclairées, créer des gains d'efficacité et moderniser les régimes d'assurance en fonction des réalités d'aujourd'hui.

Ensemble, nous avons l'occasion de faire évoluer notre industrie pour soutenir le milieu de travail de demain.

Un guide fiable



Loretta Kulchycki

Vice-présidente principale,
Produits, Intelligence artificielle
et stratégie numérique
CANADA VIE



Même avant la pandémie de COVID-19, les participants de régime étaient sensibles aux milieux de travail qui favorisent la santé et le bien-être.

Le *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2021* confirme l'évolution de notre compréhension du rôle de l'employeur dans la santé des employés. Un régime d'assurance maladie et une culture axée sur le mieux-être au travail ont une incidence directe sur la satisfaction, la fidélité et la productivité des employés.

Canada Vie s'engage à aider les promoteurs de régime à soutenir le bien-être physique, financier et mental des Canadiens. Cet engagement comprend notre parrainage continu du sondage, qui constitue une source d'information indépendante et impartiale depuis plus de 20 ans. La capacité de comparer les résultats et d'observer les tendances d'une année à l'autre est un outil puissant pour la prise de décisions.

« Nous cherchons toujours à comprendre comment nous pouvons offrir une expérience personnalisée aux participants pour nous assurer que leur régime leur donne accès aux prestations qui les aideront dans l'immédiat comme à l'avenir, d'autant plus maintenant que les besoins des employés évoluent en raison de la pandémie. Les résultats du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé* nous aident à orienter le développement de nos produits et à fournir des points de vue précieux sur les besoins et les attentes des clients. »

—Loretta Kulchycki, vice-présidente principale, Produits, Intelligence artificielle et stratégie numérique, Canada Vie

Un soutien complet et personnalisé



Sherry Hnatyshyn

Directrice principale
CAREPATH



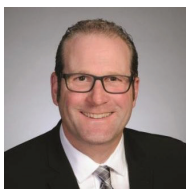
La pandémie a eu une incidence importante sur la façon dont les employés ont géré leur santé. Alors qu'ils ont été confinés à la maison pendant plusieurs périodes, de nombreux employés ont reporté ou annulé leur rendez-vous chez le médecin. Il en résultera un besoin accru de prise en charge des maladies chroniques et un plus grand nombre de diagnostics de cancer de stade avancé. Les employeurs prévoient un besoin accru de services médicaux et une utilisation encore plus importante des services de soins de santé virtuels. Le programme CAREpath offre du soutien lorsqu'on en a le plus besoin - lorsqu'on fait face à une maladie grave. Nos infirmières gestionnaires de cas ont un rôle important à jouer. Le programme CAREpath fournit des conseils et du soutien pour aider les employés à mieux comprendre leur maladie, les résultats d'examen et les options de traitement. Les employés auront besoin d'un soutien accru qu'on pourra leur donner grâce à la formation et à l'encadrement en lien avec la santé. De plus, comme notre système de soins de santé a été mis à l'épreuve, il en résulte un besoin accru d'aide pour mieux le comprendre.

Le programme CAREpath est un service novateur de navigation en soins de santé qui offre un soutien complet et personnalisé aux employés et à leur famille en cas de maladie ou de problème de santé critique. Le programme CAREpath est un chef de file des soins de santé virtuels qui guide les Canadiens à travers les complexités du système de santé depuis plus de 15 ans.

Championnes en matière de représentation des patients, les infirmières gestionnaires de cas hautement qualifiées du programme CAREpath travaillent avec les médecins de première ligne et les spécialistes, depuis le diagnostic jusqu'au traitement et au rétablissement, afin d'assurer la meilleure qualité de soins possible. Le programme CAREpath améliore considérablement les résultats en matière de santé et la qualité générale des soins.

Nous sommes fiers de commanditer le sondage de *Benefits Canada* sur les soins de santé alors que les besoins des employés en matière de soutien se font de plus en plus pressants en cette période sans précédent.

Le chef de file de la gestion optimale de la santé



Erik Larose

Vice-président régional, développement des affaires (Québec et Atlantique),
DESJARDINS ASSURANCES



Desjardins Assurances est une filiale du Mouvement Desjardins, le plus important groupe financier coopératif en Amérique du Nord. Depuis plus d'un siècle, nous sommes reconnus pour notre esprit d'innovation, notre engagement communautaire et notre modèle d'affaires qui fait passer les gens et la performance avant le profit.

Chez Desjardins Assurances, nous adoptons une approche holistique du mieux-être. Cela signifie que nous fournissons aux employés du soutien et des outils préventifs éprouvés et efficaces pour réduire les problèmes de santé et l'absentéisme. Nous les encourageons à faire des choix de vie sains qui favorisent une bonne santé physique, mentale et financière.

Les partenariats que nous entretenons, avec des groupes comme Obésité Canada, par exemple, nous permettent de promouvoir et véhiculer ces valeurs qui nous tiennent à cœur. C'est d'ailleurs la raison qui nous motive à commanditer, année après année, le sondage sur la santé des Canadiens, maintenant organisé par *Benefits Canada*. Nous cherchons ainsi à être continuellement à l'écoute des besoins des employés en leur offrant un régime d'assurance collective de grande qualité. Pour ce faire, nous investissons massivement dans la technologie, le développement de nouveaux services, l'amélioration de nos produits existants et bien plus encore.

Nous mettons un point d'honneur à toujours être à la hauteur de la confiance que nous accordent nos membres et clients. Chez nous, proactivité, efficacité et créativité sont les mots d'ordre qui guident nos façons de faire.

Aider les Canadiens à vivre une vie plus en santé



Marie-Chantal Côté

Vice-présidente, Développement du marché, Garanties collectives
SUN LIFE

Sun Life est fière de commanditer le *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé*.

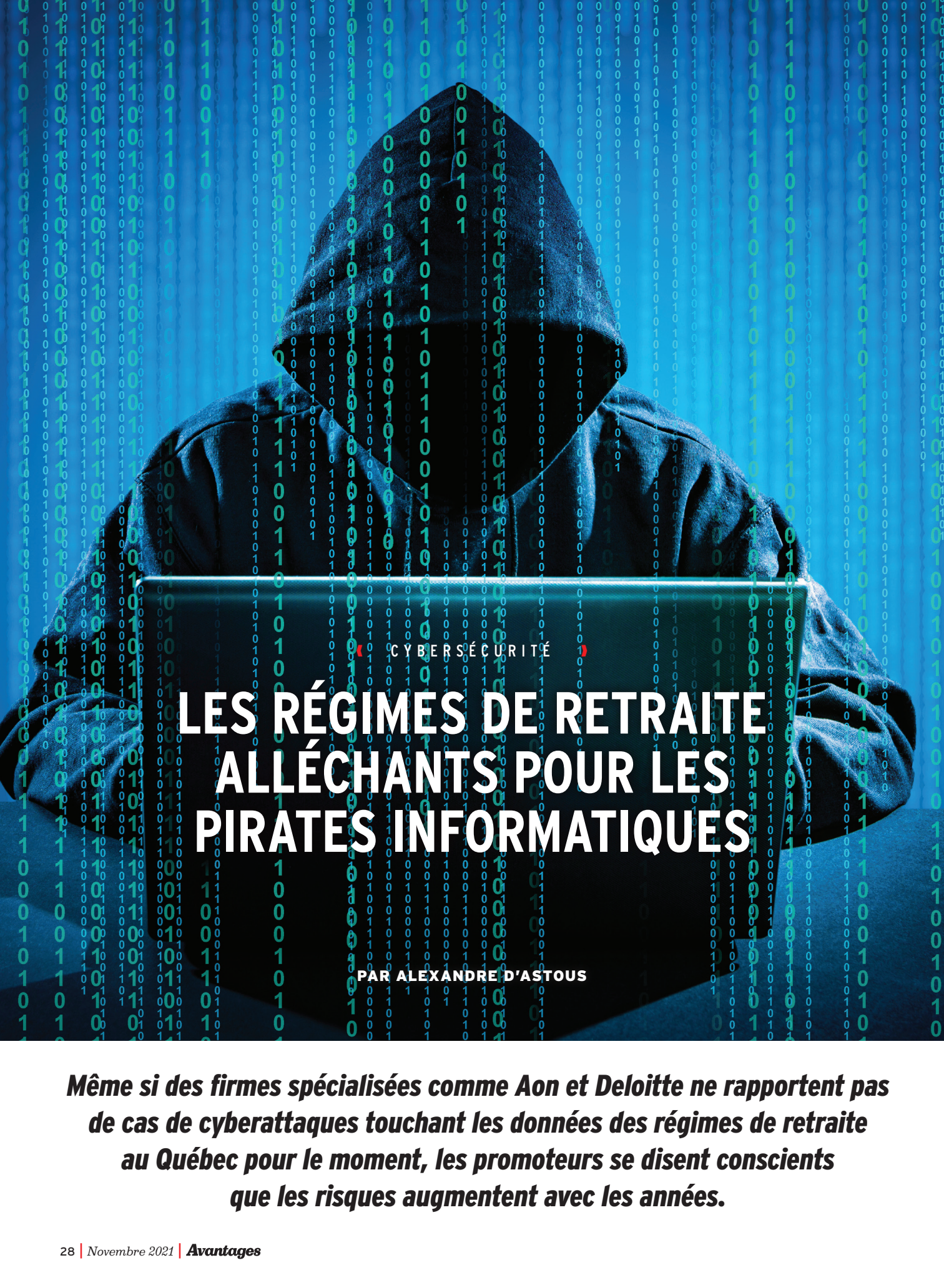
Ce sondage est une collaboration importante qui réunit les intervenants de l'industrie pour fournir des renseignements en temps opportun. Nous traversons une période de changement sans précédent, et de nombreux problèmes de santé se sont retrouvés à l'avant-plan. Ceux-ci comprennent notamment un besoin croissant de soutien en santé mentale, de soins virtuels et d'une prise en charge de l'invalidité efficace.

La dernière année et demie a également changé notre façon de travailler, et la façon dont nous le ferons dans le futur. Étant donné que de plus en plus d'entreprises et d'employés se tournent vers les horaires flexibles et le travail à distance, il est important de comprendre l'incidence que cela aura sur la santé et le mieux-être des employés.

Il est primordial d'avoir les bonnes données, et ce sondage joue un rôle essentiel. Il aide les employeurs à comprendre les tendances en matière d'avantages sociaux, les risques pour la santé des travailleurs et les solutions qui peuvent les atténuer.

Chez Sun Life, notre but est d'aider les Canadiens à vivre en meilleure santé. Notre commandite du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé* est l'une de nos façons d'y parvenir. Nous croyons fermement que ces renseignements peuvent aider les employeurs à mieux soutenir la santé et la productivité de leurs employés.





CYBERSÉCURITÉ

LES RÉGIMES DE RETRAITE ALLÉCHANTS POUR LES PIRATES INFORMATIQUES

PAR ALEXANDRE D'ASTOUS

Même si des firmes spécialisées comme Aon et Deloitte ne rapportent pas de cas de cyberattaques touchant les données des régimes de retraite au Québec pour le moment, les promoteurs se disent conscients que les risques augmentent avec les années.

Les gestionnaires et administrateurs de régimes de retraite redoublent de prudence pour limiter le plus possible les risques, même si de l'avis général, le risque zéro n'existe pas et qu'il existera encore moins au cours des prochaines années alors que les individus malveillants affinent leurs procédés de piratage.

De 2018 à 2020, le nombre de cas de piratage informatique exigeant une rançon (*ransomware* ou rançongiciel) a grimpé de 488% au Canada. Les cas de vols de données personnelles sont aussi en hausse. Les techniques de cyberattaque évoluent à un rythme effarant. C'est probablement ce qui a incité le gouvernement du Québec à vouloir légiférer en matière de cybersécurité avec l'adoption du projet de loi 64, en septembre dernier, qui obligera notamment les entreprises aux prises avec une cyberattaque à prévenir les gens dont les informations auraient pu être volées.

Des données sensibles

Les cyberattaques peuvent causer d'énormes dommages aux régimes de retraite parce qu'ils contiennent une grande quantité de données personnelles. «Il faut que les fournisseurs surveillent attentivement tous les points d'entrée de leur système informatique afin de s'assurer qu'il y a de bons contrôles pour chacun des acteurs y ayant accès, commente Étienne Ladouceur, associé chez Aon. La somme des contrôles est importante, tout comme la formation des utilisateurs. On peut avoir les meilleurs contrôles techniques et technologiques, mais si ces derniers ne sont pas bien formés, ça ouvre la porte à des risques.»

Le fait que les participants de régimes de retraite puissent consulter leur dossier à distance augmente les risques, explique

M. Ladouceur. «Les transferts de données d'une personne à une autre sont particulièrement à surveiller», dit-il.

Un autre aspect capital, c'est de préparer un plan d'intervention avec les divers partenaires pour s'assurer des responsabilités de chacun. «Il y a le volet de recouvrement des données et celui de la communication à prévoir en cas de cyberattaque.»

Gestion des risques

«La première chose à faire, c'est d'identifier quelles sont nos données sensibles et où elles se trouvent dans notre organisation, mentionne Jean-François Allard, associé en gestion des risques à Deloitte Canada. On parle notamment des renseignements personnels qu'on détient sur nos clients. Il faut aussi savoir quels fournisseurs ont accès à ces renseignements à partir de nos systèmes.»

L'étape suivante est d'évaluer les risques, dont la fuite de données. «Il y a aussi le rançongiciel qui est de plus en plus présent. Les pirates cryptent alors les données et bloquent les systèmes informatiques en exigeant le paiement d'une rançon pour les débloquer, mais en plus les pirates sont maintenant en mesure d'ajouter le vol de données à leur action. Leurs méthodes se sont raffinées», précise M. Allard.

«*Le secteur financier en général est une cible, notamment les régimes de retraite, où l'on retrouve beaucoup d'information personnelle sur la clientèle.*»

– Jean-François Allard, Deloitte

Une bonne protection commence par de bons outils de contrôle, soit les antivirus et les pare-feu. Ces outils se sont grandement améliorés depuis quelques années, toutefois il faut s'assurer de faire régulièrement des mises à jour. «Même si on fait tout ce qu'il faut, on sait qu'on va potentiellement subir une cyberattaque puisque le risque zéro n'existe pas. C'est pourquoi il faut investir dans des mécanismes de détection et se doter d'un processus de gestion efficace et rapide en cas d'attaques. Plus on bouge rapidement, moins les dommages seront importants», ajoute M. Allard.

Pour le spécialiste, le secteur d'activité pèse dans la balance quant au niveau de risque face à une cyberattaque. «Le secteur financier en général est une cible, notamment les régimes de retraite, où l'on retrouve beaucoup d'information personnelle sur la clientèle. Certains régimes de retraite gèrent aussi des assurances vie. Tout cela est très compromettant. Il faut déployer nos outils de protection technologique autour de nos informations les plus critiques. Ce qu'on remarque aujourd'hui, c'est que les attaques commencent souvent à partir du poste de travail d'un employé ou d'un utilisateur qui a cliqué sur un lien infecté ou ouvert un courriel corrompu. C'est pourquoi il faut bien informer nos employés. Les criminels développent constamment de nouveaux outils d'attaque.»

LES RISQUES DU TÉLÉTRAVAIL

«Avec la pandémie, beaucoup d'entreprises ont développé des solutions d'accès à distance très rapidement, sans toujours bien les configurer sur le plan de la sécurité. Cela a donc ouvert des brèches pour commettre des attaques. Il y a eu quelques vagues de rançongiciels au Canada depuis le début de la pandémie. C'est important pour les entreprises de sécuriser leurs connexions à distance et d'adapter les règles de détection au fait que les utilisateurs sont à l'externe. Ces derniers doivent être toujours informés des nouvelles techniques d'hameçonnage», analyse Jean-François Allard, de Deloitte.

« *La somme des contrôles est importante, tout comme la formation des utilisateurs. On peut avoir les meilleurs contrôles techniques et technologiques, mais si ces derniers ne sont pas bien formés, ça ouvre la porte à des risques.* »

– Étienne Ladouceur, Aon

Hélène Deschamps Marquis, associée en confidentialité des données, cybersécurité et droit numérique à Deloitte Legal Canada, estime que les employés sont effectivement le maillon faible à surveiller afin de se protéger contre les cyberattaques. « Il faut les sensibiliser, par exemple faire de fausses attaques, des exercices de simulation », dit-elle.

Des obligations légales

« À partir du moment où un régime de retraite collecte des renseignements personnels, les lois de protection des données personnelles s'appliquent, explique Cynthia Chassigneux, avocate spécialisée dans la protection des renseignements personnels et associée chez Langlois Avocats, à Montréal. Ces lois exigent l'adoption de mesures propres à assurer la sécurité des renseignements personnels qu'une entreprise ou un organisme public détient, en tenant compte du caractère

confidentiel du renseignement et du support sur lequel il est stocké. C'est sûr que les risques ne sont pas les mêmes pour des données disponibles dans le *cloud* par rapport à des données papier. Le niveau de sécurité exigé n'est évidemment pas le même non plus. »

Projet de loi 64

Nouvellement adopté à l'Assemblée nationale, le projet de loi 64 oblige les entreprises à mettre en place des politiques de gouvernance en matière de protection des données personnelles. « L'entreprise doit savoir ce qui est collecté et à quel endroit cela est conservé pour être capable, en cas d'incidents de sécurité et de cyberattaques, de réagir le plus rapidement possible, précise M^{me} Chassigneux. Maintenant, il y a une obligation de documenter et de dévoiler tout incident de sécurité sérieux à la Commission d'accès à l'information du Québec. Elle va entrer



Jacques Goulet, président de la Sun Life Canada, annonce la nomination de Dave Jones comme président de la Sun Life Santé

Nous sommes heureux d'annoncer un changement dans notre façon d'offrir des solutions santé à nos Clients. Nous avons lancé une nouvelle division, la Sun Life Santé. Elle renforcera notre orientation santé à l'échelle de la Sun Life Canada et nous permettra d'offrir plus rapidement des produits novateurs à la population canadienne. Ce changement considéré permet de regrouper les Garanties collectives de la Sun Life et Lumino Santé.

Dave Jones veillera à ce que la Sun Life continue de façonner le marché des solutions santé au Canada. Grâce aux initiatives et aux innovations de la Sun Life Santé, il nous aidera à réaliser notre engagement : aider les gens à atteindre un mode de vie sain.

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life.



PROJET DE LOI 64

Adopté le 22 septembre dernier par le gouvernement du Québec, le projet de loi 64 modernise l'encadrement juridique relatif à la protection des renseignements personnels au Québec. Les entreprises et les organismes publics auront à se conformer à plusieurs nouvelles obligations, notamment de divulgation en cas de fuites de données.

en vigueur dans un an. On ne doit pas attendre à la dernière minute. Il faut agir maintenant.»

Parmi les éléments à mettre en place, l'avocate insiste notamment sur une cellule de crise. «Tout ça doit être réfléchi à l'avance et non pas le jour où il y a un incident. On associe souvent la cyberattaque à des gens de l'extérieur, mais ça peut aussi venir de l'intérieur de l'organisation, particulièrement dans un contexte de télétravail.»

«Le projet de loi 64 vient sensibiliser davantage les entreprises à l'importance de faire une analyse de risque chaque fois qu'elles font un projet impliquant des données personnelles. Les systèmes doivent être configurés pour assurer la plus grande sécurité possible des données. Les entreprises devront notifier toute brèche à leur système de sécurité. Des amendes pouvant aller jusqu'à 25 M\$ sont prévues», explique Hélène Deschamps Marquis.

Droits des victimes

Selon Cynthia Chassigneux, le premier droit d'une victime d'un vol de données est d'être informée. Le vol de données peut aussi

« *L'entreprise doit savoir ce qui est collecté et à quel endroit cela est conservé pour être capable, en cas d'incidents de sécurité et de cyberattaques, de réagir le plus rapidement possible.* »

– Cynthia Chassigneux, Langlois Avocats

provenir d'une maladresse, par exemple la transmission de données par erreur à la mauvaise personne. «C'est le plus simple des vols d'identité. Le fait d'envoyer par exemple le numéro d'assurance sociale d'une personne à une autre personne.

Les individus touchés doivent ensuite s'assurer auprès des organismes de crédit de la mise en place d'alertes sur les achats. Il faut aussi aviser la police et le Centre canadien pour la cybersécurité. Si l'entreprise a été négligente et qu'elle n'a pas implanté de mesures de sécurité adéquates, la nouvelle loi prévoit des sanctions beaucoup plus fortes. L'entreprise doit agir immédiatement après un incident pour d'abord s'assurer que la faille dans son système est colmatée et qu'elle documente toutes ses actions», indique-t-elle.

Les actions collectives sont de plus en plus utilisées contre des entreprises victimes de cyberattaques qui n'auraient pas pris les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles. Le citoyen doit aussi se demander s'il doit tout garder dans son téléphone cellulaire.

«La première chose à faire, si une attaque survient, c'est d'arrêter l'infiltration le plus rapidement possible. Ensuite, de repartir les systèmes et de regarder les dégâts. Sur le plan légal, c'est de voir si des notifications doivent être faites», indique Hélène Deschamps-Marquis, de Deloitte Legal, qui précise que les administrateurs d'une organisation ont un certain degré de responsabilité en cas de fuite de données personnelles. «La façon d'éviter de possibles poursuites, c'est d'être diligent. De se poser les bonnes questions et de s'assurer de la présence de systèmes de protection qui reflètent les meilleures pratiques.»

35 %

Proportion de régimes de retraite britanniques ayant été victimes d'une brèche de sécurité en 2020

45 %

Pourcentage de ces brèches ayant été divulguées aux autorités du pays

Source : Sackers

Global Investment Conference

NOTEZ LA DATE

5 au 7 avril 2022

Fairmont Chateau
Lake Louise, Alberta

Commanditaire:

T.RowePrice 

Cet événement sera présenté en anglais

La Global Investment Conference est un événement sur invitation seulement. Les places, disponibles sur demande, sont limitées. Pour déterminer si vous êtes éligible ou pour en savoir plus sur les possibilités de commandites, veuillez contacter Robert Martins au 416 847-5142 ou à robert.martins@contexgroup.ca