



# Avantages

RVER

## UN DIXIÈME ANNIVERSAIRE EN DEMI-TEINTE



AVANTAGES.CA

Novembre 2024

**PLUS**

Les FNB en mode institutionnel

p. 12

Révéler la valeur des avantages sociaux au grand jour

p. 28



# 2025 DC PLAN Summit

**Benefits**  
CANADA

25<sup>e</sup>  
anniversaire



**CONFÉRENCIER D'HONNEUR**

Charles Myers, président,  
Signum Global Advisors



**CONFÉRENCIER D'HONNEUR**

Douglas Porter, économiste  
en chef et directeur général,  
BMO Groupe financier

## 26 au 28 février 2025

*Cet événement sera présenté en anglais*

## Fairmont Le Reine Elizabeth Montréal, Québec

# INSCRIVEZ-VOUS DÈS MAINTENANT

Commanditaires :



TD Global  
Investment Solutions

Commanditaires de soutien :



CIBC ASSET MANAGEMENT



**POUR EN SAVOIR PLUS, VISITEZ :**

[benefitscanada.com](http://benefitscanada.com)

**POSSIBILITÉS DE COMMANDITES :**

Francesca Allman  
[francesca.allman@contexgroup.ca](mailto:francesca.allman@contexgroup.ca)

Robert Martins  
[robert.martins@contexgroup.ca](mailto:robert.martins@contexgroup.ca)

**POUR DE L'INFORMATION  
SUR LE PROGRAMME :**

Jada Lowe  
[jada.lowe@contexgroup.ca](mailto:jada.lowe@contexgroup.ca)

Le DC Plan Summit est un événement sur invitation seulement. Les places, disponibles sur demande, sont limitées. Pour déterminer si vous êtes admissible, veuillez écrire à Alison Webb: [alison.webb@contexgroup.ca](mailto:alison.webb@contexgroup.ca)

## RÉDACTION

Rédacteur en chef Pierre-Luc Trudel  
514 392-2009, poste 170 pierre-luc.trudel@groupecontex.ca

Révisseur Caroline Fortin

## VENTES

Éditrice Alison Webb  
416 804-0186 alison.webb@contexgroup.ca

Directrice des ventes Francesca Allman  
francesca.allman@contexgroup.ca

Directeur, développement des affaires Robert Martins  
robert.martins@contexgroup.ca

## PRODUCTION

Responsable de l'infographie Louis-Philippe Larocque

## ABONNEMENTS

Pour s'abonner bit.ly/319RpnB

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

## GROUPE CONTEX

Président Pierre Marcoux

Contrôleur Jean-Sébastien Haché

Lancé en 1989, *Avantages* est publié 6 fois par an par Groupe Contex inc.

355, rue Sainte-Catherine Ouest, bureau 501  
Montréal (Québec) H3B 1A5  
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 vos nom et adresse (postale ou courriel), faites-le savoir par écrit au service d'abonnement. Vous pouvez consulter notre politique de confidentialité complète à [avantages.ca/politique-confidentialite](http://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. ©2024 Tous droits réservés.

## RUBRIQUES

**4** EN BREF

**5** DÉCHIFFRAGE  
ESG

**16** PLEIN RÉGIME  
Sens de la retraite



# 6

## RVER : un dixième anniversaire en demi-teinte

**Bien que la loi sur les RVER ait permis d'augmenter le nombre de travailleurs couverts par un programme d'épargne-retraite en milieu de travail, elle est loin d'avoir rempli toutes ses promesses.**

### **12** LES FNB EN MODE INSTITUTIONNEL

Plus discrets dans le marché institutionnel que dans le marché de détail, les FNB peuvent pourtant avoir leur place dans les portefeuilles des caisses de retraite. À certaines conditions.

### **15** TOP 40 DES GESTIONNAIRES D'ACTIFS AU CANADA

### **28** RÉVÉLER LA VALEUR DES AVANTAGES SOCIAUX AU GRAND JOUR

Deux employeurs ont pris les moyens nécessaires pour que leurs travailleurs considèrent leur rémunération globale à sa juste valeur.

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

### À l'international



Pour revitaliser l'économie, le gouvernement du Royaume-Uni n'exclut pas la possibilité d'imposer aux caisses de retraite un seuil minimum d'investissement dans les actions et les infrastructures britanniques. Une éventualité qui ne plaît pas à quelques-uns des plus grands investisseurs institutionnels du pays, rapporte le *Financial Times*. Il s'agirait, selon eux, d'une «énorme erreur» qui pourrait engendrer une baisse des rendements, et une diminution des prestations versées aux retraités. Les partisans d'une telle mesure jugent pour leur part que cela pourrait inciter les entreprises à s'inscrire de nouveau à la Bourse de Londres. Selon un rapport du groupe de réflexion New Financial, les actions britanniques ne représentent que 4,4% de l'actif total des caisses de retraite du pays, alors que l'exposition moyenne aux actifs nationaux atteint 10,1% à l'échelle mondiale. L'hiver dernier, des dirigeants d'entreprises, des gestionnaires de fonds et des syndicats avaient lancé un débat similaire au Canada, déplorant que les caisses de retraite d'ici investissent seulement 4% de leurs portefeuilles dans les actions canadiennes.

### Fallait y penser !

Qui n'a jamais fait semblant de travailler pour avoir l'air efficace? Selon un rapport de l'éditeur de logiciel Workhuman, ce sont les gestionnaires et les membres de la haute direction qui sont les plus susceptibles d'avoir recours à des stratégies de simulation de la productivité! Près du tiers (32%) des employés non-cadres admettent qu'ils simulent parfois leur rendement, par exemple en restant au bureau plus tard sans vraiment travailler, en consultant les réseaux sociaux plutôt que d'effectuer leurs tâches ou en utilisant des outils simulant les mouvements de la souris ou l'activation des touches du clavier. Une proportion qui atteint 38% chez les cadres supérieurs et 37% chez les gestionnaires. Ce constat s'explique par le fait que les attentes en matière de productivité sont plus élevées chez les patrons, notent les auteurs du rapport. Il s'agit toutefois d'un jeu dangereux: en mai dernier, Wells Fargo a congédié plus d'une douzaine d'employés qui avaient utilisé un logiciel de simulation de souris et de clavier alors qu'ils étaient en télétravail.



### Les plus lus sur avantages.ca



- 1 Un travailleur sur quatre ignore ses avantages sociaux
- 2 Augmentations salariales : un recul progressif
- 3 Les caisses de retraite alimentent la crise du logement
- 4 Québec adopte le projet de loi 68 pour réduire la paperasse des médecins
- 5 La pleine conscience, aussi efficace qu'un antidépresseur

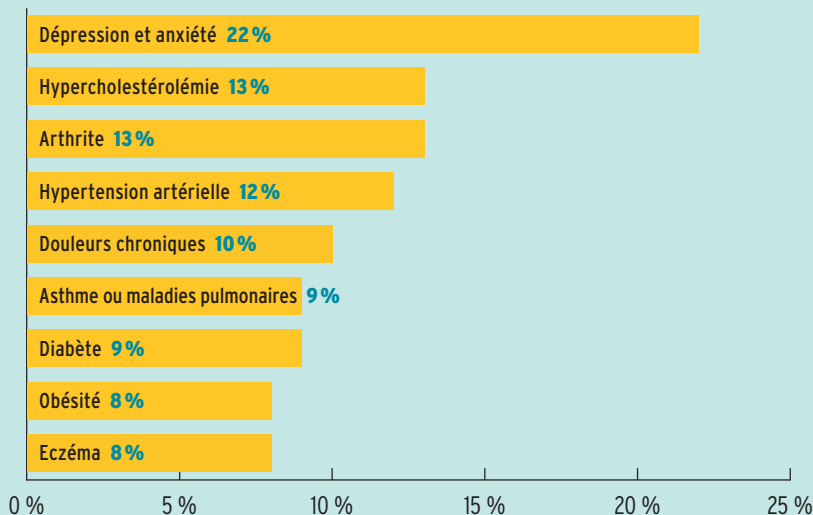
### Pas tombé dans l'oreille d'un sourd

« Nous atteignons un plateau dans l'espérance de vie. Il est toujours possible qu'une percée puisse pousser la survie vers de plus hauts sommets, mais nous n'en sommes pas là encore. »

– Mark Hayward, chercheur à l'Université du Texas, commentant les résultats d'une récente étude publiée dans la revue *Nature Aging* concluant que l'humanité avait probablement atteint la limite supérieure de l'espérance de vie.

### Une image vaut mille mots

#### MALADIES CHRONIQUES LES PLUS COURANTES CHEZ LES PARTICIPANTS AUX RÉGIMES COLLECTIFS DE SOINS DE SANTÉ AU CANADA



Source: Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2024



**PIERRE-LUC TRUDEL**

Rédacteur en chef

## Garder le cap sur l'ESG

**A**près plus d'une décennie de croissance soutenue, les placements ESG ont connu leurs premiers revers ces dernières années, dans un contexte politique et économique leur étant fortement défavorable. Pourtant, il est plus important que jamais pour les investisseurs institutionnels de réitérer leur engagement envers des portefeuilles durables socialement et environnementalement.

Pendant la première moitié de 2024, les investisseurs mondiaux ont retiré 40 G\$ US des fonds ESG, selon des données de Barclays. Il s'agit de la première année de flux d'investissement négatifs dans les stratégies ESG.

Durant le premier semestre de 2023, les émissions d'obligations vertes par les sociétés américaines ont également chuté de 39% par rapport à la même période de 2022. À l'échelle mondiale, seulement 170 fonds ESG ont été lancés au premier semestre de 2024, comparativement à 325 un an plus tôt, selon Morningstar.

Plusieurs raisons expliquent ce recul: le marché qui arrive à maturité, mais aussi une contre-performance de l'ESG en 2022 et en 2023. Même les fonds ESG les mieux gérés n'ont pu faire le poids face à l'explosion des prix du pétrole et du gaz qui a suivi le déclenchement de la guerre en Ukraine. Mais plutôt que de mettre en lumière les vulnérabilités des fonds ESG peu ou pas exposés à ces actifs, cette déconvenue démontre au contraire la pertinence de ces fonds, tellement la planète est encore dépendante des énergies fossiles.

Il est aussi vrai que certains gestionnaires d'actif n'ont pas aidé leur cause en versant dans l'écoblanchiment. Le gestionnaire allemand DWS a par exemple dû payer en 2023 une amende de 19 M\$ US au régulateur américain des valeurs mobilières en raison de fausses déclarations concernant ses placements ESG. Du bonbon pour les opposants à l'ESG, qui ne se gênent pas pour discréditer ces fonds, en particulier aux États-Unis.

C'est d'ailleurs ce qui est le plus inquiétant. Dans les balbutiements des stratégies ESG, les investisseurs craignaient avant tout d'obtenir des rendements à long terme inférieurs à ceux des stratégies traditionnelles. De nombreuses études ont depuis réfuté cette croyance, mais il s'agissait tout de même d'une préoccupation compréhensible et somme toute légitime.

Mais aujourd'hui, l'opposition à l'ESG prend une forme beaucoup plus idéologique de combat contre le «wokisme financier». Lorsqu'ils ne sont pas trop occupés à restreindre le droit à l'avortement, les États américains les plus


conservateurs travaillent activement à mettre des bâtons dans les roues des investisseurs et des gestionnaires voulant intégrer l'ESG à leurs portefeuilles. Des États comme la Floride, l'Arkansas et la Virginie occidentale ont carrément interdit à leurs caisses de retraite publiques de considérer les critères ESG dans leurs décisions d'investissement.

Heureusement, toutes les nouvelles ne sont pas mauvaises. Des États plus progressistes tels que New York et l'Illinois ont récemment introduit de nouvelles règles plus strictes en matière de divulgation climatique. Et même à l'échelle nationale, les acteurs du marché semblent toujours soutenir les stratégies ESG. Selon des chercheurs de l'Université Harvard, moins de 2% des résolutions anti-ESG déposées aux assemblées générales des grandes entreprises américaines ont obtenu le soutien des actionnaires, malgré le fait que leur nombre a bondi de 66% entre 2023 et 2024.

Au Canada, 94% des gestionnaires d'actif affirment ne pas avoir modifié leur processus d'investissement relativement à l'ESG, malgré les pressions provenant du sud de la frontière, selon un sondage de la firme de service-conseil Millani. En revanche, ils concèdent que la politisation du sujet rend leur travail plus difficile, et 46% jugent que l'appellation ESG n'a plus le même poids qu'auparavant, rendant son utilisation plus délicate aujourd'hui.

Les investisseurs institutionnels doivent donc absolument réitérer leur appui à l'intégration des facteurs ESG dans leurs processus d'investissement. Cette confiance renouvelée sera nécessaire pour que les stratégies ESG continuent leur progression alors que l'image de la finance durable risque d'être écorchée au cours des prochaines années en raison d'un environnement économique et géopolitique de plus en plus tendu.

Depuis le début de la guerre en Ukraine, plusieurs gestionnaires de fonds ESG ont par exemple choisi de réintroduire les fabricants d'armement dans leurs portefeuilles, ce qui n'a pas manqué de scandaliser la gauche et de susciter les moqueries de la droite, comme le relate le *Financial Times*. La réalité est pourtant éminemment complexe. D'un côté, la fabrication d'armes ne répond certainement pas aux principes fondamentaux de l'ESG. Mais de l'autre, donne-t-on vraiment un coup de main à l'humanité en excluant de nos portefeuilles des entreprises qui fournissent aux Ukrainiens le moyen de se défendre contre l'invasion russe? Ce sera ultimement aux investisseurs comme les caisses de retraite de trancher.



**RVER**  
**UN DIXIÈME**  
**ANNIVERSAIRE**  
**EN DEMI-TEINTE**

PAR JEAN-FRANÇOIS VENNE

*Voilà dix ans que la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER) est entrée en vigueur. Bien qu'elle ait permis d'augmenter le nombre de travailleurs couverts par un programme d'épargne-retraite en milieu de travail, elle est loin d'avoir rempli toutes ses promesses.*

**S**i cette loi adoptée en 2014 a été à l'origine de la création de l'outil d'épargne nommé RVER, l'élément le plus important de la législation demeure l'obligation faite à toutes les entreprises de 10 employés et plus d'offrir un quelconque moyen d'épargner par l'entremise de retenues salariales.

En cas de non-respect, l'entreprise peut faire l'objet d'une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Entre 2019 et 2024, le nombre de plaintes a varié entre une et sept par année. « Les principaux manquements rapportés sont le refus de l'employeur de mettre en place un RVER et celui d'inscrire la travailleuse ou le travailleur au régime de son entreprise », selon Antoine Leclerc-Loiselle, conseiller en relations de presse à la CNESST. Les amendes imposées aux entreprises fautives vont de 500 \$ à 10 000 \$, et sont doublées en cas de récidive.

### Le RVER, un pis-aller

Retraite Québec estime que la loi sur les RVER a eu une incidence positive. « Grâce aux RVER, plus de 100 000 travailleurs de plus ont accès à un régime collectif d'épargne-retraite, souligne par courriel le porte-parole de l'organisme, Frédéric Lizotte. Comme l'employeur peut choisir d'offrir un autre véhicule que le RVER, le succès de la loi ne se limite pas spécifiquement à la participation à un RVER. »

Mais le RVER en tant que tel n'a pas été si populaire. « Pour se conformer à la loi, bon nombre d'employeurs lui ont préféré un combo REER collectif et régime de participation différée aux bénéficiaires (RPDB) », constate Michèle Frenette, fondatrice de la firme de consultation GRMF. Une formule très fréquente voit l'employeur cotiser au RPDB, à condition que l'employé verse un montant équivalent ou supérieur à son REER collectif.

Les employeurs aiment la souplesse de cette formule de même que certains atouts, par exemple le fait que les cotisations au RPDB ne soient pas considérées comme des avantages imposables. Elles sont aussi déductibles d'impôt.

Michèle Frenette estime que la qualité des fonds disponibles dans ce genre de véhicule est supérieure aux produits de placement offerts dans les RVER. Cela vient notamment du fait que les frais de gestion et d'administration des RVER sont plafonnés à 1,25 % de l'actif sous gestion pour l'option par défaut, un fonds de type cycle de vie, et à 1,50 % pour les autres options, ce qui limite les stratégies de placement.

« Donc, les fournisseurs offrent des fonds très génériques aux participants, qui pourraient peut-être trouver mieux avec un conseiller », croit Michèle Frenette. Elle craint par ailleurs que



certain salariés s'imaginent que, puisqu'ils cotisent à un RVER au travail, ils sont en voie d'épargner suffisamment pour la retraite, ce qui n'est généralement pas le cas, selon elle.

L'Observatoire de la retraite a une vision un peu différente de la situation. « Il est possible que les administrateurs de RVER contactés par des employeurs aient dirigé cette clientèle vers des produits plus lucratifs, comme les REER collectifs, dont les frais ne sont pas plafonnés », avance le professionnel de recherche Riel Michaud-Beaudry.

### Manque de visibilité

De son côté, Pierre-Carl Michaud, directeur scientifique de l'Institut sur la retraite et l'épargne de HEC Montréal, déplore l'absence de statistiques détaillées sur le groupe de travailleurs visé par la loi. Cette dernière ne prévoit aucune obligation de collecte de données auprès des administrateurs de régimes.

« C'est donc difficile de savoir si le taux global d'épargne de ces personnes a augmenté, et si le fait de cotiser obligatoirement à un régime de retraite a eu des impacts sur leur situation financière, comme une hausse de l'endettement, par exemple. »

« *Pour se conformer à la loi, bon nombre d'employeurs ont préféré un combo REER collectif et régime de participation différée aux bénéficiaires.* »

– Michèle Frenette, GRMF

À Retraite Québec, le porte-parole Frédéric Lizotte rappelle que le plan stratégique 2024-2027 de l'organisme prévoit de réaliser des travaux de recherche, des portraits et des sondages sur ces sujets. « Ceux-ci permettront d'avoir plus d'informations sur les cotisations patronales et salariales aux RVER, mais également de dégager des constats sur la retraite et ainsi susciter des réflexions et des échanges », assure-t-il.



### QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DU RVER

- Le travailleur est automatiquement inscrit, mais peut se retirer
- Le taux de cotisation par défaut est de 4 % du salaire
- L'employeur n'a aucune obligation de cotiser
- Les cotisations au RVER n'entraînent pas de taxes sur la masse salariale
- Le total des frais déductibles du rendement facturé par l'administrateur doit être inférieur ou égal à 1,25 % de l'actif moyen pour l'option de placement par défaut (cycle de vie), et 1,5 % pour toute autre option de placement
- L'administrateur doit offrir une option de placement par défaut et trois à cinq autres options comportant divers niveaux de risque et de rendement
- Les cotisations de l'employeur, le cas échéant, sont immobilisées

Pierre-Carl Michaud s'inquiète aussi des taux de cotisation généralement faibles des employés, qui dépassent rarement le niveau minimal décrété par la loi. Ce taux était de 2% du salaire brut au départ. Il a été haussé à 4% en janvier 2019. « Comme les employeurs n'y cotisent généralement pas, ça soulève des questions sur le taux de couverture en matière de revenu de retraite de ces employés », note Pierre-Carl Michaud.

### Le rôle des employeurs

Dans son rapport de 2023 sur l'épargne-retraite, Sun Life révélait qu'à peine 14% des employeurs cotisaient au RVER de leurs salariés. Au Royaume-Uni, le gouvernement impose désormais aux employeurs de cotiser à un régime de retraite, à hauteur de 3% du salaire. Le Québec est-il prêt pour une telle approche ?

À la Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI), la réponse est un non sans équivoque. « Les PME n'ont pas beaucoup de marge de manœuvre financière et les charges salariales sont déjà très élevées au Québec, où elles dépassent de 30% la moyenne nationale », soutient François Vincent, vice-président de la FCEI pour le Québec. Dans le Baromètre des affaires 2023 de cet organisme, 65% des PME québécoises interrogées désignent les charges salariales comme la principale pression sur leurs coûts.

« *Les employés doivent bien comprendre pourquoi c'est important de cotiser à leur RVER et pourquoi 5 % du salaire, c'est mieux que 2 %.* »

- Pierre-Carl Michaud, HEC Montréal

Michèle Frenette aussi se montre mitigée devant cette proposition. « Si tous les employeurs doivent cotiser, ce n'est plus un avantage compétitif », remarque-t-elle.

Le son de cloche est tout autre du côté de l'Observatoire de la retraite, qui réclame une contribution obligatoire de l'employeur. « Sans cotisations de l'employeur, ce n'est pas sérieux », déplore le coordonnateur François L'Italien.

S'il concède que les charges salariales sont déjà lourdes pour les PME, il invite à faire preuve d'imagination pour surmonter cet écueil. « On peut envisager toutes sortes de solutions, comme la création de régimes multi-employeurs qui permettent de diminuer les frais de gestion, et même une révision plus globale de la fiscalité des entreprises », avance-t-il.

Selon lui, le gouvernement doit élargir sa lentille et regarder les conséquences de maintenir la situation actuelle. « À combien s'élèvent les coûts pour le système et l'impact sur les finances publiques de devoir venir en aide à beaucoup de personnes âgées qui sont pauvres parce qu'elles n'ont pas eu accès à un bon régime de retraite ? », demande-t-il.

« La loi a amélioré le taux de couverture des régimes de retraite en milieu de travail; cependant, les régimes mis en place, comme des REER, des RVER et des RPDB, sont de piètre qualité. Les montants économisés restent faibles et les régimes ne permettent pas d'obtenir de bons revenus de retraite. »

- Riel Michaud-Beaudry, Observatoire de la retraite

Il ajoute qu'à l'époque, le groupe de travail qui a planché sur la loi était constitué de Retraite Québec, des employeurs et des institutions financières, mais que les représentants des salariés n'avaient pas été conviés à la table. «Après, on ne doit pas s'étonner que notre régime soit le plus chiche pour les travailleurs par rapport à tous ceux qui ont été mis sur pied dans les pays anglo-saxons», relève-t-il.

**Une réflexion globale**

On le comprend, les deux porte-parole de l'Observatoire de la retraite ne se satisfont pas du tout de la situation qui règne, dix ans après l'adoption de la loi sur les RVER. «La loi a amélioré le taux de couverture des régimes de retraite en milieu de travail; cependant, les régimes mis en place, comme des REER, des RVER et des RPDB, sont

**LE RVER EN CHIFFRES**

**2015 (première année complète de disponibilité du RVER)**

- 9 régimes
- 1373 employeurs
- 9168 participants
- 3,8 millions de dollars d'actif

**2023**

- 9 régimes
- 12 277 employeurs
- 102 704 participants
- 425,9 millions de dollars d'actif

Source : Retraite Québec

JENIFOTO / STOCK.ADOBE.COM

**Benefits**

**SONDAGE SUR LES SOINS DE SANTÉ 2024**

**LE RAPPORT DU SONDAGE BENEFITS CANADA SUR LES SOINS DE SANTÉ 2024 EST MAINTENANT DISPONIBLE**

**TÉLÉCHARGER LE RAPPORT DÈS MAINTENANT**

**avantages.ca/SBCSS**



**MERCI À NOS COMMANDITAIRES**

**DIAMANT**



**PLATINE**





**NOMBRE DE  
PLAINTES TRAITÉES  
EN LIEN AVEC LES RVER**

2024 (au 31 août) : 1  
2023 : 6  
2022 : 1  
2021 : 4  
2020 : 1  
2019 : 7

Source : CNESS

« Sans cotisations de l'employeur, ce n'est pas sérieux. Depuis 20 ans, nous avons bricolé ce système [de retraite] et nous avons mis des rustines pour bloquer certains trous, mais le temps est venu de nous demander si les moyens que nous utilisons répondent réellement à nos objectifs. »

- François L'Italien, Observatoire de la retraite

de piètre qualité, juge Riel Michaud-Beaudry. Les montants économisés restent faibles et les régimes ne permettent pas d'obtenir de bons revenus de retraite. »

Le plus récent rapport de gestion de Retraite Québec indique que l'ensemble des RVER actifs dans la province compte 102 000 participants pour 426 millions de dollars d'actif sous gestion. « Cela donne un peu plus de 4 000 \$ en moyenne par participant pour des régimes mis en place à la fin des années 2010, calcule le chercheur. Si l'objectif consiste à s'assurer que les salariés jouiront d'une retraite confortable, c'est un échec. »

Ce qui ne veut pas dire qu'il faut jeter le bébé avec l'eau du bain. « Pour les personnes qui ne souhaitent pas épargner ou qui ne sont pas habiles avec l'épargne, le RVER revêt certaines caractéristiques intéressantes, comme les portefeuilles cycle de vie, les frais de gestion inférieurs aux fonds communs de placement et un taux de cotisation par défaut », souligne-t-il.

De son côté, Pierre-Carl Michaud aimerait qu'un mécanisme soit adopté pour assurer que le niveau de cotisations des employés progresse dans le temps. « Par exemple, une partie des augmentations salariales pourrait être automatiquement consacrée à bonifier les cotisations », illustre-t-il.

Il cite aussi le besoin crucial d'éducation financière. « Les employés doivent bien comprendre pourquoi c'est important de cotiser à leur RVER et pourquoi 5 % du salaire, c'est mieux que 2 % », indique-t-il.

Si le dixième anniversaire de la loi sur les RVER représente l'occasion de dresser un bilan, elle devrait surtout déclencher une réflexion beaucoup plus large sur l'architecture de notre système de retraite au Québec, selon François L'Italien. « Depuis 20 ans, nous avons bricolé ce système et nous avons mis des rustines pour bloquer certains trous, mais le temps est venu de nous demander si les moyens que nous utilisons répondent réellement à nos objectifs. »

# Traitement de l'obésité : le coût de l'inaction

## L'obésité est une maladie chronique

L'obésité est une maladie chronique et progressive associée à plus de 200 problèmes de santé liés au poids, dont les maladies cardiaques, le diabète de type 2 et de nombreux cancers. L'obésité est le résultat d'interactions complexes entre des facteurs génétiques, environnementaux, comportementaux et sociaux — et non d'un manque de détermination.<sup>1</sup>

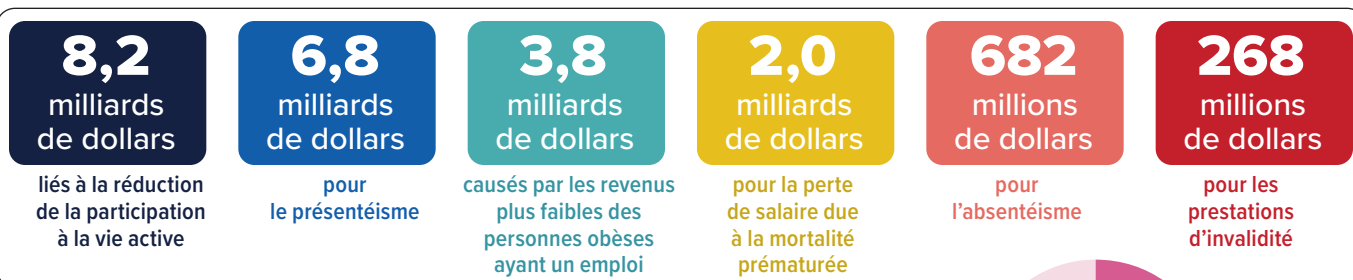
Les Canadiens et Canadiennes vivant avec l'obésité sont confrontés à une discrimination généralisée fondée sur le poids, car on continue à considérer l'obésité comme une maladie que l'on s'inflige soi-même. Cette idée fausse contribue au manque d'interventions médicales disponibles pour les personnes vivant avec l'obésité.



## L'obésité sans traitement coûte des milliards de dollars

Le fait de ne pas reconnaître l'obésité comme une maladie chronique et progressive a entraîné des conséquences économiques considérables. Un nouveau rapport d'Obésité Canada montre que le coût de l'inaction dans le traitement de l'obésité au Canada a dépassé les **27 milliards de dollars**, soit 20 % de plus que les estimations précédentes.<sup>2</sup>

Le rapport indique que le coût annuel supplémentaire pour le système de santé canadien s'élève à 5,9 milliards de dollars. Les coûts liés à la perte de productivité au travail sont trois fois plus élevés, dépassant 21 milliards de dollars, dont :<sup>2</sup>



Malgré ces coûts, moins de **20 %** des Canadiens et Canadiennes bénéficiant d'un régime privé d'assurance-médicaments ont accès aux médicaments approuvés par Santé Canada pour le traitement de l'obésité.<sup>3</sup>



## Il y a urgence à lutter contre l'obésité

Au Canada, **près d'une personne sur trois** vit avec l'obésité.<sup>2</sup>



**Il est urgent d'agir.** En investissant dans des stratégies efficaces de prévention et de traitement de l'obésité, les promoteurs de régimes peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre la crise de l'obésité au Canada, en soutenant les personnes qui vivent avec cette maladie chronique et leurs employeurs.

Pour en savoir plus sur le coût de l'inaction dans le traitement de l'obésité, visitez [obesitycanada.ca/fr](https://obesitycanada.ca/fr)

### Références

1. *Understanding Obesity*. Obésité Canada. Disponible à l'adresse : <https://obesitycanada.ca/understanding-obesity/>. Consulté le 1<sup>er</sup> août 2024.
2. *Modélisation du coût de l'inaction dans le traitement de l'obésité au Canada*. Obésité Canada, 2024.
3. *Report Card on Access to Obesity Care*. Obésité Canada. Disponible à

l'adresse : <https://obesitycanada.ca/wp-content/uploads/2019/05/OC-Report-Card-2019-English-Final.pdf>. Consulté le 1<sup>er</sup> août 2024.

ILLUSTRATIONS : Z\_WEI (ISTOCK), VASILYROSCA (ISTOCK)

Commandité par Eli Lilly Canada, en collaboration avec Obésité Canada.



# LES FNB EN MODE INSTITUTIONNEL

INSTITUTIONNEL

PAR DIDIER BERT

***Les fonds négociés en Bourse jouissent d'une popularité imperturbable chez les investisseurs de détail, mais ils se font plus discrets dans le marché institutionnel. À quelles conditions ont-ils leur place dans les portefeuilles des caisses de retraite, et quelles stratégies privilégier pour optimiser leur intégration ?***

Les fonds négociés en Bourse (FNB), ces paniers de titres qui se négocient sur les marchés financiers comme des actions publiques, sont devenus un produit de placement prisé des investisseurs individuels, avec plus de 1 400 de ces fonds offerts par 41 émetteurs au Canada.

Leur atout numéro un est dans bien des cas d'assurer à l'investisseur l'obtention du rendement moyen du marché de référence à peu de frais. Et si cet argument résonne favorablement aux oreilles des investisseurs individuels, les investisseurs institutionnels aussi se montrent intéressés.

Au cours des dernières années, les FNB ont connu une popularité croissante auprès de ces derniers. Fin juin 2024, le marché canadien des FNB représentait presque 520 milliards de dollars canadiens, selon les données de la firme de recherche torontoise Investor Economics. Sur ce total, 161 milliards de dollars, soit 31 %, étaient détenus par des investisseurs institutionnels, notamment des caisses de retraite.

Ce qui est certain, c'est que leur intérêt croît rapidement. En effet, fin 2020, les investisseurs institutionnels détenaient seulement 117 milliards de dollars en FNB. En moins de quatre ans, le recours à ce produit de placement a donc augmenté de 38 %.

### Les frais, un avantage à dimensions variables

Les gestionnaires de caisses de retraite peuvent eux aussi considérer plusieurs avantages reconnus des FNB sur le marché de détail... à commencer par leurs frais de gestion et de transaction modérés. Ces coûts sont souvent bien inférieurs à ceux d'autres stratégies de placement, notamment en gestion active. Les régimes de retraite, qui cherchent à maximiser les rendements nets après frais, peuvent voir dans les FNB une solution économique. Les fonds indiciaires, qui suivent passivement un indice de marché, sont particulièrement attractifs pour cette raison. Dans certains cas, les frais de gestion des FNB peuvent être jusqu'à cinq fois inférieurs à ceux des fonds gérés activement, du moins dans le marché de détail.

« Les plus petites caisses de retraite préfèrent souvent cette approche pour réduire les coûts », constate Martin Boyer, professeur de finance à HEC Montréal. « Elles n'ont pas toujours la capacité d'analyser tous

les gestionnaires disponibles à qui confier leurs actifs. C'est un peu comme les particuliers moins fortunés qui achètent des fonds communs faute de temps pour faire une recherche active de gestionnaires. »

Pendant, cette économie potentielle revêt des réalités différentes selon les fonds. « Dans un cadre collectif, l'écart de frais peut être beaucoup moins marqué », relève Stefan Kolovic, directeur relations clients à Solertia. « Par exemple, un fonds indiciaire d'actions canadiennes pourrait avoir des frais de 0,15 % à 0,2 %, tandis qu'un fonds à gestion active d'actions canadiennes serait plutôt autour de 0,4 % à 0,5 %. Cela montre que la différence de frais de gestion est environ de 0,25 %, ce qui signifie qu'un gestionnaire n'a pas besoin de surpasser son indice de 2 %, mais seulement de 0,25 % pour apporter de la valeur ! » Une gestion active, avec un gestionnaire disposant d'une solide expérience, pourrait être un meilleur choix, compte tenu de la faible économie réalisée sur les frais, explique M. Kolovic. L'offre de placement de Solertia destinée aux caisses de retraite comporte plus de 50 % de FNB indiciaires. « Pour les placements de croissance, nous favorisons les fonds indiciaires avec environ deux tiers du portefeuille en gestion indiciaire, mentionne-t-il. Une gestion active de qualité est privilégiée pour les placements prudents. »

« Les produits de gestion sous-jacents des FNB, que ce soit des stratégies indiciaires ou des stratégies en gestion active, sont généralement offerts par des gestionnaires institutionnels à des frais équivalents ou moindres. »

– Mathieu Lessard, Normandin Beaudry

Pour d'autres FNB, l'intérêt est cela dit bien réel. « Si on compare la gestion active sur le marché américain à un FNB américain, on peut économiser jusqu'à 1 % de frais de gestion avec le FNB, car le marché américain est bien connu et liquide, indique Martin Boyer. C'est un marché très efficace, difficile à battre, même pour dépasser une marge d'à peine 0,25 % ».

« Sur le long terme, un FNB indiciaire est probablement l'option la plus intéressante pour les actions américaines », renchérit Stefan Kolovic. Mais sur des marchés de petites capitalisations et moins liquides, la gestion active apporte une valeur ajoutée nettement plus élevée, précise-t-il.

Suite de l'article à la page 21 ►

# UNE CONVERSATION

avec l'un des gestionnaires de portefeuille de la stratégie Actions mondiales de qualité avec réinvestissement de capital, qui est offerte aux investisseurs institutionnels canadiens par l'entremise de Gestion de Placements TD Inc. et dont le sous-conseiller est Epoch Investment Partners, Inc. (« TD Epoch »).

## Steven D. Bleiberg

directeur général,  
gestionnaire de portefeuille,  
Epoch Investment Partners, Inc.



**Le rendement du capital investi (RCI)**, calculé en tant que bénéfice net d'exploitation après impôts divisé par le capital investi, est la meilleure mesure de réussite pour une entreprise, déclare Steven Bleiberg, directeur général et gestionnaire de portefeuille de la stratégie Actions mondiales de qualité avec réinvestissement de capital de TD Epoch. Par conséquent, le portefeuille tend à s'éloigner des secteurs et des régions dont le RCI est limité, comme les services publics d'électricité aux États-Unis (où la réglementation exige que les sociétés ne gagnent pas plus que le coût du capital), les produits de base (où il est difficile d'exiger un prix supérieur pour, disons, le bois d'œuvre, le pétrole ou le minerai de fer) et le Japon (où le RCI a toujours été inférieur à celui des États-Unis et de l'Europe, bien que cela commence à changer). Cependant, la sélection des titres de la stratégie est en fin de compte fondée sur la recherche fondamentale, et l'équipe est ouverte aux occasions partout, souligne M. Bleiberg.

## Pourquoi le RCI est-il un bon indicateur du rendement futur d'une entreprise?

Le but d'une entreprise n'est pas seulement de croître. Le but d'une entreprise est de créer de la valeur pour les propriétaires, qui sont en fin de compte les actionnaires. J'aime dire que la croissance ne tombe pas du ciel. Il faut investir dans une entreprise pour générer de la croissance. Et cela exige du capital – et le capital n'est pas gratuit. Lorsque la direction fait une acquisition, elle aime bien dire que « cela fait augmenter le bénéfice ». Mais elle peut dépenser un milliard de dollars de flux de trésorerie pour faire une acquisition et l'apport au bénéfice n'est que de 40 millions de dollars. Elle dira : « Nous avons augmenté le bénéfice de 40 millions de dollars », et oui, il y a eu une croissance, mais cela représente un rendement du capital investi de 4 %. Est-ce un bon rendement? La direction peut faire d'autres choses avec les flux de trésorerie, y compris les remettre aux actionnaires sous forme de dividendes ou de rachats d'actions. Au cours de la dernière année, ces actionnaires auraient pu placer cet argent dans des bons du Trésor américain sans risque et obtenir un rendement de 5 %. Donc, le fait d'avoir réalisé un rendement de 4 % n'a pas favorisé les actionnaires. Le RCI reflète plus fidèlement la rentabilité d'une entreprise et son engagement envers ses actionnaires.

## Qu'est-ce qu'une entreprise doit généralement faire pour maintenir un RCI élevé de façon constante?

Il faut qu'il y ait un avantage concurrentiel durable, car un rendement élevé du capital attire la concurrence. L'histoire regorge d'exemples d'entreprises qui étaient dominantes à un moment donné, parfois pendant de longues périodes, mais qui ont fini par perdre cet avantage. Nous recherchons des choses comme des brevets pour les entreprises de technologie ou de soins de santé, des marques puissantes pour les entreprises de consommation, et des actifs physiques uniques ou un processus unique pour les entreprises industrielles. Parfois, c'est une très bonne équipe de direction – par exemple, Constellation Software est une entreprise canadienne qui cherche à obtenir un meilleur rendement du capital grâce aux acquisitions, et elle a un excellent modèle pour le faire. Nous cherchons quelque chose qui rend l'entreprise unique.

## Quels sont les avantages de mettre l'accent sur la rentabilité plutôt que sur la croissance?

Les entreprises qui sont déjà rentables (celles qui affichent des marges bénéficiaires élevées et un rendement élevé du capital) ont tendance à mieux résister lorsque la croissance économique ralentit. En revanche, les entreprises qui augmentent rapidement leur chiffre d'affaires, mais qui n'ont pas encore trouvé

le moyen de le convertir en un bénéfice net positif, sont très sensibles aux ralentissements de la croissance économique.

## Comment choisissez-vous les placements pour la stratégie Actions mondiales de qualité avec réinvestissement de capital?

Dans notre secteur, on perçoit une dichotomie entre les approches fondamentale et quantitative, mais les deux jouent un rôle dans cette stratégie. Lorsque vous gérez un portefeuille mondial, votre univers compte environ 10 000 actions cotées en bourse. Personne n'a suffisamment de ressources pour faire une recherche fondamentale approfondie sur 10 000 sociétés. Nous utilisons donc des outils quantitatifs dès le départ pour nous aider à réduire l'univers à un nombre gérable de titres, puis nous pouvons ensuite ajouter de la valeur grâce à une analyse fondamentale.

« Le RCI reflète plus fidèlement la rentabilité d'une entreprise et son engagement envers ses actionnaires. »

Nous sélectionnons les entreprises qui ont enregistré un rendement du capital d'au moins 5 % par rapport au coût du capital au cours de la dernière année. Nous avons des indicateurs de croissance modestes pour nous assurer que l'entreprise a la capacité de croître au moins aussi rapidement que l'économie en général. Nous examinons les marges bénéficiaires pour éliminer les entreprises qui croissent grâce à des acquisitions qui font augmenter le bénéfice, mais qui affichent un faible rendement du capital. Nous avons aussi des critères de liquidité. Ce filtre fondé sur la réussite ou l'échec nous donne environ 500 titres non classés.

C'est encore beaucoup, alors nous utilisons un autre outil. Élaboré à l'interne chez TD Epoch, le modèle de base d'Epoch est un modèle de classement quantitatif qui permet de filtrer les paramètres qui indiquent si une entreprise génère des flux de trésorerie disponibles et les répartit de façon sensée. Ensuite, il reste environ 200 titres. Nous détenons environ 100 titres dans la stratégie, donc la moitié des 200 sont déjà dans le portefeuille. Nous envisagerons de vendre ceux qui ne sont pas affichés après l'application des filtres, puis nous utiliserons un « optimiseur » pour orienter nos recherches. Ce dernier cherche à maximiser le ratio d'information (surperformance par rapport à l'erreur de suivi) qui est une mesure de la compétence d'un gestionnaire actif et suggère des façons de réduire les corrélations et d'améliorer la diversification.

Avec les recommandations de l'optimiseur concernant les titres à acheter et à vendre, nous commençons la recherche fondamentale, un processus qui prend des semaines. En fin de compte, tous les titres doivent passer par notre processus d'approbation fondamentale. Nos analystes se concentrent sur ce qui rend une entreprise unique – à la fois la source et la durabilité de son avantage concurrentiel durable. Toute l'équipe discute de tous les titres, et chaque analyste fait preuve de scepticisme au sujet de l'atout qui concerne et protège l'entreprise. À ce moment-là, nous cherchons des raisons de ne pas détenir un titre parce que le filtrage quantitatif et l'optimiseur nous ont déjà donné des raisons de le détenir. Si nous avons dix titres recommandés dans un trimestre donné, la recherche fondamentale en écarte habituellement la plupart et nous n'en accepterons peut-être que deux.

## En quoi cette stratégie accroît-elle la diversification d'un portefeuille d'actions traditionnel?

Notre portefeuille semble différent de celui de nos pairs; le chevauchement entre leurs titres et les nôtres est généralement de moins de 20 %. En même temps, selon les règles de construction du portefeuille que nous utilisons, pas plus de 2 % de l'actif est investi dans chaque titre, de sorte que notre portefeuille est différent des indices. Nous adoptons également une approche toutes capitalisations, ce qui signifie que nous avons une importante pondération de titres à moyenne capitalisation qui équilibre celle des titres à grande capitalisation et à mégacapitalisation. Tout cela signifie que nous pouvons offrir une diversification pour une exposition à la croissance plus traditionnelle, et les comparaisons de Style Analytics nous classent souvent au sommet de notre groupe de pairs ou près de celui-ci pour tous les indicateurs de qualité, y compris le rendement du capital, la stabilité de la croissance des bénéfices, les marges et le faible endettement.

## Quelles mesures de protection avez-vous mises en place pour réduire au minimum les risques imprévus et la volatilité?

Notre optimiseur utilise le modèle de risque d'Axioma et, à tout moment, nous savons d'où vient le risque actif dans le portefeuille, et aucune source ne devient trop importante. Dans cette optique, ce n'est pas la technologie, mais les humains qui décident quels titres sont choisis, et nous examinons régulièrement les analyses des risques du portefeuille pour nous assurer que nous sommes à l'aise avec ceux-ci. Une fois par trimestre, nous soumettons également le portefeuille à un modèle de risque macroéconomique qui, par exemple, tient compte de l'exposition aux variations de la courbe des taux ou du prix du pétrole. Tout cela fait en sorte que le portefeuille demeure à l'intérieur de nos balises.

Pour en savoir plus, consultez le site <https://www.td.com/ca/fr/solutions-de-placement-mondiales>.

Gestion de Placements TD Inc. a embauché Epoch Investment Partners, Inc. à titre de sous-conseiller pour la stratégie Actions mondiales de qualité avec réinvestissement de capital de TD Epoch.

Solutions de placement mondiales TD représente Gestion de Placements TD Inc. (« GPTD ») et Epoch Investment Partners, Inc. (« TD Epoch »). GPTD et TD Epoch sont des sociétés affiliées et des filiales en propriété exclusive de La Banque Toronto-Dominion.

Commandité par



Solutions de placement mondiales TD

## TOP 10 | GESTIONNAIRES D'ACTIFS DE RÉGIMES PD

ACTIF (M\$) AU 30 JUIN 2024

Gestionnaire	Actif 2024
1   Solutions de placement mondiales TD	136 268,3\$
2   Brookfield	93 524,0\$
3   PH&N Institutionnel (RBC Gestion mondiale d'actifs)	68 038,7\$
4   Gestion d'actifs BlackRock Canada	45 369,0\$
5   Investissement BNY Canada	34 101,0\$
6   Trans-Canada Capital	29 600,0\$
7   Gestion d'actifs CIBC	26 125,8\$
8   Groupe financier Connor, Clark & Lunn	22 934,8\$
9   PIMCO Canada	22 277,0\$
10   Fiera Capital	21 594,3\$
<b>Total du Top 10 :</b>	<b>499 832,9\$</b>

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

ACTIF (M\$) AU 30 JUIN 2024

Gestionnaire	Actif 2024
1   Gestion d'actifs BlackRock Canada	92 565,0\$
2   Placements institutionnels Fidelity Canada	25 466,5\$
3   Gestion de placements Canada Vie	23 013,1\$
4   Gestion d'actifs PMSL	21 847,8\$
5   Solutions de placement mondiales TD	18 617,2\$
6   MFS Gestion de placements Canada	13 864,0\$
7   Beutel, Goodman & Compagnie	13 802,5\$
8   Industrielle Alliance, Gestion de placements	12 720,0\$
9   PH&N Institutionnel (RBC Gestion mondiale d'actifs)	10 699,6\$
10   Groupe financier Connor, Clark & Lunn	10 569,9\$
<b>Total du Top 10 :</b>	<b>243 165,7\$</b>



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

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2024

Gestionnaire	Actif 2024	Actif 2023	Variation
1  Arrowstreet Capital	17 664,0\$	13 250,0\$	33,3 %
2  Neuberger Berman	15 408,3\$	13 202,7\$	16,7 %
3  Gestion de placements Connor, Clark & Lunn	26 064,3\$	22 543,5\$	15,6 %
4  Gestion de placements WTW Canada	15 101,0\$	13 250,0\$	14,0 %
5  Placements institutionnels Fidelity Canada	40 397,0\$	35 465,8\$	13,9 %

## TOP 5 | PLUS FORTE CROISSANCE (%) – DE 1 À 10G\$

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2024

Gestionnaire	Actif 2024	Actif 2023	Variation
1  Investissements Russell Canada	3 634,0\$	1 618,0\$	124,6 %
2  Victory Capital	1 910,7\$	1 014,5\$	88,3 %
3  Van Berkomp et associés	2 721,0\$	2 093,1\$	30,0 %
4  Placements Mackenzie	4 448,0\$	3 776,0\$	17,8 %
5  AlphaFixe Capital	6 395,0\$	5 450,0\$	17,3 %

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

ACTIF DE RETRAITE CANADIEN SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2024

Gestionnaire	Actif 2024	Actif 2023	Variation
1  Brandes Investment Partners	861,2\$	377,0\$	128,4 %
2  Baker Gilmore & Associés (une société de Groupe financier Connor, Clark & Lunn)	204,1\$	124,1\$	64,5 %
3  360 ONE Asset	550,0\$	400,0\$	37,5 %
4  Capital Group Canada	823,3\$	666,0\$	23,6 %
5  Dixon Mitchell Investment Counsel	5,7\$	4,8\$	18,8 %

# TOP 40 GESTIONNAIRES D'ACTIFS

<b>GESTION D'ACTIFS BLACKROCK CANADA</b> <b>1</b> Rang 2023 : <b>1</b> ▲ 12,2 % ARC 2024 : 159 113,5 \$ ARC 2023 : 141 855,0 \$ Actifs totaux 2024 : 320 632,0 \$	<b>PLACEMENTS INSTITUTIONNELS FIDELITY CANADA</b> <b>6</b> Rang 2023 : <b>6</b> ▲ 13,9 % ARC 2024 : 40 397,0 \$ ARC 2023 : 35 465,8 \$ Actifs totaux 2024 : 247 875,4 \$	<b>GESTION D'ACTIFS CIBC</b> <b>11</b> Rang 2023 : <b>12</b> ▲ 13,3 % ARC 2024 : 27 708,0 \$ ARC 2023 : 24 453,9 \$ Actifs totaux 2024 : 225 172,4 \$	<b>GESTION D'ACTIFS PMSL</b> <b>16</b> Rang 2023 : <b>16</b> ▲ 9,5 % ARC 2024 : 22 138,8 \$ ARC 2023 : 20 226,3 \$ Actifs totaux 2024 : 38 821,1 \$
<b>SOLUTIONS DE PLACEMENT MONDIALES TD</b> <b>2</b> Rang 2023 : <b>2</b> ▲ 9,4 % ARC 2024 : 154 885,6 \$ ARC 2023 : 141 543,2 \$ Actifs totaux 2024 : 431 967,6 \$	<b>INVESTISSEMENT BNY CANADA<sup>1</sup></b> <b>7</b> Rang 2023 : <b>7</b> ▲ 9,4 % ARC 2024 : 34 101,0 \$ ARC 2023 : 31 175,0 \$ Actifs totaux 2024 : 51 471,0 \$	<b>GESTION DE PLACEMENTS CANADA VIE</b> <b>12</b> Rang 2023 : <b>11</b> ▲ 6,5 % ARC 2024 : 26 579,0 \$ ARC 2023 : 24 962,1 \$ Actifs totaux 2024 : 189 404,4 \$	<b>MERCER, GESTION MONDIALE D'INVESTISSEMENT CANADA</b> <b>17</b> Rang 2023 : <b>19</b> ▲ 11,0 % ARC 2024 : 21 421,9 \$ ARC 2023 : 19 299,0 \$ Actifs totaux 2024 : 27 882,2 \$
<b>BROOKFIELD</b> <b>3</b> Rang 2023 : <b>3</b> ▲ 10,0 % ARC 2024 : 93 664,0 \$ ARC 2023 : 85 160,0 \$ Actifs totaux 2024 : 283 219,0 \$	<b>GRUPE FINANCIER CONNOR, CLARK &amp; LUNN*</b> <b>8</b> Rang 2023 : <b>9</b> ▲ 13,2 % ARC 2024 : 33 504,7 \$ ARC 2023 : 29 607,1 \$ Actifs totaux 2024 : 99 434,0 \$	<b>BEUTEL, GOODMAN &amp; COMPAGNIE</b> <b>13</b> Rang 2023 : <b>13</b> ▲ 11,2 % ARC 2024 : 25 994,4 \$ ARC 2023 : 23 380,0 \$ Actifs totaux 2024 : 43 800,5 \$	<b>GESTION DE PLACEMENTS MAWER</b> <b>18</b> Rang 2023 : <b>18</b> ▲ 4,9 % ARC 2024 : 20 342,6 \$ ARC 2023 : 19 388,5 \$ Actifs totaux 2024 : 85 334,2 \$
<b>PH&amp;N INSTITUTIONNEL (RBC GESTION MONDIALE D'ACTIFS)</b> <b>4</b> Rang 2023 : <b>4</b> ▲ 9,3 % ARC 2024 : 78 738,4 \$ ARC 2023 : 72 022,0 \$ Actifs totaux 2024 : 464 589,9 \$	<b>FIERA CAPITAL</b> <b>9</b> Rang 2023 : <b>8</b> ▼ -0,6 % ARC 2024 : 29 823,0 \$ ARC 2023 : 30 014,8 \$ Actifs totaux 2024 : 105 208,2 \$	<b>PIMCO CANADA</b> <b>14</b> Rang 2023 : <b>14</b> ▲ 6,7 % ARC 2024 : 23 688,0 \$ ARC 2023 : 22 199,0 \$ Actifs totaux 2024 : 62 816,0 \$	<b>GESTION D'ACTIFS J.P. MORGAN CANADA</b> <b>19</b> Rang 2023 : <b>20</b> ▲ 2,6 % ARC 2024 : 19 137,9 \$ ARC 2023 : 18 650,0 \$ Actifs totaux 2024 : 36 795,3 \$
<b>GESTION DE PLACEMENTS MANUVIE</b> <b>5</b> Rang 2023 : <b>5</b> ▲ 1,9 % ARC 2024 : 50 686,0 \$ ARC 2023 : 49 717,0 \$ Actifs totaux 2024 : 150 001,0 \$	<b>TRANS-CANADA CAPITAL</b> <b>10</b> Rang 2023 : <b>10</b> ▲ 11,3 % ARC 2024 : 29 600,0 \$ ARC 2023 : 26 588,0 \$ Actifs totaux 2024 : 30 416,0 \$	<b>GESTION D'ACTIFS MACQUARIE</b> <b>15</b> Rang 2023 : <b>s.o.</b> ▲ 12,5 % ARC 2024 : 23 367,0 \$ ARC 2023 : 20 776,0 \$ Actifs totaux 2024 : 27 569,0 \$	<b>MFS GESTION DE PLACEMENTS CANADA</b> <b>20</b> Rang 2023 : <b>21</b> ▲ 6,6 % ARC 2024 : 19 006,6 \$ ARC 2023 : 17 825,8 \$ Actifs totaux 2024 : 41 203,6 \$

\* Les données de 2023 ont été révisées

<sup>1</sup> Anciennement Gestion d'actifs BNY Mellon Canada

Les tableaux sont basés sur les réponses fournies par les participants au sondage. *Avantages* n'assume aucune responsabilité quant à la fiabilité des données fournies. Les totaux peuvent varier en raison des arrondis.

Source : sociétés ayant participé au sondage de l'automne 2024 du Top 40 des gestionnaires d'actifs du Canadian Institutional Investment Network

#### JARISLOWSKY FRASER 21

Rang 2023 : 17 ▼ -6,9%

ARC 2024 : 18 373,0\$

ARC 2023 : 19 731,0\$

Actifs totaux 2024 : 51 205,0\$

#### ARROWSTREET CAPITAL 22

Rang 2023 : 25 ▲ 33,3%

ARC 2024 : 17 664,0\$

ARC 2023 : 13 250,0\$

Actifs totaux 2024 : 18 903,0\$

#### GESTION WELLINGTON CANADA 23

Rang 2023 : 22 ▼ -2,9%

ARC 2024 : 16 932,6\$

ARC 2023 : 17 438,2\$

Actifs totaux 2024 : 30 216,7\$

#### INDUSTRIELLE ALLIANCE, GESTION DE PLACEMENTS 24

Rang 2023 : 24 ▲ 12,5%

ARC 2024 : 16 529,0\$

ARC 2023 : 14 696,0\$

Actifs totaux 2024 : 118 134,0\$

#### NEUBERGER BERMAN 25

Rang 2023 : 27 ▲ 16,7%

ARC 2024 : 15 408,3\$

ARC 2023 : 13 202,7\$

Actifs totaux 2024 : 27 161,4\$

#### GESTION DE PLACEMENTS WTW CANADA 26

Rang 2023 : 26 ▲ 14,0%

ARC 2024 : 15 101,0\$

ARC 2023 : 13 250,0\$

Actifs totaux 2024 : 15 499,0\$

#### CONSEILLERS EN GESTION GLOBALE STATE STREET 27

Rang 2023 : 23 ▼ -15,1%

ARC 2024 : 13 580,0\$

ARC 2023 : 16 001,6\$

Actifs totaux 2024 : 42 382,6\$

#### GESTION INSTITUTIONNELLE FRANKLIN TEMPLETON\* 28

Rang 2023 : 29 ▲ 5,0%

ARC 2024 : 12 531,0\$

ARC 2023 : 11 935,0\$

Actifs totaux 2024 : 57 222,0\$

#### CONSEILLERS EN PLACEMENT LEITH WHEELER 29

Rang 2023 : 28 ▲ 5,0%

ARC 2024 : 11 572,3\$

ARC 2023 : 11 020,6\$

Actifs totaux 2024 : 26 130,8\$

#### DESJARDINS GESTION INTERNATIONALE D'ACTIFS 30

Rang 2023 : 30 ▲ 9,3%

ARC 2024 : 11 201,0\$

ARC 2023 : 10 252,0\$

Actifs totaux 2024 : 107 924,0\$

#### IFM INVESTORS 31

Rang 2023 : s.o. ▲ 2,1%

ARC 2024 : 10 592,0\$

ARC 2023 : 10 369,4\$

Actifs totaux 2024 : 13 511,0\$

#### GESTION SLC 32

Rang 2023 : 31 ▲ 4,9%

ARC 2024 : 8 786,9\$

ARC 2023 : 8 380,0\$

Actifs totaux 2024 : 140 241,6\$

#### GESTION DE PLACEMENTS MORGAN STANLEY 33

Rang 2023 : 33 ▲ 6,7%

ARC 2024 : 8 250,0\$

ARC 2023 : 7 729,0\$

Actifs totaux 2024 : 9 193,0\$

#### CONSEILS EN PLACEMENT CANSO 34

Rang 2023 : 34 ▲ 2,6%

ARC 2024 : 7 910,6\$

ARC 2023 : 7 712,4\$

Actifs totaux 2024 : 47 782,7\$

#### AMUNDI CANADA 35

Rang 2023 : 38 ▲ 11,8%

ARC 2024 : 7 290,0\$

ARC 2023 : 6 520,2\$

Actifs totaux 2024 : 11 965,5\$

#### BAILLIE GIFFORD OVERSEAS 36

Rang 2023 : 32 ▼ -7,6%

ARC 2024 : 7 281,0\$

ARC 2023 : 7 882,0\$

Actifs totaux 2024 : 16 832,0\$

#### LETKO, BROUSSEAU & ASSOCIÉS 37

Rang 2023 : 36 ▼ -2,8%

ARC 2024 : 7 028,6\$

ARC 2023 : 7 231,0\$

Actifs totaux 2024 : 16 302,0\$

#### ADDENDA CAPITAL 38

Rang 2023 : 37 ▼ -1,2%

ARC 2024 : 7 027,4\$

ARC 2023 : 7 113,5\$

Actifs totaux 2024 : 34 733,2\$

#### BENTALLGREENOAK CANADA 39

Rang 2023 : 35 ▼ -8,5%

ARC 2024 : 6 624,0\$

ARC 2023 : 7 236,0\$

Actifs totaux 2024 : 28 422,0\$

#### ALPHAFIXE CAPITAL 40

Rang 2023 : s.o. ▲ 17,3%

ARC 2024 : 6 395,0\$

ARC 2023 : 5 450,0\$

Actifs totaux 2024 : 15 855,0\$

Total du Top 40 2024 : **\$1 159 975,0\$**

Total du Top 40 2023 : **1 070 708,9\$**

Variation : **▲ 8,3%**

## TOP 10 | ACTIFS CANADIENS TOTAUX SOUS GESTION

Gestionnaire	ACTIF (M\$) AU 30 JUIN 2024
<b>1</b>   PH&N Institutionnel (RBC Gestion mondiale d'actifs)	464 589,9\$
<b>2</b>   Solutions de placement mondiales TD	431 967,6\$
<b>3</b>   Gestion d'actifs BlackRock Canada	320 632,0\$
<b>4</b>   Brookfield	283 219,0\$
<b>5</b>   Placements institutionnels Fidelity Canada	247 875,4\$
<b>6</b>   Gestion d'actifs CIBC	225 172,4\$
<b>7</b>   RBC Dominion valeurs mobilières - Gestion privée des placements	212 984,9\$
<b>8</b>   Placements Mackenzie	199 965,0\$
<b>9</b>   Gestion de placements Canada Vie	189 404,4\$
<b>10</b>   BMO Gestion mondiale d'actifs	182 554,6\$
<b>Total du Top 10:</b>	<b>2 758 365,3\$</b>

## TOP 10 | GESTIONNAIRES DE FONDS DE DOTATION ET DE FONDATIONS

Gestionnaire	ACTIF (M\$) AU 30 JUIN 2024
<b>1</b>   BMO Gestion mondiale d'actifs	10 766,6\$
<b>2</b>   Fiera Capital	9 749,4\$
<b>3</b>   Solutions de placement mondiales TD	7 365,2\$
<b>4</b>   Brookfield	7 091,0\$
<b>5</b>   Jarislowsky Fraser	5 714,0\$
<b>6</b>   RBC Phillips, Hager & North Services-conseils en placements	5 635,9\$
<b>7</b>   Gestion de placements Mawer	5 501,4\$
<b>8</b>   PH&N Institutional (RBC Global Asset Management Inc.)	4 957,5\$
<b>9</b>   Gestion d'actifs BlackRock Canada	4 174,5\$
<b>10</b>   Mercer, gestion mondiale d'investissement Canada	3 538,9\$
<b>Total du Top 10:</b>	<b>64 494,5\$</b>

Source: sociétés ayant participé au sondage de l'automne 2024 du Top 40 des gestionnaires d'actifs du Canadian Institutional Investment Network

## RÉPARTITION DES ACTIFS CANADIENS DE CAISSES DE RETRAITE PAR CATÉGORIES D'ACTIFS

Obligations canadiennes	22,54 %
Actions mondiales	11,71 %
Actions canadiennes	9,71 %
Actifs réels/infrastructures	6,75 %
Immobilier	6,59 %
Stratégies de superposition	6,07 %
Fonds de répartition d'actif/équilibrés	4,66 %
Placements privés	4,02 %
Actions américaines	3,90 %
Fonds à date cible/cycle de vie	3,69 %
Actions internationales	3,09 %
Liquidités/marché monétaire	2,55 %
Autres	2,51 %
Fonds de couverture	1,96 %
Dette privée	1,75 %
Actions des marchés émergents	1,55 %
Dette des marchés émergents	1,28 %
Obligations mondiales	1,27 %
Hypothèques	1,02 %
Portefeuilles à risque cible	0,72 %
Actions à petites et moyennes capitalisations canadiennes	0,64 %
Autres actions	0,48 %
Obligations américaines	0,40 %
Actions à petites et moyennes capitalisations américaines	0,38 %
Autres obligations	0,25 %
Produits de base	0,23 %
Actions asiatiques	0,10 %
Obligations à rendement élevé	0,08 %
Obligations à rendement réel	0,08 %
Actions européennes	0,01 %
Autres actions sectorielles	0,01 %

Source: sociétés ayant participé au sondage de l'automne 2024 du Top 40 des gestionnaires d'actifs du Canadian Institutional Investment Network

### Des frais pas si compétitifs

L'argument des frais plus bas n'est pas partagé par Mathieu Lessard, associé en gestion d'actifs chez Normandin Beaudry. « Les produits de gestion sous-jacents des FNB, que ce soit des stratégies indiciaires ou des stratégies en gestion active, sont généralement offerts par des gestionnaires institutionnels à des frais équivalents ou moindres, explique-t-il. C'est très différent du marché individuel, où les gens n'ont pas accès à ce type de gestionnaire à des frais compétitifs. Dans ce contexte, les FNB sont alors très attrayants pour les individus. »

« Il y a de nombreuses données disponibles en ligne, ce qui rend la diligence et la recherche plus faciles. Sur le site de l'émetteur, on peut voir la liste des titres détenus par le fonds, mise à jour quotidiennement, ce qui est très utile en période de volatilité. »

- Erika Toth, BMO Gestion mondiale d'actifs

Même les caisses de retraite les plus petites peuvent accéder à une diversification accrue tout en maîtrisant leurs frais de gestion grâce aux plateformes des assureurs, poursuit Mathieu Lessard. « Généralement, ces assureurs offrent des fonds de gestion active ainsi que des fonds en gestion indiciaire. Les frais de ces fonds demeurent très compétitifs et sont soutenus par une gouvernance de niveau institutionnel. Dans ce contexte, les assureurs font également une portion de l'administration des régimes de retraite. » Seul un très petit régime à prestations déterminées pourrait voir une utilité à l'allocation en FNB, considère-t-il.

### Diversification et transparence

Au-delà de la question des frais, les FNB peuvent apporter de la diversification dans le portefeuille d'une caisse de retraite. D'abord, un FNB permet d'investir dans un panier diversifié de titres, qu'il s'agisse d'actions, d'obligations ou d'actifs non traditionnels. Aussi, un FNB peut venir apporter une exposition dont ne disposait pas le portefeuille. Or, ce produit de placement ne requiert pas de minimum d'investissement, ce qui en fait une solution accessible, même pour les plus petites caisses de retraite.

Aussi, la transparence des FNB facilite la comparaison des produits. « Il y a de nombreuses données disponibles en ligne, ce qui rend la diligence et la recherche



« Les marchés émergents sont moins efficaces pour la gestion indicielle, et plusieurs gestionnaires peuvent surpasser leur indice. On préfère donc ici une gestion active sans FNB. »

– Stefan Kolovic, Solertia

plus faciles. Sur le site de l'émetteur, on peut voir la liste des titres détenus par le fonds, mise à jour quotidiennement, ce qui est très utile en période de volatilité», précise Erika Toth, directrice, institutions et services-conseils pour l'Est du Canada à BMO Gestion mondiale d'actifs, soulignant que les données apportent également des informations précieuses pour étayer une politique d'investissement ESG.

### L'atout de la liquidité

Un autre argument majeur des FNB est la liquidité qu'ils offrent. Contrairement aux fonds communs traditionnels, les FNB se négocient en continu durant les heures de Bourse. Cela permet aux gestionnaires de régimes de retraite d'acheter et de vendre des parts de FNB rapidement, selon les besoins du portefeuille. « Par exemple, dans l'attente d'un investissement dans des portefeuilles d'actifs non traditionnels, ceux-ci fonctionnant par appel de capitaux, une caisse de retraite pourrait temporairement investir ses liquidités dans des FNB indiciels », illustre Michel Charron, associé, conseil en gestion de placement chez Aon.

On pourrait ainsi utiliser l'accès aisé aux FNB pour imaginer des investissements tactiques à court terme, par exemple pour profiter d'une exposition aux marchés émergents, même si de manière générale, les caisses de retraite ont une vision à long terme. Les FNB de revenu fixe permettent de telles allocations tactiques, comme un ajustement de la répartition en fonction

## ACTIFS CANADIENS SOUS GESTION PAR CATÉGORIES D'INVESTISSEURS

ACTIF SOUS GESTION (M\$) AU 30 JUIN 2024

Actifs de caisses de retraite	1 386 947,4\$
Fonds communs de placement (investisseurs de détail)	1 372 822,9\$
Gestion privée/gestion de fortune	627 546,9\$
Fonds généraux des sociétés d'assurance	435 931,1\$
Actifs d'entreprises	389 522,1\$
Fonds négociés en Bourse	294 907,2\$
Autres	140 512,0\$
Fonds distincts des sociétés d'assurance	118 291,1\$
Comptes à gestion distincte/intégrée	114 140,9\$
Fondations et fonds de dotation	103 488,2\$
Fonds en fiducie	37 689,9\$
Fonds à capital fixe	18 873,1\$
Gouvernements	9 798,0\$
Premières Nations	1 781,3\$
<b>Total:</b>	<b>5 052 251,9\$</b>

Source: sociétés ayant participé au sondage de l'automne 2024 du Top 40 des gestionnaires d'actifs du Canadian Institutional Investment Network



de l'échéance en période de baisse des taux d'intérêt, ou l'ajout d'obligations d'État de haute qualité selon les conditions du marché, énumère Erika Toth. « Les fonds traditionnels ne permettent pas aux régimes de retraite de gérer de façon tactique, en raison de frais de transaction ou d'autres restrictions », assure-t-elle.

D'ailleurs, Erika Toth observe une forte entrée de fonds dans les FNB canadiens de revenu fixe cette année, qu'elle explique par l'opportunité d'effectuer des mouvements tactiques.

M<sup>me</sup> Toth évoque également des stratégies sophistiquées, consistant à prêter des FNB pour générer des rendements supplémentaires. « Cela devient une alternative aux produits dérivés avec des FNB détenus physiquement. »

### Une efficacité limitée

Mais sur un horizon de placement à long terme, certains marchés sont bien plus propices à la gestion active. « Les marchés émergents sont moins efficaces pour la gestion indicielle, et plusieurs gestionnaires peuvent surpasser leur indice. On préfère donc ici une gestion active sans FNB », avance Stefan Kolovic. Quant aux portefeuilles obligataires et la dette privée, la gestion active obtient là aussi de meilleurs rendements, « car les FNB suivent le marché sans saisir les opportunités. Un bon gestionnaire actif sait saisir ces occasions ».

Les caisses de retraite doivent être conscientes que les FNB ne viennent pas sans risque. Selon Martin Boyer, le principal demeure le risque de liquidité associé à certains FNB peu échangés, qui ne profitent alors pas de la facilité de l'achat et de la revente.

Une caisse de retraite qui dispose d'une répartition en FNB ne devrait pas négliger le suivi. Le FNB ne doit pas trop s'éloigner de l'indice qu'il est censé répliquer. « Le risque

principal est que le FNB ne suive plus l'indice, mais cela arrive très rarement », note Martin Boyer. Dans le pire des cas, le FNB pourrait être fermé, mais les grands émetteurs proposent alors une alternative.

Si les caisses de retraite se sont longtemps tenues à l'écart des FNB, c'est aussi pour certaines raisons qui demeurent tout à fait d'actualité. « Même si on veut une gestion passive, il serait moins coûteux de passer par un gestionnaire disposant d'un mandat indiciel », affirme Michel Charron.

Certains aspects pratiques et réglementaires peuvent même empêcher les caisses de retraite d'utiliser les FNB. Ces produits de placement ne peuvent pas être achetés sans un compte de courtage, ou sans qu'une personne interne ait la responsabilité de faire les transactions pour la caisse de retraite, rappelle Michel Charron. Or, les petites caisses de retraite n'ont pas nécessairement de compte de courtage. De plus, « les régimes de retraite fonctionnent avec des comités de retraite qui se réunissent trimestriellement. Ils n'ont généralement pas de personne à l'interne pour effectuer des transactions et obtenir rapidement des autorisations, étant donné ces réunions trimestrielles. Cela rend les allocations rapides plus difficiles », illustre-t-il.

Un obstacle clé est souvent lié aux contraintes réglementaires internes. « Habituellement, les caisses de retraite sont soumises à des règles qui leur interdisent de faire de la gestion directe, observe Martin Boyer. Elles doivent alors passer par un gestionnaire externe pour les transactions, à qui elles confient alors la gestion passive. »

Le développement des FNB dans les portefeuilles des caisses de retraite peut se heurter aux mêmes obstacles que sur le marché individuel. « Certaines caisses de retraite espèrent générer plus de valeur que les indices grâce à une gestion active, d'où le choix de ne pas opter pour des fonds indiciels », résume Martin Boyer.

# Risques cardiovasculaires chez les femmes : les employeurs peuvent aider

Quelle est la principale cause de décès prématuré chez les Canadiennes?

Les maladies du cœur et l'AVC figurent au sommet de la liste<sup>1</sup>, mais les employeurs et l'industrie de l'assurance peuvent jouer un rôle important dans la prévention et l'accès aux soins pour les femmes qui sont touchées par ces maladies.



« On peut prévenir jusqu'à 80 % des décès prématurés causés par les maladies du cœur et l'AVC en adoptant de saines habitudes de vie, comme choisir des aliments non transformés, faire de l'activité physique et ne pas fumer », affirme Christine Faubert, Vice-présidente, Équité en matière de santé et impact de la mission à Cœur + AVC.

Cela dit, les femmes sont plus à risque d'être atteintes par une maladie du cœur ou un AVC à différents moments de leur vie. Durant la période où une femme est en âge de procréer, la prise de contraceptifs hormonaux, le recours à des traitements de fertilité et les troubles liés à la grossesse, comme l'hypertension et le diabète de grossesse, peuvent augmenter le risque. Plus tard, lors de la transition vers la périménopause et la ménopause, la production réduite d'œstrogène entraîne des changements biologiques dans le muscle cardiaque, ce qui accroît également le risque de maladies cardiovasculaires.

Pourtant, selon un sondage réalisé par Cœur + AVC, 89 % des femmes ne sont pas conscientes de ces facteurs de risque<sup>2</sup>, ce qui nuit à la prévention.

« Mieux les femmes connaîtront leurs risques, mieux elles seront préparées à discuter avec leurs fournisseurs de soins de santé et à obtenir le soutien et les soins nécessaires en matière de prévention. Ces connaissances leur permettront aussi d'être conscientes des risques qu'elles ne peuvent pas éviter — ou des facteurs sur lesquels elles n'ont pas d'emprise — comme l'âge, les antécédents familiaux, les antécédents médicaux et l'origine ethnique », poursuit Mme Faubert.

Elle ajoute que même les facteurs de risque que les femmes ont en commun avec les hommes comme le tabagisme, l'hypertension, le diabète, l'obésité, la sédentarité et la dépression tendent à entraîner des répercussions plus graves chez les femmes.

## Enjeux liés au diagnostic et au traitement

Les femmes ayant une maladie du cœur courent le risque de ne pas recevoir de diagnostic rapide et précis, car leurs symptômes peuvent être différents et moins connus des médecins cliniciens. Bien que les douleurs à la poitrine soient courantes tant chez les hommes que les femmes qui subissent une crise cardiaque, les femmes peuvent aussi présenter un essoufflement, un serrement ou des douleurs au haut du dos et à l'abdomen, des étourdissements ou une fatigue extrême, explique Mme Faubert.

Même lorsqu'elles reçoivent le bon diagnostic et qu'elles bénéficient d'un plan de traitement optimal, elles peuvent éprouver des difficultés supplémentaires durant leur rétablissement en raison des obstacles qui les empêchent d'accéder aux soins dont elles ont besoin. Par exemple, les femmes de la génération sandwich peuvent avoir des responsabilités qui les empêchent de profiter pleinement de services de réadaptation.

« Dans 60 % des cas, les femmes ne regagnent pas totalement leur autonomie au quotidien après un AVC comparativement aux hommes. Elles rapportent aussi généralement une détérioration de leur qualité de vie », ajoute Mme Faubert.

## Conséquences sur la vie professionnelle et solutions

Lorsqu'une femme subit une crise cardiaque ou un AVC, non seulement sa santé et ses activités quotidiennes sont bouleversées, mais sa capacité à travailler peut aussi être affectée, soutient Neda Nasser, Directrice de produit chez Desjardins Assurances. Sur le plan des avantages sociaux, il est important de tenir compte de tous ces aspects dans l'élaboration d'un plan de retour au travail.

Après tout, l'employée qui se remet d'une crise cardiaque ou d'un AVC peut avoir besoin de mesures d'accommodement en cas de fatigue, d'endurance affaiblie ou de fonctions cognitives affectées ainsi que de congés pour pouvoir se rendre à des rendez-vous médicaux qui lui permettront de recouvrer pleinement la santé.

Les employeurs peuvent offrir l'accès à des outils qui pourront atténuer les conséquences et adopter une approche bienveillante, affirme Mme Nasser.

Par exemple, certaines ressources comme les programmes de lutte contre le tabagisme et de vaccination antigrippale peuvent aider les femmes à gérer les risques cardiovasculaires. Les comptes mieux-être contribuent à réduire le stress financier en permettant le remboursement de frais non médicaux, comme les frais liés à l'entraînement physique, qui favorise la santé globale. Le Programme d'aide aux employés peut également s'avérer utile pour permettre aux membres du personnel d'accéder aux ressources qui les aideront à gérer leur stress ou à faire face à une situation difficile.

Tous ces outils sont offerts dans le cadre de régimes collectifs.

« L'industrie de l'assurance collective peut adapter ses offres de service pour mieux répondre aux besoins des femmes, ce qui peut mener à une meilleure santé et à une satisfaction accrue », affirme Mme Nasser.

Desjardins Assurances désigne Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie. Desjardins, Desjardins Assurances ainsi que les marques de commerce associées sont des marques de commerce de la Fédération des caisses Desjardins du Québec utilisées sous licence par Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie.

<sup>1,2</sup> Cœur + AVC, « Facteurs de risque chez les femmes », 2024. <https://www.coeuretavc.ca/femmes/facteurs-de-risque-chez-les-femmes>

Commandité par



# Un partenaire investi en santé des femmes

## Nous vous aidons à accompagner vos employées

Chaque femme a un parcours de vie et des besoins uniques en matière de santé. C'est pourquoi nous offrons des solutions d'assurance collective qui reflètent la réalité de vos employées.

Pour nous, c'est ça, être complices des employeurs bienveillants.

[desjardinsassurancevie.com/assurance-collective](https://desjardinsassurancevie.com/assurance-collective)

 **Desjardins**  
Assurances

Desjardins Assurances désigne Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie. Desjardins<sup>MD</sup>, Desjardins Assurances<sup>MC</sup> et les marques de commerce associées sont des marques de commerce de la Fédération des caisses Desjardins du Québec utilisées sous licence par Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie.

## DENIS LATULIPPE

Professeur retraité  
de l'Université Laval



# Retraite et framboisiers, un an après

**B**eaucoup se dit et s'écrit sur la planification de la retraite, mais le vécu, voire le ressenti de cette transition importante du travail à la retraite, est beaucoup moins abordé. Le présent texte se veut une réflexion documentée sur le sujet, de la préparation de la retraite à sa réalité.

Pendant 40 ans, je me suis levé le matin pour aller travailler. Pendant 20 de ces 40 années, je me suis levé, en plus, pour m'occuper de mes enfants. Depuis un an, je me lève... à la retraite.

Comment aborder cette nouvelle étape de vie, une fois les folies de jeunesse passées et les obligations familiales et professionnelles remplies? Avouons-le, je suis dubitatif à l'idée d'aborder cette longue dernière période de vie centrée essentiellement sur mon bien-être personnel.

### La genèse

Dans les années suivant sa nomination à titre de premier chancelier d'Allemagne en 1871, Otto von Bismarck met en place un régime de retraite couvrant les travailleurs de son pays. Dans la foulée de la révolution industrielle, à l'époque où Karl Marx publie son manifeste, le nouveau chancelier veut ainsi calmer la grogne des travailleurs.

Ce régime est considéré comme le premier régime moderne de sécurité sociale. On prévoyait des prestations d'invalidité de même qu'un droit à des prestations de retraite à compter de 70 ans. C'est en 1916, au beau milieu de la période d'extrême tension de la Première Guerre mondiale, que les Allemands décrètent un âge de la retraite à 65 ans.

À la mise en vigueur du régime, l'espérance de vie en Allemagne était inférieure à 40 ans, et une large majorité des travailleurs décédaient avant de toucher leurs prestations de retraite. En 1913, les prestations de retraite ne représentaient que 8% du nombre total de prestations versées<sup>1</sup>.

### L'évolution

Ici, la première mouture universelle de la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) date de 1952 et elle prévoyait le début des prestations à 70 ans. C'est en

1966, lors de l'entrée en vigueur du Régime de rentes du Québec (RRQ) et du Régime de pensions du Canada (RPC), que l'âge de retraite est ramené à 65 ans.

À ce moment, les travailleurs peuvent espérer recevoir leur rente du RRQ pendant 14 années en moyenne (13 ans pour les hommes, 16 ans pour les femmes). Une nette amélioration par rapport à la situation prévalant en Allemagne au début du vingtième siècle, où les prestations de retraite sont payées en moyenne pendant deux ans pour les hommes et trois ans et un mois pour les femmes<sup>1</sup>.

La situation a continué de s'améliorer depuis l'implantation du RRQ. Les rentes de retraite mises en paiement ces dernières années l'ont été à 63 ans pour une durée d'environ 22 ans. Toujours le fait de moyennes.

### Le sens

Il faut évidemment se réjouir de cet allongement de la durée de la retraite, même s'il en découle deux questionnements majeurs: le coût de la retraite et le sens de la retraite. La question du coût est largement débattue. Concentrons-nous plutôt sur le sens de la retraite.

Quel est le sens de la retraite? Est-ce le bien-être associé à la pratique des activités préférées, les rencontres amicales, les liens avec les enfants et petits-enfants et, pour les « chanceux », les voyages?

En fait, qu'est-ce que le bonheur dans les dernières années de la vie?

### Plaisir et bonheur

Des réflexions sur le bonheur évoquent « la disparition de conflits intérieurs, c'est-à-dire le fait de se sentir en harmonie avec le monde qui nous entoure et avec nous-même »<sup>2</sup>. Bref, bye-bye boss... et les tâches astreignantes.

Mais une fois cela acquis, et au-delà des plaisirs du quotidien? Deux conceptions du bonheur s'affrontent.

La conception davantage orientale (philosophie bouddhiste), caractérisée par le détachement: paix intérieure associée au lâcher-prise. Et la conception davantage occidentale (domaine de la psychologie positive), où le bonheur se fonde plus sur l'ancrage dans la collectivité.



Bref, « à l'orientale », des personnes préféreront prendre du recul, être actives dans un cercle restreint de personnes, pratiquer leurs activités préférées. Pour d'autres, plus « occidentaux », il s'agira plutôt de maintenir des relations signifiantes et porteuses de sens, non seulement pour eux, mais pour leur entourage et la société dans laquelle ils vivent : « utiliser nos forces uniques dans un but plus grand que nous-mêmes »<sup>3</sup>.

Mais peut-on concilier ces deux conceptions ? L'essayiste Matthieu Ricard associe le bonheur à un état de bien-être (*soukha*) caractérisé par la joie de cheminer vers la « liberté intérieure », et la bonté aimante qui « rayonne vers les autres »<sup>2</sup>. On peut d'ailleurs parler de corrélation entre altruisme et bonheur.

On aurait aussi pu aborder la question au regard du souhaitable équilibre entre intelligence cognitive (raisonnement) et intelligence émotionnelle (émotions)<sup>4</sup>, favorisant les nouvelles expériences, le développement de nos connaissances et le recours à ces connaissances et notre expérience pour rayonner autour de soi.

### Et les framboisiers ?

En tant que cordonnier bien chaussé, j'ai travaillé à la retraite des autres, mais j'ai aussi préparé la mienne. Avec un « p'tit coin de paradis », où je cultive fruits et légumes, dont les framboises.

Tout comme les humains, les framboisiers se reproduisent au fil du temps. Les repousses prennent forme sous terre, pour devenir tiges, porteuses du merveilleux fruit, avant de sécher et mourir. Ce qui m'impressionne : simplement qu'ils produisent quelques fruits dans leur dernière année de vie, alors entachés par le dessèchement.

Contrairement aux framboisiers, notre dernière étape de vie s'étend sur plusieurs années. Et elle doit être marquée par un cheminement personnel, un véritable détachement progressif. Question de respecter nos capacités décroissantes. Mais également question d'apprivoiser la fin de la vie, et d'aborder la mort avec sérénité. La retraite est beaucoup plus que cela, mais c'est aussi cela.

En 1966, alors au tournant de la trentaine, Jean-Pierre Ferland écrivait :

*Le jour, pour ce qu'il est  
La vie, pour ce qu'elle vaut  
Ça, c'est mourir sa vie  
Et non vivre sa mort*

Jean-Pierre aura su faire rayonner l'amour et la vie jusqu'à la fin, tout en rentrant progressivement dans ses terres.

### En conclusion

Les Allemands du deuxième Reich n'avaient pas ce luxe d'une longue retraite... et des questionnements en découlant. Ils arrivaient à la retraite épuisés, et le plus souvent malades. Ils ne pouvaient espérer survivre que quelques années de plus. Notre situation est différente.

Il faut espérer que, comme les étapes précédentes de la vie, notre retraite soit un cheminement. Qu'elle nous fasse vivre des expériences, et qu'elle nous amène ailleurs.

Espérons également qu'il s'ensuive un détachement progressif, gardant près de nous ce qui nous est le plus cher.

*Denis Latulippe a exercé dans le domaine de la retraite : actuaire en chef et vice-président de la RRQ, actuaire principal auprès de l'ONU, président de comités de retraite, professeur d'actuariat à l'Université Laval. Il fait part de ses réflexions sur le sujet, maintenant qu'il a joint le rang des retraités.*

### Références

1. Mierzejewski, Alfred C. (2016), *A History of the German Public Pension System – Continuity amid Change*. Lanham : Lexington Books.
2. Ricard, M. (2004) *Plaidoyer pour le bonheur*. Paris : Pocket.
3. Seligman, Martin E.P. (2002). *Authentic Happiness : Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York, NY : Free Press.
4. Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence : Why It Can Matter More than IQ*. New York : Bantam Books.

RÉMUNÉRATION GLOBALE

# RÉVÉLER LA VALEUR DES AVANTAGES SOCIAUX AU GRAND JOUR

PAR PIERRE-LUC TRUDEL



**Même les programmes d'avantages sociaux les plus généreux et aboutis ne passeront pas le test de satisfaction des employés s'ils ne sont pas bien communiqués et compris. Deux entreprises ont pris les moyens pour que leurs travailleurs considèrent leur rémunération globale à sa juste valeur.**

« On a réalisé que lorsque nos employés comparaient leur rémunération à celle proposée par nos concurrents, ils regardaient seulement le salaire », a expliqué Sylvie Lanoix, vice-présidente, services spécialisés RH au Mouvement Desjardins lors de la dernière édition de la conférence Rémunération globale du journal *Les Affaires*. « Il y avait une fausse perception que c'était plus payant de travailler ailleurs. »

Il y a à peine deux ans, l'institution financière avait un long chemin à parcourir pour faire réaliser à ses quelque 55 000 employés la réelle valeur des différentes composantes de leur rémunération globale, ajoute-t-elle.

En 2022, l'inflation élevée et la pénurie de main-d'œuvre ont poussé de nombreux employeurs du secteur financier à se lancer dans une surenchère salariale, certains d'entre eux allant même jusqu'à procéder à deux augmentations de salaire à l'intérieur d'une même année.

« Nous ne sommes pas allés là, car nous savions, études de marché à l'appui, que nous étions compétitifs en matière de rémunération globale. Mais encore faut-il que les employés le sachent, et il ne faut jamais tenir pour acquis que c'est le cas », mentionne Sylvie Lanoix.

Desjardins offre par exemple à l'ensemble de ses salariés un généreux régime de retraite à prestations déterminées. « C'est un élément très distinctif chez Desjardins, nous sommes l'un des rares employeurs du secteur privé à en offrir encore un, poursuit-elle. Le problème, c'est que les employés n'étaient pas conscients de la valeur d'un tel régime. »

L'objectif de Desjardins était donc simple et complexe à la fois: valoriser les différents éléments de son programme de rémunération globale sans y allouer de budget supplémentaire.

Le pilier de cette campagne de valorisation a été la création d'un relevé personnalisé de rémunération globale qui indique en dollars la valeur de chaque avantage, soit le salaire, le boni annuel, le régime de retraite, l'assurance collective et les conditions de travail.

Produit à même le système de gestion des ressources humaines de l'entreprise, le relevé est accessible en ligne en tout temps et mis à jour en temps réel, notamment lors d'une promotion ou de la révision salariale annuelle. Les travailleurs peuvent ainsi constater le poids de chaque composante de leurs avantages sociaux dans leur rémunération totale.

Un nouvel outil centralisé d'information sur la rémunération et les avantages sociaux a aussi été introduit sur le portail des employés de l'organisation. Des capsules d'information sur les assurances collectives et le régime de retraite y sont notamment proposées. Des liens vers les différentes sources d'information sont également intégrés au relevé de rémunération globale.

« Ces outils permettent aux gestionnaires de devenir des ambassadeurs du programme de rémunération globale lorsqu'ils reçoivent des questions de leurs employés à ce sujet », précise Sylvie Lanoix.

Les retombées de ces initiatives de valorisation de la rémunération globale sont déjà positives, assure-t-elle. Dès la première semaine de disponibilité du relevé de rémunération globale personnalisé, 46 000 des quelque 55 000 employés de Desjardins sont allés le consulter. Un peu plus de 33 000 ont fait de même lors de la dernière révision salariale. « Les résultats de nos sondages montrent en outre une meilleure compréhension de la valeur financière de nos avantages sociaux chez les employés. »

## Mettre fin aux bruits de couloir

Si le manque de communication est à la source de nombreuses insatisfactions en ce qui a trait à la rémunération, les erreurs de conception des régimes d'avantages sociaux sont aussi parfois en cause.

L'entreprise de gestion immobilière Logisco, qui exerce ses activités dans la région de Québec, a passé les dernières années à mettre de l'ordre dans son programme de rémunération globale. « Les sondages de satisfaction menés auprès des employés révélaient qu'ils appréciaient la culture d'entreprise et l'organisation dans son ensemble, mais beaucoup moins la rémunération », a relaté Annick Paradis, directrice principale, expérience-employé et amélioration continue, dans le cadre de la même conférence.

En 2019, avant l'entrée en vigueur des premiers changements au programme d'avantages sociaux, Logisco proposait un système de rémunération à la carte qui créait de la confusion non seulement chez les employés, mais également chez les gestionnaires, qui peinaient à comprendre les politiques de rémunération et de congés de l'entreprise.

« On avait plusieurs cailloux dans le soulier », confirme M<sup>me</sup> Paradis. Les quatre semaines de vacances offertes par l'organisation incluaient Noël et le jour de l'An, des jours fériés. Il s'agissait donc en réalité de 18 jours de vacances, et non de 20. Un détail qui peut sembler quelque peu anodin, mais qui entraînait beaucoup de bruits de couloir de la part d'employés se plaignant qu'il ne s'agissait pas de quatre « vraies » semaines de vacances.

Après avoir mené des sondages à l'interne, des groupes de discussion et s'être comparée au marché avec l'aide de firmes de consultation, l'entreprise, qui compte environ 450 employés, a entrepris un vaste chantier de modernisation de ses avantages sociaux.

Les premiers correctifs ont été apportés en 2020, avec l'adoption des quatre « vraies » semaines de vacances, l'élargissement du compte de soins de santé et l'abandon de la rémunération à la carte. « Les gens n'en comprenaient pas bien le principe, ils oublièrent qu'ils avaient mis une portion de leur augmentation de salaire ailleurs, comme dans des congés, ce qui générerait de l'insatisfaction », souligne Annick Paradis.

L'année suivante, le programme d'épargne-retraite a été bonifié et tout l'actif accumulé, même celui provenant des cotisations patronales, a été désimmobilisé. « La portion employeur peut elle aussi être utilisée dans le cadre du régime d'accession à la propriété », note M<sup>me</sup> Paradis. Un congé d'anniversaire a été instauré pour tous les employés, et l'assurance maladies graves s'est ajoutée aux protections existantes.

En 2022, l'entreprise a réintroduit un principe de rémunération flexible en donnant la possibilité aux employés d'allouer 2 % de leur salaire en cotisations supplémentaires au REER collectif ou alors d'obtenir cinq jours de congé.

Finalement, en 2023, Logisco a procédé à la refonte de son régime d'assurance collective, les travailleurs considérant que l'ancienne mouture ne leur en « donnait pas assez pour leur argent ». Un service de soins de santé virtuels a notamment été ajouté. Les employés du siège social ont également obtenu congé les vendredis après-midis, tandis que le fonctionnement des primes liées aux années de service a été révisé.

Pour s'assurer que les travailleurs soient bien au fait de tous les changements apportés à leurs avantages sociaux, l'entreprise a mis en place différents outils de communication, tels que des capsules vidéo et des infographies à saveur humoristique. Un assistant virtuel propulsé par l'intelligence artificielle est même en cours d'implantation. « On a aussi mis en place une clinique de dépannage pour les gestionnaires. On voulait s'assurer qu'ils deviennent des ambassadeurs de notre programme de rémunération globale », soutient Annick Paradis.

Mais comment elle et son équipe ont-elles pu convaincre la haute direction de l'entreprise de se lancer dans un tel projet de modernisation des avantages sociaux? « Nous avons abordé le sujet en ayant toutes les données en main pour convaincre les dirigeants. Tout était chiffré et documenté avec des sondages et des études de marché. C'est la clé du succès. »

**33,9%**

Proportion équivalente de leur masse salariale que les entreprises privées québécoises de 200 employés et plus dépensent en moyenne en avantages sociaux et en heures chômées payées.

Source : Institut de la statistique du Québec

## Avis de nomination externe

Le vice-président - Ventes et expérience partenaires de Beneva, Benoit Bilodeau, est heureux d'annoncer la nomination de Kathleen Dahl au poste de Directrice équipe des ventes - consultation ventes secteur privé, Québec.

Kathleen cumule plus de 17 ans d'expérience dans l'industrie de l'assurance collective, ce qui lui confère une connaissance approfondie des besoins des clients. Avant de rejoindre Beneva en 2012, elle a occupé le poste de directrice du service à la clientèle dans un cabinet d'assurance collective, où elle a su établir des relations solides et durables avec les clients et partenaires. Son engagement envers les valeurs mutualistes de Beneva est évident dans chaque interaction.

Dans son nouveau rôle, Kathleen sera responsable des opérations sous sa direction et guidera son équipe dans le développement et la mise en œuvre de stratégies de vente efficaces.

En plus de détenir un baccalauréat en actuariat de l'Université de Montréal, Kathleen détient également un permis de l'Autorité des marchés financiers en assurance collective.

**Kathleen Dahl**  
Directrice équipe des ventes - consultation de la Vice-présidence - Ventes et expérience partenaires

**beneva**

© 2024 Beneva. Tous droits réservés. <sup>MD</sup> Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce déposées et utilisées sous licence.





Les professionnels québécois du secteur des avantages sociaux et de la santé en milieu de travail se sont rassemblés le 1<sup>er</sup> octobre dernier à l'Hôtel Honeyrose Montréal à l'occasion de la traditionnelle conférence Régimes collectifs & santé au travail d'Avantages.

Promoteurs de régime, conseillers en assurance collective, consultants, assureurs et autres experts en santé et mieux-être ont pu

échanger sur des sujets tels que le retour au travail après une invalidité, les médicaments biosimilaires, les maladies chroniques et la santé des femmes. Les participants ont également pu prendre connaissance des principaux résultats du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2024*.

Ne manquez pas le résumé de la conférence dans l'édition de décembre d'Avantages.

NORMAND HUBERDEAU



COMMANDITAIRES







# NOTEZ LA DATE

## 23 au 25 avril 2025

### Fairmont Château Lake Louise

*Cet événement sera présenté en anglais*