



Avantages

Fonds à date cible

Pour une

meilleure éducation

AVANTAGES.CA

DÉCEMBRE 2019

MÉDICAMENTS BIOSIMILAIRES

Un gain pour les patients du Québec

AU COURS DES 50 DERNIÈRES ANNÉES, les médicaments biologiques ont révolutionné le traitement et la prévention de nombreuses maladies invalidantes ou potentiellement mortelles, dont le diabète, l'arthrite, les troubles inflammatoires de l'appareil digestif et des cancers.

Or, les médicaments biologiques — qui sont dérivés d'organismes vivants plutôt que synthétisés par voie chimique, comme c'est le cas des médicaments traditionnels — sont aussi extrêmement coûteux. En 2018 au Québec, les médicaments biologiques représentaient 1,1 % des 289 millions d'ordonnances, mais 30,5 % des coûts de 7 milliards de dollars pour l'ensemble des médicaments d'ordonnance¹.

Le régime public d'assurance médicaments du Québec et les régimes d'assurance offerts par les employeurs cherchent à élargir leur couverture pour inclure de nouveaux médicaments plus novateurs. Mais ils doivent aussi contrôler les coûts.

Rendre les soins aux patients abordables

Heureusement, une solution importante est aujourd'hui disponible au Québec.

Les brevets de nombreux médicaments biologiques ont expiré, et d'autres fabricants sont maintenant en mesure de produire ces médicaments. Ces options sont souvent offertes à moindre coût et sont appelées *biosimilaires*².

Santé Canada a examiné et autorisé la vente de plusieurs biosimilaires, et de nombreuses autres soumissions pour de nouveaux produits sont en cours d'examen.

Les biosimilaires font partie intégrante des soins prodigués aux patients en Europe depuis plus de 10 ans, et plus de 700 millions de jours de traitements aux patients ont été enregistrés³. Ces traitements sécuritaires et efficaces sont de plus en plus utilisés au Canada, et les Québécois ont maintenant l'occasion de bénéficier de tous les avantages des biosimilaires.

Les avantages de la transition

Les patients atteints de maladies chroniques utilisent généralement un médicament biologique pendant de nombreuses années. Dans ce contexte, les biosimilaires ne peuvent contribuer pleinement à la pérennité des régimes de soins de santé que si ces patients font une transition vers les médicaments biosimilaires.

Cette transition est une pratique courante en Europe, où des politiques proactives sur les biosimilaires ont été mises en œuvre par les gouvernements. La pratique se développe au Canada également.

La Colombie-Britannique a instauré un programme de transition vers les biosimilaires plus tôt cette année, et d'autres provinces pourraient lui emboîter le pas. Les médecins sont impliqués auprès des patients pour appuyer cette transition, et la province espère générer des économies d'« environ 96,6 millions de dollars au cours des trois premières années, qui seront redirigées vers l'ajout de médicaments supplémentaires et une meilleure couverture pour les patients »⁴. Des assureurs comme Green Shield Canada et Croix Bleue du Pacifique

ont également adopté les biosimilaires et encouragent la transition.

Cette expérience, qui prend graduellement de l'ampleur, a généré un large éventail de preuves concrètes soutenant la pratique bien établie qui consiste à faire passer les patients d'un médicament biologique d'origine à un médicament biosimilaire⁵.

Selon Santé Canada, « les patients et les fournisseurs de soins de santé peuvent avoir confiance en le fait que les médicaments biosimilaires sont efficaces et sécuritaires pour chacune de leurs indications autorisées. Aucune différence d'efficacité et d'innocuité n'est prévue à la suite d'un changement d'utilisation courante entre un médicament biosimilaire et son médicament biologique de référence pour une indication autorisée »⁶.

Le résultat final

Les biosimilaires sont examinés et autorisés pour la vente par Santé Canada. Ils sont aussi sécuritaires et efficaces que le médicament biologique d'origine correspondant et peuvent apporter une valeur inestimable au système de santé du Québec.

La transition des patients d'un médicament biologique d'origine vers un nouveau médicament biosimilaire constitue un choix responsable pour ceux qui gèrent les budgets de médicaments. Elle contribuera à garantir aux patients un accès à des traitements essentiels pour les années à venir.

Apprenez-en davantage sur les avantages des médicaments biosimilaires :
www.biosimilairescanada.ca

¹ IQVIA, ventes des pharmacies et des hôpitaux et Compuscript.

² Rapport annuel sur les dépenses des régimes publics d'assurance médicaments, 2017-2018, Système national d'information sur l'utilisation des médicaments prescrits (SNIUMP). <http://www.pmprb-cepmb.gc.ca/view.asp?ccid=1474&lang=fr>.

³ « Biosimilar medicines — rising to the cost challenge », International Generic and Biosimilar Medicines Association. <http://www.igbamedicines.org/doc/Module3.pdf>. Consulté le 10 novembre 2019.

⁴ « B.C. expands use of biosimilars to offer coverage for more treatment options », Ministère de la Santé de la Colombie-Britannique. <https://news.gov.bc.ca/releases/2019HLTH0080-001072>. Consulté le 25 novembre 2019.

⁵ « Building on the experience and success of biosimilar medicines », International Generic and Biosimilar Medicines Association. <http://www.igbamedicines.org/doc/Module6.pdf>. Consulté le 10 novembre 2019.

⁶ « Médicaments biologiques biosimilaires au Canada : fiche d'information », Santé Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/medicaments-produits-sante/produits-biologiques-radiopharmaceutiques-therapies-genetiques/information-demandes-presentations/lignes-directrices/fiche-renseignements-biosimilaires.html>. Consulté le 10 novembre 2019.

RÉDACTION

Rédacteur en chef
514 392-4234

Simeon Goldstein
simeon.goldstein@tc.tc

Journaliste
514 392-4222

Pierre-Luc Trudel
pierre-luc.trudel@tc.tc

Révisure

Caroline Fortin

VENTES

Éditrice
416 847-8578

Alison Webb
alison.webb@tc.tc

Directrice principale
des comptes nationaux

Francesca Allman
francesca.allman@tc.tc

Directeur, développement
des affaires

Robert Martins
robert.martins@tc.tc

PRODUCTION

Graphiste

Louis-Philippe Larocque

ABONNEMENTS

Pour s'abonner

avantages.ca/abonnement

Pour toute question

1 844 246-3190

tcmcontact.ca@ckglobal.com

GROUPE CONTEX

Président

Pierre Marcoux

Contrôleur

Jean-Sébastien Haché

Lancé en 1989, *Avantages* est publié 6 fois par an par

Groupe Context Inc.,

1100, boul. René-Lévesque Ouest, 24^e étage,

Montréal (Québec) H3B 4X9

Téléphone : 514 392-9000

Prix d'abonnement :

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

Imprimé au Canada.

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

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

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

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

N° ISSN 1196-8915. ©2019 Tous droits réservés.



Décembre 2019

Volume 31 Numéro 6

RUBRIQUES

5 BILLET
Les vétérans de demain

8 EN BREF

14 POINT DE VUE
Littérature financière

18 CHRONIQUE
Gestion active

15

Pour une meilleure éducation des participants

Selon une récente recherche de Morningstar, plus de 12 millions de participants américains aux régimes à cotisation déterminée ont un portefeuille qui mélange un fonds à date cible avec d'autres placements. Or, les experts sont formels : dans la très grande majorité des cas, cela est une bien mauvaise idée.

9

LES TRENTENAIRES : IMPRÉVISIBLE UN JOUR, IMPRÉVISIBLE TOUJOURS

Pour souligner son 30^e anniversaire, *Avantages* a invité des vétérans de l'industrie de la retraite et des avantages sociaux à discuter des enjeux de leur profession avec des jeunes recrues de leur entreprise.

19

L'IMPACT D'UNE MAIN-D'ŒUVRE VIEILLISSANTE

Ce phénomène est lourd de conséquences pour les régimes d'assurance collective. Comment les entreprises peuvent-elles tirer profit de ce bassin d'employés qui pourrait aider à répondre à la pénurie de main-d'œuvre ?

21

LA MARIJUANA MÉDICINALE EN CRISE DE CROISSANCE

Alors que les employeurs cherchent à couvrir le cannabis thérapeutique dans leurs régimes d'assurance collective, les experts préconisent des services supplémentaires pour mieux accompagner les employés.

BenefitsCanada

DC PLAN SUMMIT 2020

CONFÉRENCES
EN ANGLAIS

Réservez cette date !

DU 5 AU 7 FÉVRIER 2020

HÔTEL RITZ-CARLTON, MONTRÉAL

Quelle est la prochaine étape pour les régimes CD?

Les modifications législatives, l'évolution de la conception des régimes, ainsi que les connaissances et le niveau de préparation pour la retraite des participants, constituent des défis de plus en plus importants pour les promoteurs de régimes à cotisation déterminée. Le DC Plan Summit 2020 permettra de recueillir les points de vue et les solutions de l'industrie afin d'accommoder ces changements et d'améliorer les résultats pour les participants.

Points saillants de l'ordre du jour :

- › Des conférences académiques stimulantes
- › Des études de cas canadiennes, américaines et internationales
- › Des présentations sur les placements
- › Des présentations d'assureurs
- › Des occasions de réseautage

» POUR PLUS D'INFORMATIONS :

benefitscanada.com/conferences/dc-plan-summit

Commanditaires

canada 

 Desjardins

 ECKLER

 Fidelity

 Manulife

 MFS

 Sun Life

ÉTUDES DE CAS

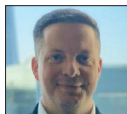
Conférencier :



Mike Olsson

À titre de vice-président, RH et développement professionnel à PCL Construction, Mike Olsson est responsable du fonctionnement du régime de retraite, ainsi que de la gestion des risques et de l'éducation des participants.

Conférencier :



Keith Baker

En tant que directeur, paie et avantages sociaux à Starr International Company Inc, Keith Baker est responsable de la paie, des régimes de retraite et de l'administration de la rémunération globale des employés dans 11 territoires en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique. En mettant l'accent sur l'engagement des employés, il s'est concentré sur de meilleurs résultats pour les participants au régime tout en générant des économies substantielles pour l'employeur.

POUR DES OPTIONS DE COMMANDITE :
Alison Webb | alison.webb@tc.tc

POUR DES INFORMATIONS SUR
L'ORDRE DU JOUR :
Avery Page | avery.page@tc.tc

POUR LES INSCRIPTIONS :
Joanne Merrick | joanne.merrick@tc.tc



D'où viendront les vétérans de demain ?

Notre 30^e année anniversaire tire à sa fin.

Ce mois-ci, nous publions ainsi la sixième et dernière édition de notre série *Les Trentenaires* (à lire en page 9). Mon collègue Pierre-Luc Trudel a réuni cette année des vétérans du secteur des services financiers et des jeunes recrues d'une même entreprise pour discuter de l'évolution de leur secteur, mais aussi de leur pratique.

Tout au long de l'année, il a été très encourageant d'observer cette relève au rendez-vous. Une relève qui prend sa place et apporte de nouvelles stratégies au moulin. Mais ces mêmes personnes seront-elles toujours prêtes dans 10 ou 20 ans à occuper d'importants postes de gestion ? Certaines, oui. Mais pas toutes. Rien de nouveau sous le soleil du roulement de la main-d'œuvre.

Reste qu'aujourd'hui, on semble avoir plus de mal à encourager l'avancement professionnel que jamais. Une récente étude internationale du cabinet Boston Consulting Group a constaté que seulement un employé sur dix avait pour ambition de monter les échelons de son entreprise au cours de la prochaine décennie.

Le quart des employés affirment de fait préférer leur poste actuel parce qu'ils ne veulent pas accepter le stress – et souvent la surcharge de travail – qui vient avec les responsabilités d'un gestionnaire. Par ailleurs, chez ceux qui occupent aujourd'hui un poste de gestion, seulement 37% aimeraient y rester d'ici 5 à 10 ans.

D'où le recours à des personnes de l'extérieur pour combler des postes de cadres supérieurs. Pensons, entre autres, à Michael Sabia, qui tirera bientôt sa révérence après presque une décennie à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Une stratégie qui permet invariablement de brasser la cage et d'apporter de nouvelles idées.

Il n'en demeure pas moins important de cultiver les compétences propres à l'entreprise, tout en consacrant des efforts à les faire évoluer grâce à une formation continue et pertinente.

Une des façons de retenir ses employés est certainement de leur offrir de la souplesse et de la sécurité. Même si un régime de retraite et l'assurance collective demeurent essentiels, ils ne suffisent plus à eux seuls pour fidéliser tout un effectif.

À ce titre, une stratégie qui me paraît intéressante est l'offre de congés sabbatiques. Instaurée après un certain

nombre d'années de service, elle permet la rétention à plus long terme. Les employés se prévalent ainsi d'une pause pour se consacrer à des projets personnels, tout en restant dans le giron de l'employeur, car ils n'ont pas à démissionner.

Le sondage de Boston Consulting a observé que 17% des travailleurs aimeraient en outre un rôle d'« expert » sans devoir accéder à des postes de gestion. Cela est positif, car indique une certaine volonté de rester chez l'employeur. Mais une refonte des stratégies de management, qui lie souvent l'avancement professionnel à la responsabilité des équipes, sera essentielle.

Chaque entreprise développera, on l'espère, une stratégie conforme à sa réalité. Mais en permettant à l'employé une certaine individualité, elle arrivera peut-être à le fidéliser.

Pour finir, je vous souhaite de très joyeuses fêtes et une année 2020 des plus prospère. **■**

Simeon Goldstein

Rédacteur en chef

simeon.goldstein@tc.tc

LA SURVIE
des régimes PD

Avantages

Téléchargez gratuitement le livre numérique

avantages.ca/surviePD

Avantages

POINT DE VUE DES PARTICIPANTS

EXPÉRIENCES ET PERSPECTIVES DES EMPLOYÉS

Lisa Vautour luttait contre l'obésité depuis plusieurs années, ayant essayé d'innombrables approches pour perdre du poids. Il y a six ans, grâce au soutien de son employeur, elle a réussi à obtenir le traitement dont elle avait besoin pour surmonter ce qu'elle décrit sans équivoque comme une maladie chronique.

Parlez-nous de votre expérience avec l'obésité.

Vers la fin de mon adolescence, j'ai eu besoin de médicaments pour traiter une condition qui m'a fait commencer à prendre du poids. Lorsque je fus prête à fonder une famille, j'ai eu quelques grossesses qui se sont terminées en fausses couches. Enceinte, mon appétit augmentait, au point où je croyais devoir manger tout autour de moi. Après chaque fausse couche, j'étais déprimée et le poids s'accumulait. De 18 à 25 ans, je suis passée d'environ 120 livres à près de 170. Puis à 25 ans je suis tombée enceinte et j'ai réussi à mener la grossesse à terme. À la naissance de mon fils, je pesais 225 livres et je ne m'en suis jamais remise. Je suis même montée jusqu'à 250 livres.

Quels problèmes avez-vous dû affronter en raison de votre obésité?

Ma santé physique en a été affectée de diverses façons. Sur un de mes pieds, je pouvais à peine marcher; je boitais tout le temps, ce qui rendait toute activité difficile. Ma pression sanguine commençait à être élevée. Mon dos me faisait mal lorsque je m'asseyais, que je me levais ou que j'essayais de dormir. La douleur était

insupportable. Cela affectait aussi ma santé mentale. J'étais déprimée. J'étais en colère. Je ressentais beaucoup de rancœur. J'ai raté pas mal de choses. J'ai dû rester en retrait et regarder mon fils et mon mari faire des activités et saisir des occasions de profiter de la vie. À cause de mon poids j'étais physiquement incapable d'être aussi active que je l'aurais voulu.

Y a-t-il eu des effets sur votre performance au travail?

Absolument, parce que si on ne se sent pas bien, on ne performe pas bien. Si l'on travaille toute la journée dans la douleur, on ne peut pas se concentrer. De plus, on doit prendre plus de congés—pour la douleur au dos, aux jambes, la pression artérielle élevée, le diabète. Tout cela se traduit par des rendez-vous et des jours de maladie additionnels, et tout cela affecte la performance. J'ai pris des congés pour la fatigue et la dépression aussi. Maintenant que mon poids est sous contrôle, je rate rarement le travail.

Quelles démarches avez-vous faites pour lutter contre l'obésité?

Les pilules minceur, les régimes à la mode, j'ai tout essayé. Les médecins me conseillaient de manger moins et

de bouger plus, mais cela n'aidait pas du tout. Puis, vers la fin de la trentaine, j'ai commencé à vraiment m'inquiéter de mon poids. Je vieillissais et je voulais être en santé et voir mon fils se marier et mes petits-enfants grandir. Mon fils approchait la fin de ses études et je ne voulais pas aller à sa remise des diplômes en pesant 250 livres; j'avais peur qu'il ait honte de moi. C'est à ce moment que j'ai discuté de la chirurgie bariatrique avec mon médecin. Plus j'en apprenais à ce sujet—je faisais des recherches du matin au soir—plus j'étais convaincue que c'était la solution pour moi et que ça allait fonctionner. J'allais m'assurer que ça fonctionne.

Quel soutien avez-vous obtenu de votre employeur?

J'ai été très chanceuse au fil des années. J'ai eu d'excellents employeurs avec d'excellents avantages. Mon employeur à l'époque offrait le congé à court terme payé pendant que je me remettais de ma chirurgie, et quand j'ai atteint la limite, j'ai pu aller sur l'assurance-emploi. J'ai été abasourdie d'apprendre que certains médicaments dont j'avais besoin n'étaient pas couverts par la plupart des régimes d'avantages sociaux. Je n'en revenais pas. L'obésité est une

« Le fait de ne pas avoir le stress supplémentaire de ne pas avoir de temps libre ou de ne pas bénéficier de la couverture pour les médicaments dont j'avais besoin m'a grandement facilité la réussite. »

— Lisa Vautour



maladie, un point c'est tout. Alors pourquoi cette maladie particulière serait-elle traitée différemment? Si quelqu'un a le diabète, allez-vous lui refuser l'insuline ou tout autre traitement pouvant l'aider à gérer cette maladie?

Comment avez-vous réagi au soutien de votre employeur?

Cela me donnait l'impression d'être validée, que le traitement était important et que c'était ce que je devais faire. De plus, le fait de ne pas avoir le stress supplémentaire de ne pas avoir de temps libre ou de ne pas bénéficier de la couverture pour les médicaments dont j'avais besoin m'a grandement facilité la réussite. Les employeurs doivent examiner la présence et la performance. Regardez les jours de congé. Regardez les maladies. Ceux qui n'aident pas les personnes obèses à se faire traiter limitent les performances de leurs employés. Si quelqu'un ne peut pas obtenir ce dont il a besoin pour être bien, comment pouvez-vous vous attendre à ce qu'il soit performant?

Comment la réduction de votre poids a-t-elle amélioré votre performance au travail?

Ils m'appellent le lapin Energizer au travail maintenant, et je n'avais jamais eu cette énergie auparavant. Je suis l'une des meilleures productrices de mon unité et j'organise toutes nos activités hors-travail—collectes de fonds, fêtes de Noël, journées de l'halloween, tout. Avant, je n'avais pas d'énergie, pas de motivation. Jamais dans un million d'années je n'aurais pu faire ce que je fais maintenant.

Comment restez-vous motivée pour maintenir votre poids?

Cela fait six ans depuis la chirurgie et cela n'a pas été facile. Tous les jours je dois garder cela en tête. J'ai dû changer toutes mes habitudes. Une des choses qui m'est vraiment restée à l'esprit de l'époque de mes recherches est que l'opération est un outil, pas un remède—et si vous n'utilisez pas cet outil correctement, il ne fonctionnera pas pour vous. Mais je veux être en bonne santé. Je veux vivre et vieillir. Et je veux

pouvoir faire avec mes petits-enfants ce que je n'ai pas pu faire avec mon fils. ■

L'obésité est une maladie chronique progressive et récurrente qui touche une grande partie de la population mondiale¹. Pour plus de renseignements sur des approches éprouvées en matière de prévention, de traitement et de politiques visant à améliorer la vie des Canadiens atteints d'obésité, veuillez visiter www.obesitycanada.ca/fr.

1. Ralston J, Brinsden, H., Buse, K., et al. Time for a new obesity narrative. *The Lancet*. 2018;392(10156):1384-1386.

BAUSCH Health



LES QUÉBÉCOIS VEULENT LEUR RENTE DU RRQ TÔT

LES EXPERTS DE L'INDUSTRIE ONT beau insister sur l'importance pour les employés de retarder le versement de la rente des régimes de retraite publics afin de se protéger contre le risque de longévité, le message n'a semble-t-il pas encore été assimilé par les Québécois.

Selon un sondage de Question Retraite, le tiers des travailleurs âgés de 45 à 64 ans envisagent de profiter des prestations du Régime de rentes du Québec (RRQ) avant 65 ans, même si cela implique des pénalités.

Ce résultat peut s'expliquer par le fait que 87 % des Québécois estiment que l'âge idéal pour prendre sa retraite se situe à 61 ans. La principale raison évoquée par les 1 603 travailleurs interrogés dans la province est l'envie de profiter pleinement de la retraite et d'être en santé pour la faire.

Cela dit, un peu plus du tiers (35 %) des répondants ne croient pas pouvoir prendre leur retraite à leur âge idéal. Parmi eux, 56 % l'expliquent par un manque de moyens financiers.

Si pour la majorité des gens, la retraite est une période agréable de la vie, 17 % des Québécois la perçoivent de manière négative, y associant des mots comme « difficile », « inquiétante », « incertaine » et « pauvreté ».

Dans un registre plus positif, plus de la moitié (52 %) des travailleurs ont commencé à épargner pour la retraite à l'âge de 30 ans ou moins. En incluant ceux qui ont commencé à 40 ans ou avant, la proportion augmente à 76 %.

« Nous ne le répèterons jamais assez, la retraite, ça se prépare et ça se planifie, tant financièrement que psychologiquement. Une bonne planification aura assurément un effet bénéfique et diminuera les appréhensions négatives, souligne Nathalie Bachand, planificatrice financière et présidente de Question Retraite. Les gens doivent bien comprendre que plus ils veulent prendre leur retraite tôt, plus ils devront compter sur leur épargne personnelle pour continuer à mener une vie stimulante. »



CHIFFRE DU MOIS

47



Pourcentage de travailleurs canadiens qui pensent qu'ils courent sérieusement le risque d'épuiser leur épargne-retraite de leur vivant.

Source : Financière Sun Life

Avantages
RÉGIMES COLLECTIFS
&
SANTÉ AU TRAVAIL
2019

Pour lire la couverture de notre récent colloque, rendez-vous sur avantages.ca/santeautravail2019



IMPRÉVISIBLE UN JOUR, IMPRÉVISIBLE TOUJOURS

POUR SOULIGNER SON 30^E ANNIVERSAIRE, AVANTAGES A INVITÉ DES VÉTÉRANS DE L'INDUSTRIE DE LA RETRAITE ET DES AVANTAGES SOCIAUX À DISCUTER DES ENJEUX DE LEUR PROFESSION AVEC DES JEUNES RECRUES DE LEUR ENTREPRISE. LES PREMIERS ONT 30 ANS DE CARRIÈRE, LES SECONDS, 30 ANS... DE VIE. MALGRÉ LEUR DIFFÉRENCE D'ÂGE, PARTAGENT-ILS LA MÊME VISION DE LEUR TRAVAIL ? PIERRE-LUC TRUDEL LES A SONDÉS.

Photos : Martin Laprise

Pour clore notre série en beauté, Vital Proulx, co-chef des placements et président du conseil d'administration de Hexavest, a jéré marchés financiers et nombre d'heures travaillées avec le jeune économiste Julien Tousignant.

Les marchés financiers ne sont pas reconnus pour leur prévisibilité, Vital en sait quelque chose. Et tout porte à croire que Julien n'aura pas vraiment le temps de s'ennuyer lui non plus au cours de sa carrière.

Vital : Au cours des 30 dernières années, les actions mondiales ont enregistré un rendement annuel de 7,2% par année, les actions canadiennes, de 7,8%, et les obligations à échéance 30 ans achetées à l'époque, de 10,02%. Autrement dit, j'aurais pu mettre mes deux pieds sur le pouf pendant 30 ans et j'aurais obtenu un meilleur rendement avec les obligations qu'avec les actions. Pourquoi alors les actions mondiales sont-elles devenues si populaires ? Les actions japonaises ont offert un rendement extraordinaire dans les années 80, tout le monde voulait en acheter. Mais depuis 30 ans, leur rendement a été de 0,1% annuellement. Est-ce que les actifs qui ont bien performé au cours des 10, 15 ou 20 dernières années vont offrir un rendement à la japonaise au cours des 30 prochaines ? C'est loin d'être impossible.

Julien : Dans ma formation à l'université, on parlait de la question des taux d'intérêt proches de zéro, et de ce qui pourrait arriver si on s'aventurait en territoire négatif. Finalement, ça s'est réellement produit en Europe et au Japon. Pourtant, on ne pensait même pas que c'était quelque chose de possible il y a une dizaine d'années.

Vital : Avant, les banques centrales agissaient comme on l'apprend à l'école : si l'économie s'accélérait, les taux montaient, et si l'économie décélérait, les taux baissaient. Aujourd'hui, elles tentent de nouveaux outils qui n'ont jamais vraiment été testés auparavant. Le résultat, c'est que l'on consacre beaucoup plus de temps à analyser les orientations des banques centrales.

Julien : Une autre tendance incontournable est la place qu'a prise la gestion passive. Aujourd'hui, 40% des actions mondiales sont gérées passivement. Il y a même plus d'indices boursiers que de titres boursiers sur la planète !



«Je ne pense pas que l'on reproduit vraiment les mêmes erreurs, mais on en commet des nouvelles.»

- Vital Proulx

Vital: Trop de gestion passive a pour effet de créer de la distorsion dans les évaluations des actifs. Si tout le monde était investi dans un indice comme le S&P 500, tout baisserait ou monterait exactement au même moment. À un moment donné, la limite va être atteinte en matière de gestion passive, et à mon avis on en est très près.

Julien: Si on perd la capacité d'établir une valeur véritable pour une entreprise, on perd les signaux et tout l'équilibre des marchés.

Vital: Cela dit, même s'il y a eu de gros changements sur les marchés au cours des dernières décennies, je dirais qu'à la base, nos clients recherchent la même chose : un rendement en fonction d'un indice de référence. Évidemment, la réparation d'actif des caisses de retraite a beaucoup évolué. C'est certain que pour nos clients, c'est beaucoup plus compliqué aujourd'hui avec les placements privés, la dette privée, les infrastructures, etc.

Julien: On ne peut pas non plus ignorer la tendance vers l'investissement responsable. À un moment donné, les critères ESG vont être pleinement intégrés aux processus d'investissement. On ne considérera plus cela comme une stratégie distincte, ça va faire partie intégrante de l'analyse fondamentale.

En 30 ans, Vital a vécu plusieurs crises financières. Julien, lui, attend toujours sa première...

Vital: Il y a toujours eu des périodes d'instabilité. En 1989, quand j'ai commencé ma carrière, il y a eu la chute du mur de Berlin. Deux ans plus tard, en 1991, il y a eu le putsch contre Gorbatchev, qui a sonné la fin de l'URSS. La particularité à l'heure actuelle, c'est que la situation politique est assez inusitée dans la plupart des grandes économies en même temps.

Julien: J'ai été formé pendant la crise financière de 2008. Ça a marqué le début de ma carrière. J'étais curieux de voir comment elle allait contribuer à modifier les comportements économiques et politiques des gens. Est-ce qu'on a vraiment appris de ces événements-là? Ou alors on répète les mêmes erreurs que dans le passé? Toi, Vital, tu as vu plusieurs crises arriver et se résorber, qu'est-ce que tu en penses?

Vital: Je ne pense pas que l'on reproduit vraiment les mêmes erreurs, mais on en commet des nouvelles. Selon moi, c'est en 1997, lors de la crise asiatique, que tout a commencé à changer dans l'industrie de l'investissement. À ce moment-là, la Fed a mis en place un plan de sauvetage pour Long Term Capital Management, un des premiers fonds de couverture à avoir utilisé énormément de levier. Les positions du fonds ont été réparties dans 14 institutions financières pour éviter un choc systémique. Le message qu'on a envoyé aux investisseurs à levier à ce moment-là, c'est : «Prenez le plus de risque que vous pouvez. Si vous réussissez, vous allez être plus riche que vous ne l'auriez jamais imaginé, et si vous vous trompez, on va vous sauver.»

Julien: Quand on regarde les films qui se déroulent dans l'industrie financière avant la crise de 2008, on est frappé par les excès et les comportements extravagants. La crise a peut-être permis de calmer un peu tout ça.

Vital: Sûrement à certains égards, mais les gens font peut-être seulement plus attention aux apparences pour ne pas faire la une des journaux! C'est certain qu'il y a eu un resserrement important de la réglementation depuis 2008, mais d'un autre côté, en écrasant les taux d'intérêt pendant aussi longtemps, on force les investisseurs à prendre plus de risques. Et depuis 10 ans, le risque a été extrêmement bien rémunéré. Ça va être intéressant de voir ce qui va se passer quand la situation va se retourner. À notre avis, les investisseurs ont beaucoup plus de risque dans leur portefeuille que ce qu'ils peuvent tolérer.

Le télécopieur était l'outil de prédilection pour réaliser des transactions boursières lorsque Vital a fait ses premiers pas dans le monde de l'investissement. Disons que Julien devra composer avec des technologies légèrement plus complexes au cours de sa carrière

Vital: Notre capacité croissante à traiter un très grand nombre de données a révolutionné l'industrie. Avant, il y avait un ou deux informaticiens dans les firmes de gestion de placement. Aujourd'hui, il y a presque autant d'experts en informatique que de gestionnaires de portefeuilles.

Julien: C'est certain que les collègues du secteur des technologies vont davantage nous concurrencer! Le défi consistera à arrimer les aspects technologiques et financiers. Les machines ne réagissent pas nécessairement aux signaux de la même façon que les humains. Les mouvements de marché seront peut-être moins intuitifs.

QU'EST-CE QUI FERA LA UNE D'AVANTAGES DANS 30 ANS ?

Julien : Je crois que dans 30 ans, on va parler de la fin des FNB et du retour en force de la gestion active. La gestion passive nous a bien servis à certains égards, mais on va se rendre compte qu'on peut faire beaucoup mieux avec une approche plus personnalisée qui tient compte à la fois de l'environnement économique et des besoins de chaque individu.

Vital : Après s'être nommé président à vie, Donald Trump sera finalement destitué à l'âge de 103 ans !



Vital : Je dirais que les relations humaines sont moins présentes qu'auparavant dans l'industrie. Ça peut avoir des bons côtés, comme une plus grande rationalité dans les décisions prises par les clients. Mais ce n'est pas toujours rationnel d'être trop rationnel. Je pense que les firmes qui auront du succès dans l'avenir sont celles qui parviendront à trouver le bon équilibre entre les humains et les machines.

Julien : L'avantage concurrentiel dans notre industrie vient de notre capacité à trouver des idées différentes. Et ces idées-là proviennent des humains.

Vital : L'autre grand changement dans l'industrie, c'est le poids de la réglementation. Quand j'ai commencé, il n'y avait personne en conformité dans notre firme. Aujourd'hui, sur une cinquantaine d'employés, cinq personnes à temps plein travaillent en conformité. Ça crée un contexte plus difficile pour les gestionnaires indépendants. Les investissements requis pour démarrer une firme sont largement supérieurs aujourd'hui. D'un côté les coûts augmentent, et de l'autre, il y a une forte pression à la baisse sur les honoraires de gestion. Honnêtement, je ne suis même pas certain qu'on pourrait aujourd'hui démarrer une firme de gestion comme on l'a fait à l'époque. Il y a beaucoup de consolidation à l'heure actuelle. Les joueurs sont de plus en plus gros. Mais au bout du compte, ce qui permet de survivre dans le temps, c'est la capacité à s'adapter. Les dinosaures sont disparus, mais les souris sont encore là...

Les firmes de gestion de placement n'ont pas toujours eu la réputation d'offrir un environnement de travail sain à leurs employés. Heureusement, les choses changent...

Vital : Les jeunes sont beaucoup plus formés aujourd'hui. Quand j'ai commencé, un bac était amplement suffisant. Aujourd'hui, ils ont une maîtrise et le titre de CFA. La philosophie de travail a aussi énormément évolué. Je dirais que l'approche est plus rigoureuse. Auparavant, dans les lunchs de firmes de courtage, tout le monde buvait un verre de vin. Ce n'est plus le cas de nos jours. Les gens prennent leurs notes et reviennent rapidement au bureau. Les employés ne travaillent pas davantage d'heures par semaine, peut-être même un peu moins, mais ces heures sont mieux travaillées.

« L'avantage concurrentiel dans notre industrie vient de notre capacité à trouver des idées différentes. Et ces idées-là proviennent des humains. »

- Julien Tousignant

Julien : Avant d'arriver dans l'industrie, je dois avouer que j'avais des préjugés sur les conditions de travail dans les firmes d'investissement. Mes inquiétudes se sont dissipées rapidement, mais c'est sûr que c'est peut-être encore difficile dans certaines entreprises.

Vital : C'est très rare chez nous que les gens font plus de 80 heures par semaine ! Non mais sérieusement, c'est une tendance dans l'industrie de porter davantage attention au bien-être des employés. C'est lié à l'environnement économique. C'est très difficile en ce moment pour les firmes de trouver des employés. On n'a pas le choix d'avoir des conditions en place pour attirer les bons candidats.

Julien : Les résultats demeurent prioritaires, mais ils ne doivent pas être obtenus au détriment du bien-être des employés. D'ailleurs, les deux éléments vont de pair : pour faire un bon travail, il faut être heureux.

Vital : On a une belle équipe ici. C'est motivant de venir travailler et de se battre pour elle. J'ai l'opportunité de pouvoir déployer avec des jeunes comme Julien le virage de la firme, autant en matière de diversification des sources de revenus que d'ESG ou de technologie de l'information. C'est l'fun et très énergisant !

Julien : Les jeunes, quand on rentre, on pousse un peu pour changer certaines mentalités ou certaines habitudes. Parfois ça fonctionne, parfois non ! **👍**

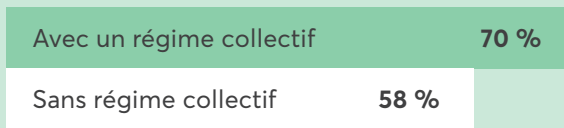
**Ce qui compte
pour vous
compte pour nous**



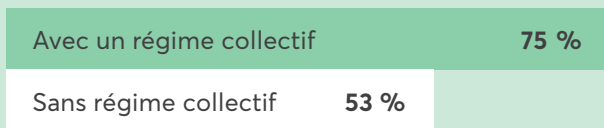
Des chiffres qui parlent

Selon un sondage réalisé par Desjardins Assurances auprès de plus de 2 500 répondants au Canada, les employés qui détiennent un régime collectif ont une plus grande capacité à gérer leur stress financier. Grâce au régime collectif, ils ont les outils nécessaires pour mieux s'occuper de leurs finances et de leur santé physique et mentale.

J'arrive à gérer mon stress financier



J'épargne pour mes projets d'avenir



J'ai une meilleure santé physique



Sondage sur la santé financière et le mieux-être, réalisé du 30 avril au 17 mai 2019 auprès de 2 526 Canadiens.

Approche globale en mieux-être

Pour nous, la santé et le mieux-être financier vont de pair. C'est pourquoi nos équipes d'assurance et d'épargne-retraite collectives travaillent de concert pour offrir à vos employés une expérience globale et intégrée. Chacun de nous s'engage à contribuer au mieux-être personnel et financier de vos employés afin qu'ils puissent profiter pleinement de leur vie, peu importe où ils en sont dans leur cheminement.

Pour découvrir comment nous pouvons aider vos employés à tirer le meilleur parti d'un régime collectif de Desjardins, visitez

desjardinsassurancevie.com/entreprises



Pourquoi novembre devrait compter 5 semaines

Novembre est le Mois de la littératie financière au Canada.

Cette initiative vise l'acquisition des connaissances, des compétences et de la confiance nécessaires à la saine gestion de ses finances. Lorsque les Canadiens ont une bonne situation financière, cela profite aux collectivités et à l'économie.

Le thème cette année était « Prenez vos finances en main ». Chaque semaine avait son propre sujet : établir un budget, se fixer des objectifs financiers, devenir un consommateur averti de produits et de services financiers et emprunter de l'argent judicieusement. Ce sont tous d'excellents conseils. Appliquer ces quatre principes serait déjà un bon point de départ pour beaucoup de personnes qui ont de la difficulté à atteindre le bien-être financier.

Mais si j'avais le pouvoir de réinventer le calendrier et d'ajouter une cinquième semaine au mois de novembre (pas facile, mais j'y travaille), j'ajouterais un conseil à l'intention de toute personne qui participe à un régime d'épargne au travail : lorsqu'il est temps d'épargner, assurez-vous de tirer parti des programmes qui vous permettent d'obtenir des cotisations de contrepartie de votre employeur.

La plupart des Canadiens le font probablement déjà. Mais, pour certains, il est plus important de mettre du pain sur la table aujourd'hui que d'épargner pour demain. C'est une réalité vécue par bien des gens, et qu'il faut

reconnaître au sein du secteur des services financiers afin de mieux interagir avec ces personnes et de parvenir à les aider.

Le mieux-être financier, tout comme le mieux-être physique, ne s'atteint pas du jour au lendemain, en une semaine, ni même en un mois ou en un an. Cela prend du temps, de la discipline et du courage pour développer de bonnes habitudes en ce qui a trait aux dépenses, à l'épargne, aux emprunts et à la gestion des dettes. Pour la plupart d'entre nous, ces éléments sont inconstants. Ils nous obligent donc à sans cesse évaluer, à établir nos priorités et à revoir celles-ci à mesure que les circonstances et la vie évoluent.

Il est vrai que pour certains, il est aujourd'hui impossible de tirer pleinement parti de tous les programmes d'épargne offerts. Toutefois, lorsque leur situation se sera améliorée, et qu'ils se sentiront prêts à prendre leur avenir en main, ces programmes seront utiles. Puis, quand ils auront quelques dollars en trop, ils auront comme priorité d'utiliser cet argent pour obtenir des cotisations de contrepartie de leur employeur.

Pendant des années, les assureurs, les banques et d'autres institutions se sont efforcés d'améliorer la littératie financière au pays, avec un succès limité. Pour vraiment changer les choses, notre secteur devrait cesser d'offrir des conseils généraux et universels. Cette façon de faire est bien intentionnée, mais n'est pas utile pour bon nombre de clients. Offrons donc des conseils fondés

sur leur situation personnelle. Cela nous permettrait de reconnaître les défis propres à chacun dans le moment présent, et de prendre en considération tout ce qui touche à ses conditions de vie, à ses objectifs et à ses obstacles.

Il y a une explosion de la demande pour des conseils financiers personnalisés. Des programmes qui donnent aux participants l'occasion de discuter en personne ou au téléphone avec des conseillers qualifiés, qui prennent le temps de leur offrir des conseils financiers complets, connaissent beaucoup de résultats positifs. C'est donc une initiative qu'il faut faire grandir et dans laquelle on voudra investir.

Un des avantages négligés de participer à un régime d'épargne au travail est l'accès à des conseils crédibles et fiables. Ce sont peut-être les seuls conseils financiers que recevra un participant. Ils sont donc essentiels pour aider les employés à développer de bonnes habitudes financières et améliorer leurs connaissances en matière de finances.

Le mois de novembre est passé, mais pour de nombreux Canadiens, les difficultés à prendre leurs finances en main se poursuivent. Nous devons relever le défi de contribuer à améliorer la santé financière de tous et d'assurer le succès de nos entreprises et de nos collectivités. **■**

BRETT MARCHAND est chef, Produits et services d'épargne-retraite, Canada à Manuvie.

Fonds à date cible 101

Pour une

meilleure éducation des participants

Par Hélène Roulot-Ganzmann

Selon une récente recherche de Morningstar, plus de 12 millions de participants américains aux régimes à cotisation déterminée ont un portefeuille d'investissement qui mélange un fonds à date cible avec d'autres placements. Or, les experts sont formels : dans la très grande majorité des cas, cela est une bien mauvaise idée.

« L'intérêt d'une stratégie à date cible, c'est qu'elle est gérée par des professionnels et qu'elle devient de plus en plus diversifiée et prudente à mesure que le participant avance en âge », indique Ruthann Pritchard, gestionnaire de portefeuille institutionnel à Fidelity.

Elle ajoute que si le participant croit qu'il a besoin d'une approche plus personnalisée du point de vue du risque, c'est-à-dire qu'il souhaite prendre plus ou moins de risque, ou si sa date de retraite ciblée est différente de celle de la stratégie dans laquelle il investit actuellement, il a la possibilité de déplacer ses actifs vers le haut ou vers le bas sur la trajectoire d'ajustement progressif afin d'atteindre ses objectifs tout en continuant de profiter de l'ajustement progressif.

Ni le promoteur ni le fournisseur du régime n'ont intérêt à encourager le recours à une stratégie de combinaison et d'agencement, car les fonds à date cible (FDC), grâce à leur trajectoire d'ajustement progressif, peuvent accompagner les participants de leur entrée sur le marché du travail jusqu'à leur retraite, confirme Karrina Dusablon, vice-présidente développement des marchés et solutions stratégiques, client collectif, à la Great-West.

« Le fait de superposer une autre composition de l'actif à cette trajectoire risque de brouiller le processus et la planification du gestionnaire du fonds à date cible », prévient-elle.

Combattre l'inertie des participants

De fait, les FDC ont été créés au début des années 2000 pour combattre l'inertie des participants quant à leurs choix de placements pour la retraite. À l'époque, les gens remplissaient leur formulaire en entrant dans l'entreprise et ils n'avaient pas la discipline d'aller revoir leurs choix durant leur vie active, fait remarquer Éric Tardif, conseiller principal Solutions pour la retraite au bureau de Montréal d'Aon.

« Or, s'il est pertinent de placer la grande majorité de ses actifs dans des actions en début de carrière puisque tu as encore 40 ans pour te refaire en cas de problème à la Bourse, ce choix paraît bien hasardeux à 60 ans, souligne-t-il. C'est comme compter quatre défaites dans la ligue de hockey en pré-saison ou lors des séries éliminatoires, illustre-t-il. Dans le premier cas, tu as toute la saison pour te refaire, dans le deuxième, tu es bien malgré toi en vacances! »

Les FDC mettent l'accent sur la préservation du capital. La majorité d'entre eux sont des fonds communs de placement. Leurs dates d'échéance sont déterminées pour correspondre à des objectifs importants dans la vie des investisseurs, par exemple la retraite. Au cours de la durée du fonds, la répartition de l'actif devient graduellement plus prudente afin d'avoir toutes les chances d'atteindre ses objectifs.

Il s'agit donc d'un portefeuille évolutif, bien équilibré et qui comprend des fonds de placement allant du plus audacieux (fonds d'actions) au plus sûr (fonds à revenu fixe). Le FDC est également très simple pour le participant puisque les trois seules questions auxquelles il doit répondre concernent l'âge auquel il compte prendre sa retraite, le montant de cotisation qu'il souhaite investir et le type de risque que sa situation financière et son profil lui permettent de prendre.

Le résultat d'un « accident »

Si tout le monde s'accorde à dire que les fonds à date cible sont les meilleurs outils pour atteindre ses objectifs à la retraite et que les combiner avec d'autres produits leur ferait perdre de leur efficacité, comment explique-t-on que nombre de participants se retrouvent avec plusieurs produits ?

Selon le rapport *Objectif épargne* de la Sun Life, rendu public en octobre, 25 % des participants canadiens combinent en effet un FDC avec d'autres investissements.

Diverses raisons à cela, analyse la cheffe des affaires institutionnelles de Placements mondiaux Sun Life, Anne Meloche, mais, selon elle, ce serait plutôt le résultat d'un « accident » que d'une réelle intention.

« Cela résulte principalement de changements apportés par les promoteurs à leur offre de fonds, explique-t-elle. Par exemple, un promoteur qui utilisait un fonds équilibré comme option par défaut décide de changer pour un FDC en appliquant ce changement uniquement aux cotisations futures. Quelques années plus tard, les plus anciens participants détiennent logiquement des actifs dans l'ancienne et la nouvelle option par défaut. »

Le promoteur pourrait également avoir offert un fonds équilibré et décider de l'éliminer et de transférer les actifs à un FDC (option par défaut de son régime). Les participants qui avaient construit eux-mêmes leur portefeuille avec les fonds à la carte (incluant le fonds équilibré) se retrouvent quelques années plus tard à détenir des actifs dans des fonds à la carte et un FDC.

« Mais certains participants pourraient également détenir intentionnellement un mélange de FDC et d'autres placements, ajoute M^{me} Meloche. Ceux-ci espèrent de cette façon améliorer leurs rendements, ou mieux contrôler le risque de leur portefeuille. Il faut cependant savoir que les participants ne sont pas aussi bien

TOP 10 DES FOURNISSEURS DE RÉGIMES DE CAPITALISATION

2019 (2018)	Société	Actifs (M\$)	Variation
1 (1)	Financière Sun Life	78 883,0\$	3,9 %
2 (2)	Financière Manuvie	59 534,0\$	5,2 %
3 (3)	Great-West	36 765,0\$	2,5 %
4 (4)	Morneau Shepell	11 313,7\$	9,5 %
5 (5)	Desjardins Assurances	11 045,0\$	23,9 %
6 (7)	Industrielle Alliance	6 988,6\$	11,8 %
7 (6)	Buck	6 856,1\$	-0,3 %
8 (8)	RBC Banque Royale	5 038,9\$	7,3 %
9 (9)	Co-operators	1 788,1\$	1,4 %
10 (10)	Placements Mackenzie*	1 246,5\$	5,1 %
	Total du Top 10 2019	219 458,9\$	5,3 %

TOP 10 DES FOURNISSEURS DE RÉGIMES CD

2019 (2018)	Société	Actifs (M\$)	Variation
1 (1)	Financière Sun Life	39 659,0\$	4,2 %
2 (2)	Financière Manuvie	28 280,0\$	3,5 %
3 (3)	Great-West	14 837,0\$	0,7 %
4 (4)	Morneau Shepell	7 184,7\$	10,6 %
5 (5)	Desjardins Assurances	4 088,0\$	46,3 %
6 (6)	Buck	3 517,7\$	1,2 %
7 (7)	Industrielle Alliance	3 084,8\$	11,0 %
8 (9)	Co-operators	1 558,3\$	1,2 %
9 (s.o.)	Trust Banque Nationale	141,4\$	7,4 %
10 (10)	Placements Mackenzie*	93,8\$	5,1 %
	Total du Top 10 2019	102 444,7\$	5,1 %

Les régimes de capitalisation englobent les régimes CD, REER collectifs, RPDB et RPEB.

* Estimation selon la croissance moyenne des compagnies participantes.

Les tableaux sont créés à partir des données des participants au sondage sur les fournisseurs de régimes de capitalisation de 2019.



outillés que les gestionnaires de FDC pour optimiser le profil risque/rendement de leurs portefeuilles.»

Diversification des produits

Plusieurs promoteurs de régime offrent par ailleurs des FDC accompagnés d'options de placement additionnelles. Selon Jafer Naqvi, vice-président et directeur produits à revenu fixe et multiactifs à Gestion de Placements TD, cela peut avoir du sens, particulièrement pour les participants au régime qui pourraient avoir une tolérance au risque différente de celle de l'investisseur moyen.

« Combiner des FDC avec un fonds d'actions peut aider un participant ayant une plus grande tolérance au risque à espérer un rendement plus élevé, note-t-il. Inversement, un FDC combiné à un produit à revenu fixe comportant un risque plus faible peut contribuer à réduire la volatilité. »

S'il reconnaît que les FDC utilisent souvent une approche universelle, M. Naqvi insiste sur le fait que chaque promoteur de régime a une façon unique de concevoir la chose et un bassin de participants spécifique.

« Le promoteur pourrait souhaiter ajouter des options de placement pour que les membres aient le choix. Cela dit, les données suggèrent que les participants au régime sont souvent mieux servis par un FDC bien conçu », nuance-t-il.

Si les FDC ont à leurs débuts été critiqués pour leur manque de flexibilité, force est de constater que les assureurs ont largement diversifié leurs produits ces dernières années et que la variété de l'offre est susceptible de servir toutes sortes de clientèles. Si un participant de régime souhaite avoir une répartition plus énergique, il peut sélectionner un fonds à date cible dont la date d'échéance se situe après celle à laquelle il compte réellement prendre sa retraite.

« Prenons l'exemple d'un participant qui entend prendre sa retraite en 2035, illustre Karrina Dusablou. Le fonds à date cible approprié dans ce cas serait le fonds 2035. Ce participant pourrait donc sélectionner le fonds 2040 ou le fonds 2045 pour avoir une pondération en actions plus importante. »

Situation propre à chacun

Le participant peut également opter pour un fonds à date cible rajusté en fonction du risque – il s'agit d'un type de fonds à date cible qui tient compte du profil de risque. Le participant peut ainsi choisir parmi les trajectoires d'ajustement progressif suivantes : énergique, prudente, équilibrée ou standard.

« Il est possible de prendre en compte le seuil de tolérance au risque du participant dans la sélection d'un fonds à date cible mais aussi d'autres particularités, souligne M^{me} Meloche. Si un participant de régime a l'intention de prendre sa retraite avant

65 ans, par exemple à 55 ans, il serait judicieux qu'il investisse dans un fonds à date cible qui cadre avec cet échéancier de placement. »

Certains participants ont par ailleurs cotisé à un régime à prestations déterminées (PD) pendant la majeure partie de leur carrière ou ont un conjoint qui bénéficie d'un tel régime. D'autres détiennent beaucoup d'actifs et peuvent donc prendre des risques un peu plus élevés dans le cadre de leur régime collectif. Ces participants gagneraient à choisir un fonds à date cible dont la date d'échéance serait après l'année de leur 65^e anniversaire de naissance.

« En règle générale, on conseille d'opter pour le fonds à date cible qui correspond à la date de retraite cible du participant, résume la vice-présidente de Great-West. Mais la situation financière et personnelle est propre à chacun. Il est donc utile de faire appel à un conseiller professionnel pour mettre au point un programme de placement complet. »

« Nous croyons fermement que les promoteurs de régime doivent adopter une approche holistique de toutes leurs décisions pour comprendre lesquelles ont la plus grande incidence sur le rendement de l'épargne des participants », confirme Jafer Naqvi.

Continuer à éduquer

D'où la nécessité aussi de mieux communiquer avec les employés, croient tous les experts avec lesquels *Avantages* s'est entretenu.

« Bien qu'il ne s'agisse pas d'une mince tâche, nous pensons que la communication et l'éducation des participants peuvent les aider dans tous les aspects de leur régime à cotisation déterminée, indique Ruthann Pritchard. Tout est dans l'approche. À cette fin, Fidelity a conçu un microsite pour les participants sur lequel ils trouvent tous les renseignements sur les fonds et les réponses à une foule de questions allant de *Qu'est-ce qu'une stratégie à date cible ?* à *Comment choisir une stratégie ?* »

Anne Meloche fait remarquer qu'année après année, les membres consacrent moins de temps à planifier leur retraite que leurs vacances. Selon elle, oui, il faut les éduquer mais il faut aussi bien leur transmettre le message que les professionnels sont les mieux placés pour faire fructifier leur épargne.

« Voulons-nous que les participants deviennent les chefs de l'investissement de leurs régimes de retraite ? Ou préférons-nous qu'ils délèguent leurs décisions de placement à un gestionnaire de FDC, ce qui leur permettrait d'investir du temps pour mieux gérer leurs propres attentes en matière de retraite en examinant leurs objectifs (âge de la retraite visé, style de vie), les actifs requis pour atteindre ces objectifs, si le taux d'épargne est suffisant, si les objectifs sont raisonnables et atteignables ? », questionne-t-elle.

Éric Tardif souligne quant à lui que l'éducation des participants doit aussi concerner la période post-retraite.

« Jusque-là, les économies et les placements avaient vraiment pour objectif d'amener les gens à la retraite, conclut-il. Mais aujourd'hui, ils ont encore possiblement 20 ans ou plus devant eux. On ne passe donc pas nécessairement en revenu fixe à 65 ans. C'est très important pour les promoteurs de régime de continuer à éduquer les gens à l'importance d'épargner et à avoir des placements qui sont faits pour eux. » ■



Ce qui m'empêche de dormir

Les marchés et l'économie donnent l'impression qu'il y a un déséquilibre.

Des actifs à revenu fixe valant des milliers de milliards de dollars portent désormais intérêt à des taux négatifs. Les courbes des taux se sont inversées. Les volumes des échanges commerciaux à l'échelle internationale sont maintenant négatifs. Partout dans le monde, les activités manufacturières ralentissent. Près de 20 banques centrales ont réduit les taux cette année. Ces symptômes, dont on fait peu de cas, indiquent pourtant que les marchés et l'économie sont déséquilibrés.

Au cours des deux dernières décennies, les investisseurs ont dû résister à deux douloureux déclin boursiers : les conséquences d'une très mauvaise affectation du capital aux technologies à la fin des années 90 et d'un surinvestissement considérable dans l'immobilier et dans les produits financiers spéculatifs au milieu des années 2000. Dans les deux cas, une récession s'en est suivie.

Aujourd'hui, nous sommes peut-être au milieu d'un autre type de bulle. Plutôt qu'un surinvestissement dans une technologie ou une industrie en particulier, comme c'est normalement le cas, on a observé un changement fondamental – sans vision à long terme – dans la façon dont les sociétés gèrent leurs activités. Les pratiques qui autrefois étaient le socle des directions d'entreprise, comme la recherche et le développement et les dépenses d'investissement, ont été supplantées par la gratification immédiate des

actionnaires et les profits à court terme, aux dépens de la valeur à long terme.

L'intervention des banques centrales sur les marchés des capitaux après la crise financière, qui s'est chiffrée à plus de dix mille milliards de dollars, a déclenché une autre sorte de mauvaise affectation des capitaux. Comme prévu, l'assouplissement quantitatif a sorti les investisseurs de la zone de risque. On espérait alors que des capitaux aboutiraient aux mains de producteurs qui investiraient ensuite dans la main-d'œuvre, la production et les activités économiquement positives, mais ce n'est pas ce qui est arrivé.

Les dirigeants d'entreprise, dont la structure de rémunération est harmonisée avec le rendement des actions à court terme, ont écourté leur vision, la portant sur des mois plutôt que sur des années, obsédés qu'ils sont par l'appétit sans cesse croissant des investisseurs pour les bénéfices et le rendement du capital. Par conséquent, les sociétés se sont endettées, les dividendes ont augmenté et les fusions et acquisitions ainsi que les rachats d'actions ont grimpé en flèche.

Les politiques en matière de rendement du capital ont eu le dessus sur les investissements à long terme des sociétés, ce qui a contribué à la baisse de la productivité à un niveau inférieur à la moyenne et au ralentissement de la croissance économique, tandis que les marges bénéficiaires des sociétés ont atteint des sommets records. Bref, le marché a construit un château, mais ses fondations sont bancales.

Sous quel angle devrions-nous examiner les risques créés par le

comportement adopté par les sociétés au cours de la dernière décennie ?

Examinons ce qui suit : après l'éclatement de la bulle technologique, les bénéfices par action ont diminué de plus de 30 %, tandis que durant la crise financière mondiale, ils ont perdu plus de 55 % de leur valeur. En cette ère de sous-investissement dans les fonctions essentielles des sociétés, qu'advient-il des bénéfices lorsque les facteurs artificiels favorables aux marges bénéficiaires, fruits du génie financier, disparaîtront ?

La finance n'est pas une science. On ne peut pas tester a posteriori des taux d'intérêt négatifs ou de nouvelles mesures d'assouplissement quantitatif. Bien que nous ne sachions pas comment la situation évoluera au juste, nous sommes d'avis que les sociétés qui se concentrent sur les bases et qui disposent de stratégies à long terme auront, en définitive, gain de cause. Selon moi, on en revient toujours aux bases économiques.

En résumé, les symptômes liés au marché nous parlent. Simplement, les sociétés excessivement endettées dont les produits sont facilement remplaçables seront les plus à risque si le marché recule, tandis que les sociétés dont les produits ou services sont uniques et qui portent leur attention sur le long terme s'en tireront probablement à bon compte, grâce à leurs flux de trésorerie durables. Une gestion active permet justement de distinguer ces deux types de sociétés. ■

ROBERT M. ALMEIDA JR est gestionnaire de portefeuille et stratège en placements mondiaux à MFS.

L'IMPACT d'une main-d'œuvre VIEILLISSANTE



Par Simeon Goldstein

La population du Québec figure parmi celles qui vieillissent le plus vite au monde. De nombreuses études ont fait état des répercussions sur les prestations publiques de retraite – dans un avenir rapproché il y aura un retraité pour chaque travailleur –, ainsi que du besoin de prendre en compte une espérance de vie à la hausse dans ses propres calculs d'épargne.

MAIS CE PHÉNOMÈNE EST ÉGALEMENT LOURD DE CONSÉQUENCES

pour la santé des personnes et, donc, pour les régimes d'assurance collective. Dans le cadre d'un webinaire cet automne, Denis Gobeille, CRHA, conseiller en régimes d'assurance collective et vice-président au Collège des professions financières, a dévoilé quelques données inédites en la matière et a proposé quelques solutions pour que les entreprises soient en mesure de bien tirer profit de ce bassin d'employés qui pourrait aider à répondre à la pénurie de main-d'œuvre.

« Se pourrait-il que le travail entraîne, par exemple, plus de diabète chez les hommes et plus d'arthrite chez les femmes? », lance Denis Gobeille d'entrée de jeu. Les données publiées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dressent un portrait des grandes différences entre les sexes, ainsi que selon les groupes d'âge (voir tableaux à la page suivante). « La seule variable qui vient interférer dans la santé est le travail, donc c'est une donnée à garder en mémoire. »

Même si les chiffres sont pour l'ensemble des travailleurs au Québec, Denis Gobeille observe qu'ils permettent des extrapolations pour un bassin concret d'employés. Il exhorte par ailleurs les promoteurs de régime à « trouver le plaisir » d'analyser les données, à dénicher des références dans leurs entreprises. « À l'heure

actuelle, la structure pour le faire n'existe souvent pas, mais ça s'en vient, et pour cause, explique-t-il. Le nouveau phénomène en matière de santé au travail n'est ni les accidents ni les maladies professionnelles, ce sont les maladies chroniques qui viennent occuper tout l'espace des réclamations en assurance collective. »

S'attaquer au problème

Selon les données de l'ISQ, 63 % des travailleurs québécois ne souffrent d'aucune maladie chronique ou incapacité. « C'est-à-dire que plus du tiers ont un problème de santé majeur! Par ailleurs, une personne sur dix est invalide et a au moins une maladie chronique, déclare Denis Gobeille. En extrapolant, au Québec, quelque 170 000 travailleurs seraient en invalidité ou en congé de maladie; c'est presque deux fois la pénurie de main-d'œuvre. Pour régler ce problème-là, on devrait peut-être s'attarder davantage aux problèmes de santé. »

Bien entendu, le cadre légal et différentes normes régissent les politiques des entreprises et les polices d'assurance collective en matière d'indemnisation, de réadaptation et de retour au travail. Un élément qui a gagné du terrain dans les dernières années est sans doute l'intérêt accordé à la promotion de la santé des employés et à la prévention de certaines maladies.

Sur le plan des maladies chroniques, la sédentarité demeure un facteur important des problèmes de santé physique; entre autres, elle entraîne l'obésité et par conséquent le diabète de type 2. Quelle est la solution, notamment dans un contexte où une partie importante de la main-d'œuvre passe ses journées devant son ordinateur?

«Tout simplement en réorganisant certaines tâches, tranche Denis Gobeille. Il faut favoriser le mouvement des employés, en leur permettant de se déplacer, peut-être se dégourdir les jambes chaque heure. Plusieurs stratégies sont nécessaires, mais il est certain qu'on ne doit pas laisser une main-d'œuvre vieillissante rester assise toute la journée.»

Médicaments et retour au travail

Alors que des stratégies de prévention permettent de réduire certaines absences, il est clair qu'il y aura des employés qui souffriront de maladies chroniques et prendront donc des congés de maladie.

Du point de vue de l'assurance collective, il convient surtout de s'assurer de la bonne utilisation des médicaments. Plus le travailleur est âgé, plus la probabilité est grande que la maladie chronique ou l'incapacité implique un traitement médicamenteux. «Il est important pour le participant de comprendre si les médicaments utiles pour traiter les maladies chroniques sont inclus dans son régime et à quel prix, note Denis Gobeille. Quelle est la stratégie de son régime à l'égard des médicaments génériques?»

Une fois la maladie prise en main, l'attention doit se tourner vers le retour au travail. «Celui-ci peut être difficile, surtout si l'espace de travail n'est pas bien aménagé. Mais, aujourd'hui, il y a énormément de spécialistes en ergonomie», note M. Gobeille, ajoutant qu'il n'est pas toujours nécessaire de déboursier de fortes sommes pour accommoder un employé. «Dans le cas du syndrome du canal carpien, par exemple, des fois il peut s'agir d'un simple changement de souris. Pour quelques sous, on investit pour ramener son employé dans une position confortable qui peut minimiser les risques de rechute.»

«Plusieurs stratégies sont nécessaires, mais il est certain qu'on ne doit pas laisser une main-d'œuvre vieillissante rester assise toute la journée.»

- Denis Gobeille, Collège des professions financières

Décloisonner les pratiques

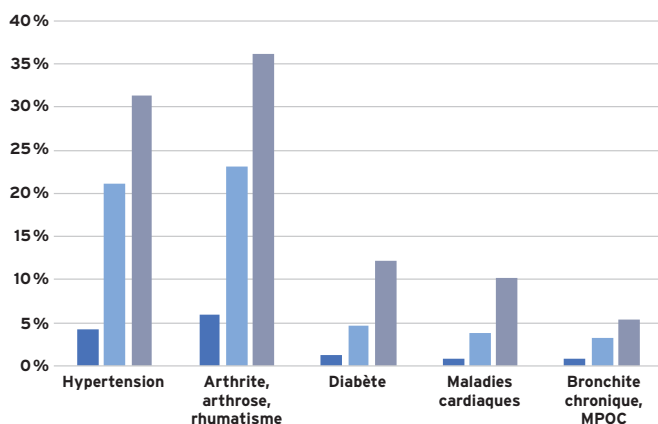
Le plus grand obstacle à une bonne stratégie pour la santé en entreprise? Le travail en vase clos entre les différents intervenants, affirme Denis Gobeille. «Il faut decloisonner nos pratiques et transférer nos connaissances pour les intégrer dans la gestion des maladies chroniques, ainsi que les autres enjeux des régimes d'assurance collective. C'est d'autant plus important que le phénomène de vieillissement risque d'être encore là pendant une autre décennie. Par ailleurs, notre pyramide d'âge n'est pas aplatie mais plutôt cylindrique. À partir de 2030, les personnes âgées de 55 ans et plus représenteront donc toujours une partie importante de notre main-d'œuvre.»

Et la clé pour commencer? «Il faut définir ses priorités, certes. Mais aussi avoir des données sur lesquelles on peut fonder celles-ci. Quelles sont les motivations, les raisons des absences? demande Denis Gobeille. Cela peut en effet être autre chose qu'une maladie chronique. C'est peut-être attribuable à des obligations familiales. Somme toute, il faut avoir des outils pour pouvoir répondre à un besoin spécifique.»

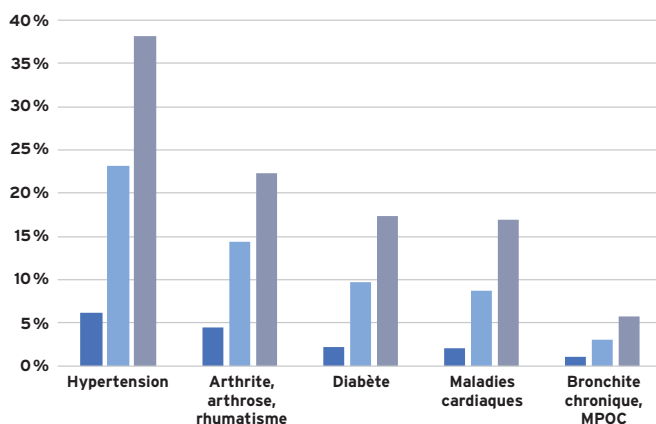
Si vous avez manqué le webinaire, vous pouvez le visionner en différé. Rendez-vous à avantages.ca/webinairecollectif

Prévalence des maladies chroniques

HOMMES



FEMMES





La *marijuana* *médicinale* en crise de croissance

Par Kelsey Rolfe

Alors que les employeurs cherchent à couvrir le cannabis thérapeutique dans leurs régimes d'assurance collective, les experts préconisent des services supplémentaires pour mieux accompagner les employés.

Après un fervent plaidoyer pour la recherche sur le cannabis médicinal, il semblait tout à fait naturel pour la Société de l'arthrite de couvrir celui-ci dans le cadre de son régime d'assurance collective. En 2017, elle a réuni un groupe d'experts, composé de médecins ayant une vaste expérience de la prescription du cannabis à des fins médicales, de pharmaciens et de conseillers issus de sa communauté scientifique, ainsi que de son propre conseiller en assurance collective. « Nous voulions nous assurer que le niveau de couverture et la façon dont nous gérons celle-ci seraient aussi efficaces que possible », explique la directrice générale des opérations, Cheryl McClellan.

Son régime couvre la marijuana thérapeutique dans le traitement de la douleur chronique liée à l'arthrite et à un certain nombre d'autres affections, comme les nausées et vomissements provoqués par la chimiothérapie et la spasticité liée à la sclérose en plaques, soit des cas pour lesquels il existe

selon l'organisme des « recherches suffisantes » favorisant son utilisation. Le remboursement se fait à hauteur de 80 % jusqu'à un maximum annuel de 5 000 \$ par travailleur.

Les employés peuvent également réclamer jusqu'à 150 \$ pour une consultation, virtuelle ou en personne, auprès d'un médecin ou d'un autre expert en cannabis en vue de trouver le meilleur dosage et la meilleure souche. Si recommandé, un vaporisateur est remboursé jusqu'à concurrence de 300 \$. Pour les services de consultation, la Société de l'arthrite fournit une liste de prescripteurs à travers le pays.

« En ce qui concerne la consultation, nous voulions nous assurer que les personnes qui utilisaient le cannabis à des fins médicales recevaient les meilleurs conseils possible en matière de formes et de posologie, explique Cheryl McClellan. Il y a un coût associé à cela et le fait de le rembourser aide à améliorer la qualité des soins. »

Depuis l'introduction de la couverture en février 2018, deux employés ont reçu l'autorisation de l'utiliser, ajoute-t-elle. La Société de l'arthrite a également élaboré un guide à l'intention d'autres employeurs intéressés à faire de même. Celui-ci contient de l'information sur la conception d'un programme qui répond aux besoins des employés, aux préoccupations en matière de santé et de sécurité et à la façon d'obtenir une autorisation.

Dans les faits, la Société de l'arthrite demeure à l'avant-garde en matière de remboursement du cannabis médicinal. Un an après la légalisation du cannabis au Canada, peu d'employeurs le couvrent à l'heure actuelle ou offrent des services de soutien. Beaucoup de

promoteurs sont par contre à la recherche d'informations quant à la couverture. Pour ceux qui pensent à faire le saut, quelles sont les options envisageables ?

Couvertures

La Société de l'arthrite a demandé aux pharmaciens autorisés de Cubic Health de statuer sur les réclamations et d'autoriser son assureur à les payer. « Comme le cannabis à usage médical ne possède pas de numéro d'identification (DIN), l'assureur ne se serait pas prononcé sur les demandes de règlement », dit M^{me} McClellan.

Bien que le cannabis médicinal soit légal depuis juillet 2001, il a fallu la légalisation du cannabis récréatif en octobre 2018 pour que les employeurs et les assureurs commencent à en parler sérieusement dans le contexte de l'assurance collective, affirme Paula Allen, vice-présidente, Recherche, analyse et innovation, chez Morneau Shepell.

Au cours des deux dernières années, plusieurs assureurs, dont la Great-West, Manuvie et Sun Life, ont ajouté la marijuana médicinale à leur couverture ou l'ont élargie. Ils ont également commencé à fournir plus d'informations aux promoteurs de régime sur l'utilisation d'un compte de soins de santé pour rembourser le cannabis à des fins médicales, explique M^{me} Allen, dans les cas où ils ne sont pas intéressés à le faire de façon directe par l'assurance collective.

Même si ces options sont maintenant offertes, les employeurs demeurent prudents. M^{me} Allen affirme avoir vu quelques

NOUS FAISONS BOUGER LES CHOSES... GRÂCE À UN LEADERSHIP QUI TRANSFORME



Comme chef de file des fournisseurs de garanties de soins de santé et dentaires et entreprise à vocation sociale à grande portée, Green Shield Canada (GSC) offre aux clients une solution de rechange sans pareille qui permet d'améliorer la santé et le bien-être de façon significative. Et c'est grâce à nos employés.

Brent Allen, vice-président directeur, Régimes collectifs est heureux d'annoncer la nomination de **John Gray à titre de nouveau vice-président, Régimes collectifs, Ventes et service.**

Fort de ses succès confirmés, John est tout à fait prêt à assurer la refonte des stratégies de vente et de service afin de répondre aux besoins émergents des clients et de séduire le marché de façon novatrice. John et son équipe passionnée croient en l'engagement de GSC pour le service, l'innovation et la durabilité des régimes. Et nous nous engageons à notre tour à offrir des solutions de pointe aux conseillers et aux clients, tout en améliorant notre capacité à redonner aux collectivités. Avant de se joindre à GSC en 2015, John a travaillé dans toutes les régions du Canada, tant dans des firmes de consultation que chez des assureurs.



promoteurs commencer à couvrir le cannabis à des fins médicales et d'autres se penchent sur la question. «Mais ce n'est pas une majorité pour l'instant. Ce n'est que le début d'une tendance qui s'installera au fil du temps», dit-elle.

Cristina dos Santos, directrice, frais médicaux, conception de produits, Garanties collectives à la Sun Life, abonde dans le même sens. «Nous nous attendions à ce que les promoteurs commencent lentement à ajouter la couverture et c'est exactement ce qui s'est produit. Cela fait environ un an et demi depuis le lancement et nous avons vu une progression lente, mais régulière, d'un mois à l'autre.»

Services connexes

Selon Kim MacFarlane, vice-présidente adjointe, produits d'assurance collective à Manuvie, les services supplémentaires sont un élément crucial de la discussion sur la couverture médicale du cannabis. La prescription de cannabis à des fins médicales est encore nouvelle, et la souche et la dose dépendent entièrement de la biologie du patient, ainsi que la maladie traitée. Sans soutien, les participants au régime devraient naviguer seuls à travers l'inconnu.

«Dans le cadre de nos échanges avec des employeurs, nous avons découvert que ceux-ci étaient curieux mais inquiets, dit M^{me} MacFarlane. Vu la crise des opioïdes, ainsi que la surconsommation de certains éléments de régimes d'assurance collective, nous voulions vraiment offrir aux employeurs un moyen de couvrir le cannabis médicinal qui permettrait de gérer certains des risques.»

Ryan Weiss, vice-président, produits et expérience client à la Great-West, affirme que l'assureur a eu des conversations semblables avec ses clients qui avaient les mêmes inquiétudes à l'égard des participants.

«Une des préoccupations que nous avons entendue haut et fort de la part des employeurs, c'est qu'ils ne veulent laisser leurs membres en plan, dit-il. Si vous n'accompagnez pas le patient, vous lui laissez la responsabilité d'être un expert. Nous voulions faire preuve de rigueur pour nous assurer que les gens recevaient du soutien, un dosage sûr et approprié et qu'ils pouvaient appeler pour obtenir de l'information. On doit vraiment prendre les gens par la main.»

En plus des souches et des dosages qui varient, de nombreux producteurs licenciés occupent le marché, ajoute Cristina dos Santos. «Cela peut prêter à confusion pour les patients. Je pense qu'il serait très intéressant d'offrir des services de soutien et de soins à ceux qui en ont besoin.»

Éducation

Pour ce qui est de l'éducation des participants, les assureurs commencent à agir, dit Paula Allen, mais les employeurs peuvent

COUVERTURE DU CANNABIS THÉRAPEUTIQUE PAR LA SOCIÉTÉ DE L'ARTHRITE EN CHIFFRES

- Jusqu'à **150 \$** pour des services de consultation virtuelle ou en personne
- Jusqu'à **300 \$** pour un vaporisateur
- Maximum annuel de **5 000 \$** pour le cannabis
- Remboursement de **80 %** des coûts de l'employé
- **Deux employés** ont fait des réclamations

aussi être proactifs en fournissant de l'information aux employés. «C'est une bonne occasion pour les entreprises de sensibiliser leur main-d'œuvre à l'usage du cannabis dans le cadre de leurs programmes de mieux-être, ajoute-t-elle. Cette éducation sur le cannabis à des fins médicales et récréatives, et sur la différence entre les deux, peut faire partie d'une éducation générale sur la santé et le bien-être.»

Paula Allen suggère aux promoteurs de régime de bien définir les maladies pour lesquelles il existe des preuves solides de succès, afin d'empêcher les employés de réclamer pour des affections qui ne sont pas couvertes, de discuter de la différence entre les diverses souches et de préciser que le cannabis médicinal n'a pas d'effet euphorisant ou intoxicant. Elle a également commencé à rencontrer des employeurs à la recherche de fournisseurs de soins de santé au courant de la prescription de cannabis pour diverses indications. «C'est une éducation en soi, donc avoir cette liste de prestataires qualifiés est utile.»

Helen Stevenson, fondatrice et présidente-directrice générale du Groupe Reformulary, affirme que les employeurs veulent fournir des ressources crédibles aux employés même s'ils ne sont pas encore prêts à couvrir le cannabis thérapeutique. «Il n'y a pas encore beaucoup de [services indépendants], par exemple, pour la prise en charge.»

L'avenir

Mike Sullivan, président-directeur général de Cubic Health, affirme que la majorité de ses clients employeurs choisissent de ne pas couvrir le cannabis médicinal ou ne font que commencer à en parler. Parmi les rares sociétés qui le couvrent, la Société de l'arthrite est la seule qui rembourse également les participants au régime pour des services supplémentaires.

«Il y a beaucoup de services vraiment intéressants, mais je pense qu'un grand nombre de ces frais sont payés par les participants de leur poche ou remboursés par le compte de soins de santé... Ils ne font pas partie de la couverture de l'assurance», dit M. Sullivan, ajoutant que l'industrie n'en est encore qu'à ses débuts à cet égard.

«Par la suite, les services supplémentaires pourraient devenir un élément obligatoire – comme le besoin d'aller consulter des experts et de superviser le traitement, ainsi que de commencer par une faible dose pour ensuite augmenter. Je crois qu'on pourrait en arriver là, mais c'est encore très tôt.» **■**

Global Investment Conference

25^e
anniversaire



CONFÉRENCIER D'HONNEUR :
Campbell R. Harvey, professeur de finance,
Université Duke et associé de recherche,
National Bureau of Economic Research

CONFÉRENCES
EN ANGLAIS

Inscrivez-vous dès maintenant !

Conférence sur les placements mondiaux
Du 1^{er} au 3 avril 2020

Four Seasons Resort and Residences, Whistler, Colombie-Britannique

investmentreview.com/conference/25th-anniversary-global-investment-conference

UN PARADIGME CHANGEANT : QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR DE L'INVESTISSEMENT MONDIAL ?

Beaucoup de choses ont changé depuis la première Conférence sur les placements mondiaux, il y a 25 ans. La répartition de l'actif, les stratégies d'atténuation des risques et la portée géographique des régimes de retraite canadiens ont énormément évolué. Mais quels sont les défis et les occasions qui accompagnent les placements dans les différentes catégories d'actifs ? Simultanément, la technologie évolue et change notre façon de nous connecter et de penser aux marchés, aux frontières, à l'investissement et au monde. Tout cela dans un contexte de tensions géopolitiques, d'un rapport de force mondial changeant, du vieillissement rapide de la population des participants au régime et de préoccupations environnementales. Dans ce nouveau paradigme, que réserve l'avenir aux régimes canadiens de différentes tailles?

COMMANDITAIRES :



P I M C O

T.RowePrice