

CSF MAG

SONDAGE EXCLUSIF
DE LA CHAMBRE

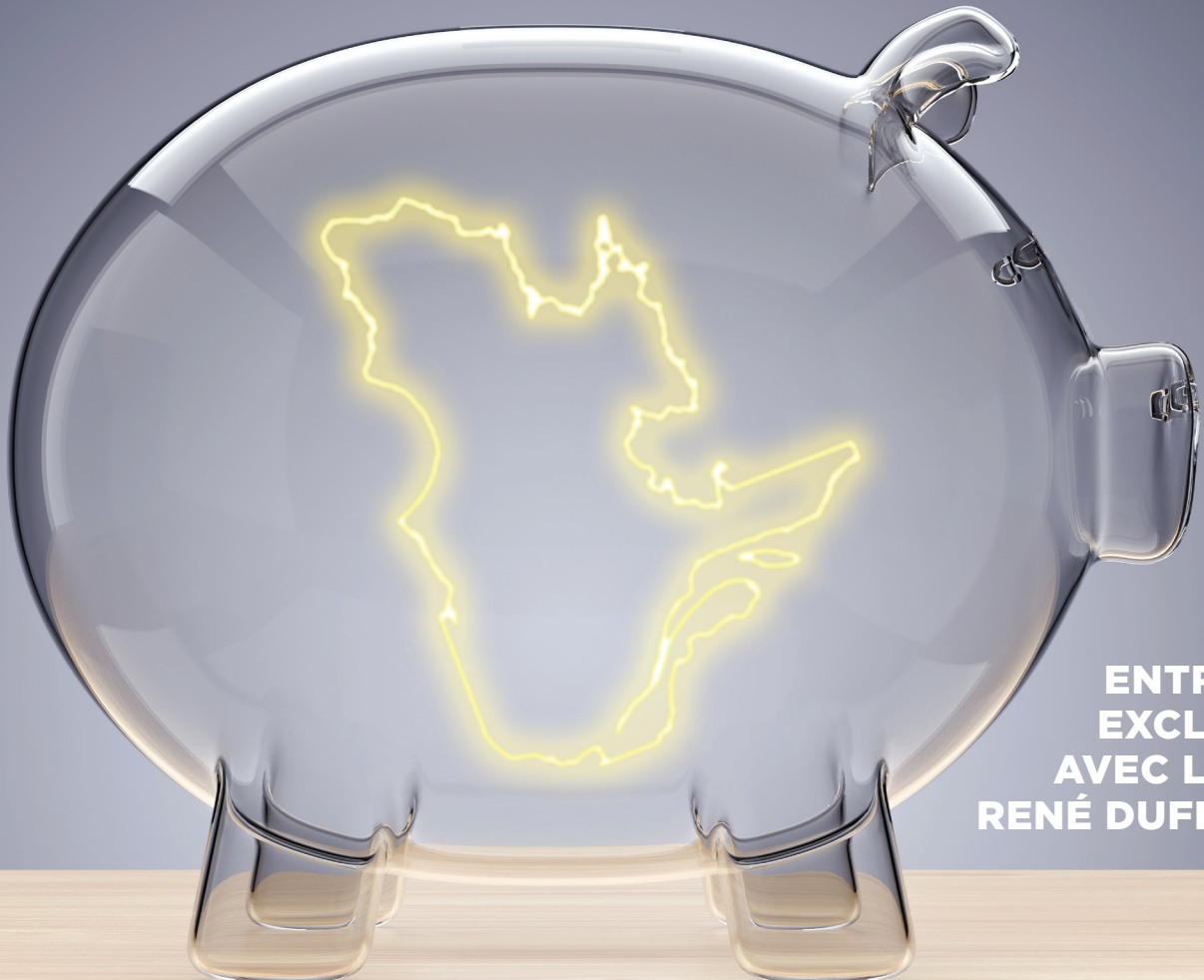
VOS CLIENTES ET
LE DIVORCE TARDIF

 Chambre
de la sécurité
financière

VOL. 50, n° 1 | PRINTEMPS 2024

**MAGAZINE DES
PROFESSIONNELS DU
CONSEIL FINANCIER**

DOSSIER
RETRAITE QUÉBEC
**VISITE AU CŒUR DE
NOTRE CAISSE
COLLECTIVE**



**ENTREVUE
EXCLUSIVE
AVEC LE PDG
RENÉ DUFRESNE**

UN BON CONSEIL

ÉCOUTEZ LA SAISON 2 DE NOTRE BALADO!

La CSF vous invite à écouter quatre nouveaux épisodes de sa série Un bon conseil. L'animatrice Élyse Marquis y discute d'enjeux actuels avec des invités de haut calibre, dont Julie Baillargeon-Lavergne, Curatrice publique du Québec, Hélène Belleau, titulaire de la Chaire argent, inégalités et société, ainsi que Fabien Major, planificateur financier et conseiller en gestion de patrimoine. Les entretiens portent sur la protection des clientèles vulnérables, l'inégalité financière des femmes à la retraite, la place des conseillers sur les réseaux sociaux et les expériences d'achat et de vente de clientèle.



À ÉCOUTER SUR LE SITE DE LA CHAMBRE OU SUR
VOTRE APPLI DE BALADODIFFUSION PRÉFÉRÉE.



RÉDACTION, RÉVISION ET ÉDITION

Yves Bonneau, rédacteur en chef
Paul Derome, directeur artistique
Caroline Fortin, gestionnaire de projet
Daniel Richard, vice-président

GRAPHISME ET IMPRESSION

Valérie Joannette/Solisco

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives
nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 0823-8138

CONVENTION DE POSTE-PUBLICATION

PP40063682

SERVICE AUX ABONNÉS

2000, av. McGill College, 12^e étage
Montréal (Québec) H3A 3H3
514 282-5777 • 1 800 361-9989
magazine@chambresf.com

CSF Mag+ est publié trois fois par année par la Chambre de la sécurité financière à l'intention de ses quelque 34 000 membres, qui exercent dans les domaines suivants: l'épargne collective, l'assurance de personnes, les plans de bourses d'études, la planification financière et l'assurance collective de personnes.

Les articles publiés sont conçus dans un but d'information et de formation des membres. Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs. Tous les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source. Le masculin est utilisé pour faciliter la lecture et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

MOT DE LA DIRECTION

**La Chambre inspire confiance,
vous l'incarnez!**

4

ACTUALITÉS

Inégalités des revenus de retraite
**Un sondage qui bouscule
les préjugés**

5

Divorce tardif

Mieux aider les clientes

8



Planification financière
**Des stratégies adaptées pour
les jeunes femmes**

10

Tournée CSF 2024 – Brossard
**Une rencontre riche
en enseignements**

12

Sur le radar

Faire face au grand décaissement

13

Enquête disciplinaire

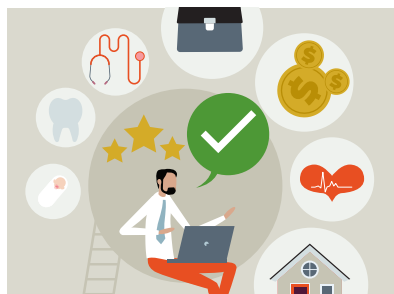
Dans le respect et la collaboration

15

25 ans d'encadrement au Québec

**La multidisciplinarité reste
un atout majeur**

17



Déontologie et éthique
**Complémentaires au
professionnalisme**

19

ZOOM SUR RETRAITE QUÉBEC



GRAND DOSSIER

Coup d'œil

De la RRQ à Retraite Québec

21

Rôle multiple

La machine Retraite Québec

22

Troisième âge

Une mission de plus en plus cruciale

24

Indice des fonds de pension

Pour se comparer

26



Entretien avec le PDG

**Accompagner et mieux
communiquer pour la retraite**

27

Mon dossier

Des outils pour vos clients

28

Contribution des entrepreneurs

**Les régimes de retraite
à la portée des PME**

29



LA CHAMBRE INSPIRE CONFIANCE, VOUS L'INCARNEZ!

Abstraite pour certains, la raison d'être de la Chambre de la sécurité financière est pourtant des plus concrète: elle permet au public d'être protégé et d'avoir confiance dans l'écosystème financier au sein duquel évoluent les professionnels. Nous avons le devoir de faire mieux connaître sa valeur, ajoutée et intrinsèque, au plus grand nombre possible.

Vous ne l'avez peut-être pas réalisé mais votre organisme d'autoréglementation professionnel vous accompagne dans votre pratique depuis 25 ans cette année. Vingt-cinq années à protéger le public et à soutenir le professionnalisme. Il s'agit là d'un jalon important compte tenu de l'évolution de notre secteur, des changements et de l'adaptation dont nous avons dû faire preuve, particulièrement au cours des dernières années afin de répondre aux besoins de la profession, demeurer pertinent pour l'industrie et, surtout, toujours mieux protéger le public.

Notre système financier, vous le savez, repose sur ce sentiment de sécurité. Le relevé de placement ou la police d'assurance ne seraient que des bouts de papier sans valeur si ce n'était de la confiance que nous avons tous dans le système. Il en est de même pour nos billets de banque, émis et réglementés par les gouvernements, qui garantissent leur valeur en les acceptant comme moyen de paiement dans notre vie quotidienne. Et, puisqu'ils sont largement acceptés comme moyen de paiement dans les transactions commerciales et financières à l'échelle mondiale, cela soutient encore davantage la confiance des individus dans la valeur du papier-monnaie.

La Chambre joue donc un rôle tout aussi prépondérant pour maintenir la confiance dans le maillage de notre écosystème. Que ce soit dans les relations interpersonnelles, les affaires ou les interactions sociales, la confiance et la valeur sont les deux faces de la même pièce. Et cela s'applique bien sûr dans les relations étroites établies entre le marché, les conseillers, la clientèle, le public et votre organisme d'autoréglementation professionnelle.

Par exemple, lorsqu'un professionnel agit de manière transparente et intègre et fournit des produits ou services de haute

valeur, cela renforce la confiance des clients envers ce professionnel et sa réputation. Les clients ont confiance dans le fait que ce qu'ils obtiennent répondra à leurs attentes et sera bénéfique pour eux, ce qui augmente alors leur engagement.

La responsabilité de la Chambre est de baliser, maintenir et encourager cet environnement sécuritaire puisqu'elle est engagée envers le public, les membres et ses partenaires. Nous accordons de la valeur à nos membres, à nos fournisseurs, à nos parties prenantes et nous allons continuer de fournir des services d'excellence qui répondent aux besoins présents et futurs parce que cela aussi est une source de confiance pour tous ceux qui interagissent avec la Chambre.

Dans nos relations, la valeur que nous accordons aux autres et la confiance que nous leur démontrons sont très souvent liées. Lorsque nous percevons une source de valeur dans nos vies, que ce soit par le soutien d'une personne, son expertise, sa compréhension, son empathie et sa capacité de s'intéresser à nous, nous avons tendance à lui accorder davantage confiance, et cela est réciproque.

La Chambre est une source de valeur et de confiance pour la société québécoise depuis 25 ans, nous continuerons à nous améliorer dans l'accomplissement de notre mission et nous voulons le faire savoir haut et fort.

Nous venons tout juste d'apporter la touche finale à notre planification stratégique, qui nous a ramenés aux fondements mêmes de l'organisation pour pouvoir mieux nous projeter dans cet avenir qui s'annonce prometteur. Comme vous, d'ailleurs, avec les plans de vos clients, nous nous sommes penchés sur les besoins, les objectifs, les moyens et surtout nous avons pris le temps d'effectuer non seulement un

exercice d'introspection afin de mieux nous connaître, mais nous avons aussi travaillé de concert avec l'industrie pour y parvenir.

La démarche de planification stratégique a été un long et rigoureux processus qui a fait appel aux forces vives impliquées à la Chambre et à la collaboration de toutes les parties. Au final, nous croyons avoir en main le meilleur plan possible. Un plan adapté, fruit de 25 ans d'expériences vécues, né de l'intelligence collective et tourné vers l'avenir avant tout. Nous y croyons et nous aurons bien entendu l'occasion de le présenter aux délégués qui seront présents à l'AGA, le 9 mai prochain à Québec.

En somme, la Chambre s'est construite sur sa valeur et la confiance qu'on lui accorde. Notre vision pour son avenir se fonde sur ces qualités fondamentales, en plus du leadership, de l'innovation et de l'excellence. Nous mettrons donc tous nos efforts et nos ressources à faire en sorte que la Chambre soit un leader d'influence pleinement reconnu pour sa valeur et ses innovations, son approche fédératrice et ses contributions au soutien de la confiance du public envers les services financiers. ◀



M^{re} MARIE ELAINE FARLEY, AD. E., I.A.S.A.,
PRÉSIDENTE ET CHEF DE LA DIRECTION

INÉGALITÉS DES REVENUS DE RETRAITE



UN SONDAGE QUI BOUSCULE LES PRÉJUGÉS

JEAN-FRANÇOIS VENNE

La Chambre de la sécurité financière a réalisé un vaste sondage mené par la firme Léger sur les habitudes d'épargne de la population québécoise. Les résultats révèlent certaines inégalités persistantes entre les hommes et les femmes.

Plus de 1 500 personnes de 25 à 74 ans ont répondu au questionnaire web de la Chambre entre le 5 et le 16 décembre 2023. « C'est un échantillon très robuste et représentatif », confirme Guillaume Gingras, directeur de recherche chez Léger. À titre comparatif, les réputés sondages politiques de la firme comptent généralement 1 000 répondants.

Les résultats indiquent que la route vers l'épargne-retraite des femmes continue d'être parsemée de davantage d'embûches que celle des hommes. « Elles restent plus responsables des tâches ménagères, leurs revenus leur permettent moins d'épargner et elles affichent une plus faible confiance dans leurs compétences financières ainsi qu'un moins grand appétit pour le risque que les hommes », précise le sondeur.



« Elles restent plus responsables des tâches ménagères que leurs conjoints, leurs revenus leur permettent moins d'épargner et elles affichent une plus faible confiance dans leurs compétences financières et un moins grand appétit pour le risque. »

— Guillaume Gingras

GESTION SÉPARÉE

« Ce sondage montre que la fonction redistributrice que l'on associe au couple et sur laquelle nos politiques sociales sont basées est en grande partie un mythe, affirme Hélène Belleau, professeur titulaire au Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS. Selon l'enquête, moins de la moitié des couples gèrent leur argent ensemble. Donc l'idée de revenu familial ne tient pas. »

Au total, 43% des répondants affirment qu'ils ne mettent pas leurs revenus en commun, mais se séparent les dépenses. Dans 14% des cas, un des deux conjoints prend en charge toutes les dépenses communes.

Le sondage indique que 60% des femmes déclarent avoir un salaire inférieur à celui de leur conjoint. Le tiers (30%) des Québécoises disent ne pas avoir suffisamment de revenus pour épargner en vue de la retraite, contre 20% des hommes.

Or, Hélène Belleau souligne que le couple n'équilibre pas ces écarts de revenus. « Et c'est encore pire en matière d'épargne, puisqu'à peine 30% des répondants essaient d'équilibrer l'épargne à long terme entre eux en prenant des placements pour chacun », ajoute-t-elle. Dans quatre couples sur dix, chacun économise de son côté, alors que dans 11% des cas, les placements sont tous au nom d'un seul des deux conjoints.

Elle s'inquiète aussi de voir que dans la moitié des couples qui ont des enfants mineurs, chaque conjoint épargne indépendamment de l'autre. « C'est dans ces années-là que les revenus des femmes tendent à baisser, parce qu'elles prennent des congés de maternité et que leurs tâches non rémunérées augmentent, rappelle-t-elle. Cela peut avoir des conséquences majeures sur leur capacité d'épargner à la retraite. »



« Ce sondage montre que la fonction redistributrice que l'on associe au couple et sur laquelle nos politiques sociales sont basées est en grande partie un mythe. »

— Hélène Belleau



48 %
DES HOMMES GAGNENT PLUS
QUE LEUR CONJOINTE, CONTRE
19 %
DES FEMMES.

57 %
DES FEMMES TROUVENT LES
INFORMATIONS FINANCIÈRES DONT
ELLES ONT BESOIN AUPRÈS D'UN
PROFESSIONNEL DES SERVICES
FINANCIERS OU DE LEUR INSTITUTION
FINANCIÈRE, CONTRE

49 %
DES HOMMES.

36 %
DES FEMMES ONT UNE FAIBLE
TOLÉRANCE AU RISQUE, CONTRE
21 %
DES HOMMES.

36 %
DES HOMMES ONT UNE GRANDE
OU TRÈS GRANDE TOLÉRANCE
AU RISQUE, CONTRE
16 %
DES FEMMES.

61 %
DES FEMMES DISENT EN
FAIRE PLUS QUE LEUR PARTENAIRE
DU CÔTÉ DES TÂCHES DOMESTIQUES
ET ÉDUCATIVES, CONTRE
23 %
DES HOMMES.

Source: Léger, pour la Chambre de la sécurité financière.
Étude sur les revenus à la retraite des Québécoises et Québécois.



« Il va sans dire que les conseillers ont un rôle à jouer pour réduire les inégalités de genre face à l'épargne. »

— M^e Geneviève Beauvais

SERVIR L'INTÉRÊT INDIVIDUEL

Hélène Belleau contribue au projet de sondage de la Chambre à titre de chercheuse. Elle envisage notamment des manières dont les membres pourraient aider à réduire les inégalités de genre dans l'épargne-retraite. Elle estime qu'ils devraient traiter chacun des conjoints en fonction de leur situation individuelle et surtout aborder franchement les questions de gestion financière et d'épargne.

La Chambre confirme que certains aspects déontologiques et surtout éthiques devraient amener les conseillers à se comporter comme le propose Mme Belleau. « Il va sans dire que les conseillers ont un rôle à jouer pour réduire les inégalités de genre face à l'épargne, croit M^e Geneviève Beauvais, chef de la qualité et de la conformité des pratiques à la Chambre. Cela rejoint certaines obligations déontologiques comme la connaissance du client, le fait d'agir dans l'intérêt du client et le devoir d'information. »

Au-delà de ces obligations incontournables, il en va également de l'éthique des membres de la Chambre. Geneviève Beauvais estime qu'un premier rendez-vous avec un couple devrait servir à établir la situation financière, mais aussi à démontrer les conséquences différenciées pour les deux conjoints des modes de gestion des revenus et de l'épargne dans le couple.

M^e Beauvais note que les conseillers parlent plus volontiers des risques en cas de décès, mais hésitent à aborder les effets d'une séparation ou d'un divorce ou encore le partage des dépenses. Ce sont des sujets délicats dont les couples ne raffolent pas, mais qui sont cruciaux dans la gestion de l'épargne-retraite.

Les rencontres subséquentes devraient aussi se faire en individuel avec chacun des membres du couple. « Les deux personnes doivent être engagées dans leur processus d'épargne, indique M^e Beauvais. Lorsqu'on rencontre toujours les gens en couple, il arrive que l'un des deux — souvent celui ou celle qui touche le plus petit revenu — se désintéresse du processus et laisse l'autre s'en occuper. »

Les rencontres individuelles sont importantes aussi parce que les deux conjoints n'ont pas nécessairement le même profil, ni la même tolérance au risque, ni les mêmes valeurs. L'étude de Léger indique par exemple que la tolérance au risque des femmes plafonne, en moyenne, à 2,7 sur une échelle de 5, contre 3,2 pour les hommes. Cela aura un effet majeur sur le rendement de leur portefeuille à long terme.

Or, le rôle du conseiller demeure de bien servir les intérêts de chacun de ses clients. Pour l'aider à y arriver, la boîte à outils d'InfoDéonto propose le guide « Accompagner les couples dans la gestion de leurs finances », qui illustre notamment des cas où on doit faire preuve d'une vigilance particulière. ◀



POUR ALLER PLUS LOIN

Étude sur les revenus à la retraite des Québécoises et des Québécois

www.chambresf.com > Actualités > Grands dossiers > Inégalités des revenus de retraite

Guide Accompagner les couples dans la gestion de leurs finances

www.chambresf.com > InfoDéonto > Boîte à outils > Accompagner les couples dans la gestion de leurs finances

UN BON
CONSEIL

ÉCOUTEZ CE QU'ON EN
DIT DANS NOTRE BALADO



DIVORCE TARDIF



MIEUX AIDER LES CLIENTES

EMMANUELLE GRIL

Divorcer est toujours un passage difficile. Mais après un certain âge, il présente aussi certains défis supplémentaires, en particulier pour les femmes. Comment aider au mieux cette clientèle ?

Divorcer après 50 ans est moins fréquent que dans les autres tranches d'âge (près de 7 personnes de 50 à 64 ans sur 1 000 divorcent¹), mais cela n'en demeure pas moins une source de profonds bouleversements sur tous les plans.



Les femmes de 50 ans et plus font aussi face à des défis particuliers. En effet, elles sont issues d'une génération où les rôles étaient davantage traditionnels. Ainsi, plusieurs ont réduit leur participation au marché du travail pour s'occuper des enfants et prendre soin de la famille, ce qui a eu un effet négatif sur leur épargne et leurs cotisations en vue de la retraite.

Résultat : plusieurs sont désavantagées lors d'une rupture, note Karine Gaouette Précourt, directrice générale, Bureau de gestion familiale à BMO. « Si l'homme a pris en charge les finances de la famille, la conjointe pourrait également ne pas avoir développé de connaissances dans ce domaine. Dès lors, les femmes peuvent se sentir démunies par rapport à ces nouvelles responsabilités », poursuit-elle. Cela se traduit par un manque de confiance et un certain désarroi face à une marche qui leur semble très haute. Heureusement, les professionnels de la planification et des services financiers peuvent faciliter la transition.



« Certaines femmes de cette génération n'ont jamais géré l'épargne-retraite familiale et elles devront se familiariser avec de nombreuses notions. Épargne, investissements, admissibilité à certains crédits ou aide gouvernementale comme le Supplément de revenu garanti, impact fiscal du patrimoine reçu au moment du divorce, etc. En tant que professionnel, on peut les accompagner dans ce cheminement, qui peut s'avérer complexe. »

— Audrey Bellefeuille

¹ Regard sur 50 ans de divorces au Canada, 1970 à 2020. Statistique Canada, 2022.



« Le conseiller doit se montrer empathique, poser des questions ouvertes et être à l'écoute pour savoir quels sont les besoins de sa cliente. Il ne faut pas hésiter à recommander d'autres professionnels [...]. On doit l'aider à bien s'entourer, c'est crucial, car d'une certaine façon, elle repart à zéro. »

— Léa Saadé

ZONES DE VULNÉRABILITÉ

Plusieurs études démontrent qu'après une rupture, le revenu des femmes pâtit davantage que celui des hommes. Il arrive aussi qu'elles reçoivent une somme importante à la suite du partage du patrimoine familial, sans nécessairement savoir comment gérer cette entrée d'argent. Christiane Van Bolhuis, planificatrice financière à la Sun Life, observe quant à elle que, pour acheter la paix, certaines acceptent de faire des concessions et renoncent à une part des actifs.

Les situations diffèrent d'une personne à l'autre, mais de l'avis d'Isabelle Bérard, planificatrice financière à Gestion financière Assante Ltée, Major gestion privée, beaucoup de femmes vivent de la peur et de l'anxiété durant cette période de changement. « Notre rôle en tant que professionnel est crucial pour les aider à faire de bons choix et éviter de prendre des décisions hâtives », rappelle-t-elle.

Un stress supplémentaire vient aussi avec l'âge, note Nathalie Giguët, conseillère en sécurité financière chez Nathalie Giguët-Covex. Après 50 ans, il y a un sentiment d'urgence pour bâtir son avenir financier. Elles se demandent si elles auront le temps d'y arriver, constate-t-elle. À cela s'ajoute le fait que le plan de retraite a souvent été établi en fonction du couple et qu'un divorce change radicalement la donne. Si rien n'est fait, elles risquent donc de manquer d'argent.

BUDGET ET LITTÉRATIE FINANCIÈRE

Pour bien guider ce type de clientèle, il faut souvent revenir à la base. « Après un divorce, il y a généralement un changement de rythme de vie. Pour s'y adapter, on doit donc préparer un budget pour savoir où va l'argent et s'il est possible de réduire certaines dépenses », constate Jean-François Rémillard, conseiller en sécurité financière à Gestion de patrimoine Séquito.

Autre élément à prioriser : l'éducation financière. « Certaines femmes de cette génération n'ont jamais géré l'épargne-retraite familiale et elles devront se familiariser avec de nombreuses notions. Épargne, investissements, admissibilité à certains crédits ou aide gouvernementale comme le Supplément de revenu garanti, impact fiscal du patrimoine reçu au moment du divorce, etc. En tant que professionnel, on peut les accompagner dans ce cheminement, qui peut s'avérer complexe », fait valoir Audrey Bellefeuille, fiscaliste et planificatrice financière chez Desjardins Gestion de patrimoine.

APPROCHE 360

Christiane Van Bolhuis préconise également une refonte complète de la planification financière pour disposer d'un bilan à jour de la situation de la cliente. « Avec ce portrait clair en main, on pourra se positionner par rapport aux objectifs – ceux de retraite, par exemple – et ainsi effectuer des projections et mettre en place des stratégies », recommande-t-elle.

Outre l'ajustement du plan de gestion des actifs et de planification de la retraite, d'autres aspects devront aussi être analysés, ajoute Karine Gaouette Précourt. Il ne faut pas négliger le volet successoral et revoir tout ce qui concerne les procurations, les mandats de protection, actes de fiducie, testament, etc. Sans oublier les désignations de bénéficiaires des polices d'assurance. Il faut aussi penser à la protection pour les soins de santé, si elle n'est plus couverte par l'assurance-santé de son conjoint, par exemple, précise-t-elle.

Une bonne pratique est également de rappeler à la cliente qu'elle doit aviser les différents organismes et paliers de gouvernement de son divorce. « Une séparation a une incidence importante sur différents crédits fiscaux – TPS et de solidarité, par exemple – ainsi que sur les allocations. Il faut faire les démarches nécessaires pour pouvoir en bénéficier », indique Isabelle Bérard.

CONSEILS AUX PROFESSIONNELS

Au-delà de l'aspect financier, il y a également un côté humain qui ne devrait pas être négligé, estime Léa Saadé, vice-présidente régionale, gestion de patrimoine à la Financière des professionnels. « Le professionnel doit se montrer empathique, poser des questions ouvertes et être à l'écoute pour savoir quels sont les besoins de sa cliente. Il ne faut pas hésiter à recommander d'autres professionnels, un juriste, médiateur, comptable, fiscaliste, etc. On doit l'aider à bien s'entourer, c'est crucial, car d'une certaine façon, cette cliente repart à zéro », suggère-t-elle.

Comme ses collègues, Nathalie Giguët recommande de faire un suivi serré du dossier. « Il faut les rencontrer plus d'une fois par an, en particulier au début. Elles ont besoin de se sentir épaulées pour gagner en confiance, savoir qu'on sera là pour les aider à prendre des décisions. On peut aussi insister sur le fait que même s'il ne leur reste que 10 ou 15 ans pour bâtir leur retraite, il est quand même possible d'accomplir des petits miracles si elles y consacrent les efforts nécessaires », conclut-elle. ◀

PLANIFICATION FINANCIÈRE

DES STRATÉGIES ADAPTÉES POUR LES JEUNES FEMMES



EMMANUELLE GRIL



Les femmes font face à des enjeux qui leur sont propres en matière de planification financière. C'est pourquoi il faudrait leur recommander des stratégies adaptées, et ce, le plus tôt possible durant leur vie active.

Le cycle de vie des femmes diffère de celui des hommes en raison notamment de la maternité. Pour prendre soin des enfants et des proches, elles peuvent aussi se retirer du monde du travail. « Le plateau de carrière peut donc être plus précoce, ce qui entraîne un écart salarial, une réduction de l'épargne et des contributions aux régimes de retraite gouvernemental et de l'employeur », constate Léa Saadé, vice-présidente régionale, gestion de patrimoine à la Financière des professionnels.

Parallèlement, leur espérance de vie demande un bas de laine bien garni. Quelles solutions leur offrir pour réconcilier ces réalités qui semblent incompatibles ?

INSISTER SUR L'ÉDUCATION FINANCIÈRE

De l'avis de Christiane Van Bolhuis, planificatrice financière à la Sun Life, l'éducation financière constitue l'une des clés. « Je fais en sorte que mes clientes puissent se familiariser avec différentes notions. Je rappelle l'importance de faire un budget et un plan d'épargne, et de s'informer pour améliorer sa littératie financière », dit-elle. D'ailleurs, lorsqu'elle conseille un couple, elle s'assure que la conjointe soit également présente lors des révisions annuelles.

Car s'en remettre de façon routinière au conjoint pour la gestion des finances est un piège à éviter. C'est pourquoi Élisabeth Fredette, conseillère en sécurité financière à Gestion de patrimoine Assante Ltée, s'efforce d'impliquer systématiquement les femmes lors des rencontres.

« C'est d'autant plus crucial qu'elles doivent aussi composer avec un écart de revenus », souligne-t-elle.

Des connaissances qui les aideront non seulement à démystifier le domaine des finances personnelles, mais également à être davantage en confiance au moment d'aborder les questions d'argent avec leur conjoint. Ces conversations sont d'ailleurs essentielles pour éviter qu'un fossé ne se creuse sur le plan de l'épargne, notamment lors d'un congé de maternité. « Durant cette période, les revenus de la femme diminueront et le conjoint ne pensera pas nécessairement à compenser ce manque à gagner. On devrait donc travailler en équipe et mettre en place un plan pour que la conjointe puisse continuer à épargner malgré le congé », remarque Nathalie Giguët, conseillère en sécurité financière chez Nathalie Giguët-Covex.

« Avoir un enfant est un choix familial et ne devrait pas reposer uniquement sur les épaules de la femme. Cotiser au REER de sa conjointe fait partie des possibilités envisageables pour préserver l'équité, et permet aussi au participant d'en retirer un avantage fiscal », ajoute Isabelle Bérard, planificatrice financière à Gestion financière Assante Ltée, Major gestion privée.



« Les jeunes femmes veulent de plus en plus comprendre et s'éduquer sur le plan financier. Ce faisant, elles savent mieux évaluer les risques et sont conscientes que si elles ne font pas fructifier leur argent, elles perdront en pouvoir d'achat futur. »

— Catherine Laurin

COMMENCER TÔT ET AVOIR UN PLAN

Compte tenu de l'espérance de vie plus longue des femmes, elles devraient d'ailleurs épargner dès le début de leur carrière, intégrer ces sommes dans leur budget et prendre l'habitude de se payer en premier. « Il n'est jamais trop tôt pour commencer! Cela évite d'avoir à regretter plus tard et de se dire: "si j'avais su"... Nous suggérons d'intégrer la composante épargne dans le budget dès que les jeunes femmes commencent à gagner un revenu. Il faut ancrer les bonnes habitudes », souligne Catherine Laurin, gestionnaire de portefeuille principale, BMO Gestion privée.

L'épargne systématique par le biais de prélèvements automatiques et la mise en place d'un plan font partie des stratégies qu'elle préconise. « Selon les statistiques, en 2023 au Canada, 70 % des femmes ne disposaient pas d'un plan financier », prévient-elle. Ce dernier est pourtant ce qui permettra de mettre sur papier les objectifs à atteindre et de se donner les outils pour y parvenir. « Les jeunes femmes doivent anticiper et prévoir leur avenir financier, qu'il s'agisse de congé de maternité, de projet d'achat de maison ou de retraite », poursuit-elle.

INVESTISSEMENTS ADAPTÉS

Les femmes sont souvent vues comme plus prudentes dans leurs investissements, mais Catherine Laurin note que les choses tendent à changer. « Les jeunes femmes veulent de plus en plus comprendre et s'éduquer sur le plan financier. Ce faisant, elles savent mieux évaluer les risques et sont conscientes que si elles ne font pas fructifier leur argent, elles perdront en pouvoir d'achat futur », dit-elle.

D'ailleurs, selon une étude de la firme américaine Fidelity¹, les rendements moyens des femmes sur leurs placements sur 10 ans seraient de 0,4 % supérieurs annuellement à ceux des hommes. Un résultat qui peut s'expliquer par le fait qu'elles sont plus rigoureuses et prennent moins de décisions impulsives.

Il n'empêche que si elles veulent atteindre leurs objectifs financiers, les jeunes femmes doivent avoir à cœur de bien comprendre les différents instruments de placement et connaître leurs particularités. « Il n'y a pas de recette unique, il faut travailler en fonction des besoins de la cliente. Mais parce qu'elle est jeune et qu'elle a du temps devant elle, il lui sera possible de faire des investissements un peu plus audacieux que si elle était à l'aube de la retraite. L'essentiel est qu'elle soit bien entourée afin d'être en mesure de prendre des décisions éclairées », note Léa Saadé.

APPROCHE GLOBALE ET LIEN DE CONFIANCE

Outre la planification financière, le professionnel devrait sensibiliser sa cliente à plusieurs autres aspects, notamment l'importance de rédiger un contrat de vie commune si elle est en union de fait. La protection du patrimoine en cas d'invalidité ou de maladie par exemple – et donc ce qui touche aux assurances – est un autre incontournable.

« De façon générale, les femmes collaborent très bien, elles sont déterminées et minutieuses. Elles recherchent le service-conseil et à établir un lien de confiance. Elles nous appellent lorsqu'elles ont des choix financiers à faire et on peut leur proposer différents scénarios », relate Isabelle Bérard, qui s'applique à bâtir une relation à long terme avec sa clientèle. ◀



« Avoir un enfant est un choix familial et ne devrait pas reposer uniquement sur les épaules de la femme. Cotiser au REER de sa conjointe fait partie des possibilités envisageables pour préserver l'équité, et permet aussi au participant d'en retirer un avantage fiscal. »

— Isabelle Bérard

¹ 2021 Woman and Investing Study, Fidelity Investments.

www.fidelity.com/bin-public/060_www_fidelity_com/documents/about-fidelity/FidelityInvestmentsWomen&InvestingStudy2021.pdf?lid=c791mo02xapy

TOURNÉE CSF 2024 - BROSSARD



UNE RENCONTRE RICHE EN ENSEIGNEMENTS

MARYSE GUÉNETTE

Le 15 mars dernier, la Chambre s'est arrêtée à Brossard dans le cadre de sa tournée régionale. Pour l'organisme, c'était l'occasion de rencontrer ses membres et de divulguer en primeur le nouveau plan stratégique qui le guidera au cours des trois prochaines années et qui sera dévoilé officiellement lors de l'assemblée générale, le 9 mai prochain. Enfin, l'équipe de la Chambre en a profité pour récolter les impressions des participants au sujet des orientations du plan triennal et leur offrir une formation portant sur certaines règles importantes de droit concernant les contrats en assurance.

Marie Elaine Farley, présidente et chef de la direction, a mentionné que la nouvelle planification stratégique avait été grandement enrichie grâce aux consultations menées auprès des membres de la Chambre et d'autres parties prenantes. Puis elle a dressé le bilan des trois dernières années du plan stratégique précédent. « Il est important de prendre acte du chemin parcouru et des avancées que l'on a faites », a-t-elle dit.

On s'est ensuite attardé aux grands enjeux auxquels font face les conseillers en services financiers ainsi qu'aux valeurs d'entreprise qui ont été identifiées comme étant prioritaires par la Chambre. Les participants ont été conviés ensuite à une consultation éclair portant sur les trois axes stratégiques issus du plan 2024-2026. « Ce sera un filtre qui nous aidera à prendre nos décisions », a indiqué la dirigeante, assurant aux participants que leurs commentaires seraient pris en compte.

« C'était une rencontre bien agencée, bien organisée. Elle nous a permis de revoir certaines notions. Elle m'a fait voir les choses comme on ne les voit pas souvent. »

— Michel Roch, représentant en épargne collective, Peak

La seconde partie de la rencontre a été consacrée à une formation donnée par M^e Sébastien Lancôt, professeur titulaire à l'Université de Sherbrooke « Maîtrise la mécanique contractuelle et renforcez votre relation client ». Celle-ci était ponctuée d'interventions pratiques de M^e Geneviève Beauvais, chef, qualité et conformité des pratiques à la Chambre, qui invitait les participants à donner leur avis dans différentes situations données.

« C'était très informatif. Il y avait beaucoup d'information que je n'aurais pas pu avoir autrement. On est occupés avec nos clients et dans des tâches administratives et on n'a pas toujours le temps de lire l'infolettre. »

— Fariba Alizadeh, conseillère en assurance, Sun Life

La formation a d'ailleurs été fort appréciée. « Ça nous donne des balises », estime Hadi Ajab, Pl. fin. Fariba Alizadeh, conseillère en sécurité financière, a pour sa part affirmé y avoir obtenu de l'information qu'elle n'aurait pas pu avoir autrement. L'attitude d'ouverture des organisateurs a aussi été remarquée. « J'ai découvert le visage humain de la Chambre », a dit Serge Dazé, A.V.A. ◀



Marie Elaine Farley, Sébastien Lancôt et Geneviève Beauvais.

SUR LE RADAR



FAIRE FACE AU GRAND DÉCAISSEMENT

MARYSE GUÉNETTE

Le vieillissement de la population risque de bouleverser la pratique de plusieurs conseillers en services financiers. Coup d'œil sur les besoins des clients qui franchissent le cap de la retraite et sur les stratégies permettant de leur donner un service optimal.

Selon l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), en 2021, plus d'un cinquième de la population du Québec avait dépassé l'âge de 65 ans et, en 2030, cela devrait être le cas du quart de celle-ci. La plupart du temps, ces personnes se préparent à décaisser leurs avoirs. Il s'agit d'un processus qui durera longtemps, car l'espérance de vie ne cesse d'augmenter. Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2022, un homme de 65 ans pouvait espérer vivre jusqu'à 84,4 ans et une femme du même âge, jusqu'à 86,8 ans.

Passer de travailleur à retraité est souvent difficile. « À cette étape, les clients ont besoin d'être rassurés, dit Nathalie Bachand, planificatrice financière chez Bachand Lafleur, groupe conseil. Ils veulent être certains que leur retraite va fonctionner et savoir comment elle va fonctionner. » Le rôle du professionnel est alors plus important que jamais. « En guidant son client tout au long du processus, il peut l'aider grandement à diminuer son stress lié à la transition vers la retraite », indique Peter Bowen, vice-président du service de recherche en fiscalité et retraite à Fidelity Investments.

Et les consommateurs en sont conscients : 87 % des répondants à un sondage publié par ÉducÉpargne en octobre 2023 ont affirmé qu'il leur semblait important d'être accompagnés pour bien planifier leur retraite et le décaissement de leurs avoirs. C'est une bonne chose car, dans ce même coup de sonde, on apprend aussi que leurs connaissances en matière de retraite sont limitées. Par exemple, 59 % des personnes sondées – âgées de 45 à 65 ans – n'étaient pas familiarisées avec le terme « décaissement ».

D'ABORD, UN PLAN

Pour que celui-ci se fasse le mieux possible, il est important de faire un plan de décaissement. Ce document permet au professionnel de déterminer l'ordre de décaissement des actifs de son client à privilégier afin que ce celui-ci puisse avoir les liquidités dont il a besoin au moment où il en a besoin, tout en bénéficiant d'un traitement fiscal avantageux. Selon Martin Dupras, planificateur financier et président de ConFor Financier, un plan de retraite aura idéalement été réalisé quelque dix ans auparavant pour permettre au client de s'assurer d'avoir des revenus suffisants et, si ce n'est pas le cas, de rectifier le tir.

Le plan de décaissement devra faire l'objet d'un suivi serré afin que, si des changements surviennent dans la vie du client ou en matière de fiscalité, des modifications puissent y être apportées. « Ce suivi permet aussi au client de comprendre où il s'en va et de donner son accord », dit Charles-Antoine Gohier, chef de pratique, planification financière à la Financière Banque Nationale Gestion de patrimoine. « Si jamais le client était en désaccord, le professionnel devrait respecter son choix. »

À cette étape peut se poser également la délicate question de la succession. « Conceptuellement, beaucoup de nos clients veulent assurer une succession adéquate à leurs enfants, explique Martin Dupras. Mais ce choix a un coût qu'ils ne réalisent pas nécessairement. » En prendre conscience oblige certains à se positionner. « Celui qui tient à laisser des sous à ses héritiers devra peut-être réduire ses dépenses ou prendre une assurance, affirme Nathalie Bachand. Ce sont des choses que nous pouvons regarder avec lui. »



« À cette étape de leur vie, un des plus grands risques que courent nos clients est celui de survivre à leurs épargnes. »

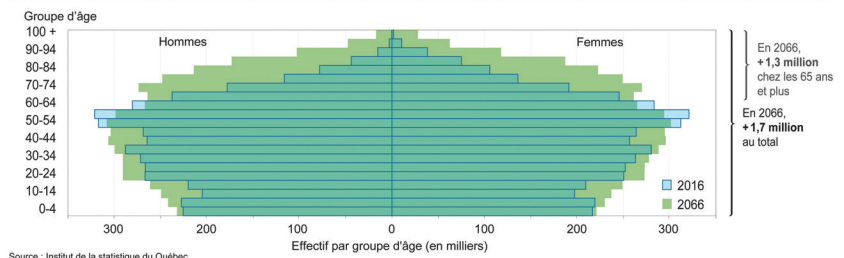
— Nathalie Bachand





« Les retraits de différents types de comptes ont des implications fiscales différentes. En tenir compte permet d'ajouter de la valeur. »
- Peter Bowen

Pyramides des âges en 2016 et en 2066, scénario de référence, Québec



cette rente est indexée, elle constitue une bonne protection contre l'inflation. De plus, elle peut elle aussi permettre d'éviter le risque de longévité. À noter: il y a quelques années, les règles fiscales ont permis l'introduction sur le marché d'un nouveau type de rente viagère appelée rente viagère différée à un âge avancé (RVDA). Et, depuis 2023, Desjardins offre un tel produit à ses membres. Voilà une autre solution à explorer!

SE TENIR À JOUR ET S'ENTRAIDER

Avoir d'emblée toutes les compétences permettant de servir cette clientèle peut sembler illusoire à certains, mais il n'est pas trop tard pour les acquérir. Charles-Antoine Gohier invite les professionnels qui n'ont pas l'habitude de guider leurs clients en matière de décaissement à suivre une formation ou à s'informer à ce sujet, mais aussi sur des thèmes connexes. Il leur propose également de suivre l'actualité afin d'être au courant des changements réglementaires qui pourraient avoir des conséquences pour leurs clients.

OPTIMISER LES REVENUS DE RETRAITE

À l'étape du décaissement, une bonne partie du travail du professionnel consiste à aider son client à minimiser l'impact fiscal de ses revenus de retraite. « Les retraits de différents types de comptes ont des implications fiscales différentes, souligne Peter Bowen. En tenir compte permet d'ajouter de la valeur et de s'assurer que son client dispose d'un revenu suffisant tout au long de sa retraite. »

Pour diminuer l'impôt à payer, d'autres stratégies existent. On peut notamment avoir recours au fractionnement des rentes de retraite, s'assurer que son client pourra bénéficier des déductions ou crédits d'impôt offerts et faire en sorte que son revenu imposable demeure en-deçà de certains paliers d'imposition et en-deçà du seuil de récupération de la pension de la Sécurité de la vieillesse – si possible, ce revenu sera suffisamment bas pour que le client puisse profiter du supplément de revenu garanti.

Ce n'est pas parce qu'une personne est à la retraite que la phase d'accumulation est terminée. Mais selon Peter Bowen, lorsque leurs clients arrivent à cette étape de leur vie, les professionnels doivent envisager des portefeuilles bien diversifiés, capables de résister à l'inflation. Pour parer aux fluctuations boursières qui arrivent régulièrement, Martin Dupras conseille à ses clients qui n'ont pas de fonds de pension de s'assurer d'avoir devant eux deux ou trois ans de revenus provenant de placements relativement sûrs.

Enfin, il leur suggère de travailler en équipe avec des gens qui ont des connaissances complémentaires aux leurs, comme des fiscalistes ou des notaires – qu'on nomme aussi des alliés stratégiques. « À la Financière Banque Nationale, les gestionnaires de portefeuille sont invités à s'entourer de professionnels qui connaissent bien la gestion de patrimoine, comme les planificateurs financiers ou les conseillers en sécurité financière. »

Dans les années à venir, des outils pour aider les conseillers en services financiers à soutenir leurs clients en matière de décaissement sont susceptibles de voir le jour. D'ailleurs, au moment d'écrire ces lignes, la Financière Banque Nationale travaillait avec la firme CG à la réalisation d'un outil pour optimiser le décaissement. ◀

POUR PARER AU PIRE

À l'approche de la retraite, certains choisissent une grande incidence pour les années à venir. L'un d'eux consiste à déterminer à quel moment le client devrait commencer à percevoir ses rentes gouvernementales. Selon Nathalie Bachand, dans la très grande majorité des cas, cela doit se faire le plus tard possible. « À cette étape de leur vie, un des plus grands risques que courent nos clients est celui de survivre à leurs épargnes, dit-elle. Or, les rentes gouvernementales peuvent leur permettre d'éviter cela. »

Nathalie Bachand suggère souvent à ses clients de préparer leur plan de décaissement comme s'ils allaient finir leurs jours à 94 ans (s'ils sont des hommes) ou à 96 ans (s'ils sont des femmes) – les suggestions de Retraite Québec vont d'ailleurs dans le même sens. Selon les Normes d'hypothèses de projection de l'Institut de planification financière, 25% des personnes de 65 ans atteindront l'un ou l'autre de ces âges. « À la retraite, un des principaux risques est de se retrouver à 85 ou à 90 ans et de ne plus avoir d'argent », rappelle-t-elle.

Une autre solution consiste à suggérer l'achat d'une rente viagère, un produit qu'apprécie Martin Dupras. Offerte par les compagnies d'assurance, celle-ci permet au client, moyennant une somme d'argent substantielle, d'obtenir une rente qui lui sera versée jusqu'à son décès. Lorsque

UN BON CONSEIL

ÉCOUTEZ CE QU'ON EN DIT DANS NOTRE BALADO

ENQUÊTE DISCIPLINAIRE



DANS LE RESPECT ET LA COLLABORATION

SANDRA CUSSON



Un processus d'enquête disciplinaire n'est jamais agréable, que l'on se situe dans la peau du professionnel qui en fait l'objet ou dans celle de la partie plaignante : il s'agit d'une démarche susceptible de générer de l'inquiétude et même de l'anxiété.

Pour M^e Julie Dagenais, syndique adjointe senior à la Chambre de la sécurité financière, il importe par-dessus tout d'agir dans le plus grand respect de toutes les parties. « Il faut se rappeler qu'à l'origine de toute plainte ou signalement, on retrouve une situation malheureuse, un différend exprimé ou latent qui peut s'envenimer ; c'est pourquoi nous nous assurons de mettre en place toutes les conditions pour nous assurer que le processus d'enquête soit confidentiel et respectueux pour les personnes impliquées. Le syndic est une entité impartiale et essentielle afin d'assurer la protection du public, et son mandat est de faire la lumière sur une situation problématique, via un processus rigoureux, dont l'objectif est d'établir les faits. » Pour ce faire, le bureau du syndic s'appuie sur une équipe composée de quatre syndics adjoints et d'une dizaine d'enquêteurs.



Lors de la réception d'un signalement ou d'une plainte, le rôle du syndic et de son équipe consiste à enquêter dans le but de vérifier si les actes posés par le membre dans l'exercice de sa profession sont conformes à la *Loi sur la distribution de produits et services financiers*, à la *Loi sur les valeurs mobilières* ou à l'un de leurs textes réglementaires, tels le *Code de déontologie de la Chambre de la sécurité financière* ou le *Règlement sur la déontologie dans les disciplines de valeurs mobilières*.

« Il faut s'assurer de fournir une collaboration pleine et entière et, dans les faits, une non-collaboration pourrait même constituer un chef d'infraction additionnel, ce que personne ne souhaite, bien entendu. »

— M^e Julie Dagenais



« Notre mission de protection du public fait foi de toutes nos actions. On doit savoir que nos équipes affectées à l'application du processus disciplinaire portent les valeurs de l'organisation que sont le respect, la bienveillance et la collaboration dans leurs travaux [...] »

— Christian Faubert

LA RECHERCHE DE LA VÉRITÉ

À l'origine du processus disciplinaire, le bureau du syndic reçoit un signalement ou une demande d'enquête. Tout consommateur de produits et services financiers peut s'adresser au syndic s'il croit que son conseiller n'a pas agi au meilleur de ses intérêts ou n'a pas eu un comportement professionnel. De même, tout témoin d'une situation problématique peut s'adresser au syndic. C'est alors que s'enclenche une démarche de collecte de données, de recherche documentaire et d'entrevues afin de bien comprendre la situation. Bien sûr, le professionnel visé par l'enquête est avisé par lettre et sera invité à participer à la démarche. « Cette collaboration est un élément particulièrement important dans tout le processus d'enquête, souligne M^e Dagenais. Il faut s'assurer de fournir une collaboration pleine et entière et, dans les faits, un refus pourrait même constituer un chef d'infraction additionnel, ce que personne ne souhaite, bien entendu. »

Comme l'autorise la loi, le syndic et son équipe peuvent recueillir tous les documents et renseignements qu'ils jugent nécessaires, notamment en communiquant avec l'assureur, l'institution financière, le cabinet ou le courtier, et ce, toujours afin d'étayer les faits.

LE RÔLE DES PARTIES PRENANTES

Une enquête est un processus collaboratif et cette coopération s'étend aussi aux cabinets et aux courtiers pour lesquels travaillent les conseillers. C'est le responsable ou le chef de la conformité des pratiques qui, normalement, recevra une communication l'informant qu'un des professionnels de son réseau fait l'objet d'une enquête disciplinaire. Il est important de noter qu'à ce stade, il n'y a aucune accusation de portée contre la personne faisant l'objet d'une enquête en tout respect et confidentialité. Bon nombre de cabinets et de courtiers demandent d'ailleurs à leurs conseillers de signer un formulaire de consentement, autorisant

le syndic à discuter du dossier d'enquête avec la personne responsable de la conformité. Il s'agit d'une décision personnelle d'une part et d'entreprise de l'autre. Il faut savoir toutefois que sans ce consentement, l'enquête demeurera confidentielle entre le bureau du syndic et le professionnel impliqué.

M^e Amélie Lemay, secrétaire du comité de discipline de la Chambre, estime de son côté que « la collaboration avec les chefs de la conformité est un élément central du processus, car elle contribue à faire avancer efficacement l'enquête, en plus d'aider à mettre en place de meilleures mesures de prévention, par exemple. Une pleine collaboration de toutes les parties concernées présente également l'avantage important de réduire les délais de traitement d'une plainte, ce qui est généralement souhaité par tous. »

LA CONCLUSION DE L'ENQUÊTE

Au terme de son enquête, le syndic ou l'enquêteur analyse l'ensemble des faits recueillis, rédige son rapport et décide de déposer (ou non) une plainte devant le comité de discipline de la Chambre. Peu importe l'issue de l'enquête, le bureau du syndic communiquera ses conclusions au professionnel concerné de même qu'à la personne qui a demandé la tenue de l'enquête. Cette dernière étape met un terme au processus d'enquête de l'équipe du syndic. Le comité de discipline, qui fonctionne comme un tribunal, prend alors le relais et le processus disciplinaire s'enclenche devant les pairs.

Le bureau du syndic reçoit quelque 400 signalements par année et chacun est traité avec la même rigueur et la même importance. Au bout du compte, environ une demande d'enquête sur dix mène le professionnel visé devant le comité de discipline, alors que certains font l'objet de mesures administratives, et les autres plaintes sont rejetées par manque de preuves, ou jugées non fondées.



M^e AMÉLIE LEMAY

DES OCCASIONS D'APPRENTISSAGE ET D'AMÉLIORATION

Pour Christian Faubert, vice-président, services corporatifs et responsable de l'équipe du syndic, l'information, l'éducation et la prévention constituent des piliers qui se trouvent au cœur des préoccupations de la Chambre de la sécurité financière et de ses partenaires. « Notre mission de protection du public fait foi de toutes nos actions. On doit savoir que nos équipes affectées à l'application du processus disciplinaire portent les valeurs de l'organisation que sont le respect, la bienveillance et la collaboration dans leurs travaux pour l'ensemble des parties impliquées dans une démarche d'enquête, au terme de laquelle ressortent des apprentissages, du contenu informatif qui servent à l'ensemble des professionnels membres de la Chambre, souligne-t-il. En définitive, dans le plus pur objectif de prévention, nos enquêtes et nos décisions s'avèrent souvent des éléments importants d'apprentissage, d'éducation et d'amélioration des pratiques. »

Par ailleurs, le site web de la Chambre fournit une information abondante en la matière, en particulier dans les sections Protection du public et InfoDéonto : descriptions détaillées de l'ensemble des processus, textes de loi, type de sanctions, exemples de cas réels et de décisions rendues, etc. ◀

25 ANS D'ENCADREMENT AU QUÉBEC



LA MULTIDISCIPLINARITÉ RESTE UN ATOUT MAJEUR

JEAN-FRANÇOIS VENNE

Le modèle d'autoréglementation des professionnels des services financiers en vigueur au Québec repose sur la multidisciplinarité. Cette formule présente des avantages pour les membres de la Chambre, mais aussi pour leurs clients, qui sont mieux protégés.

Depuis sa création en 1999, la Chambre de la sécurité financière s'inscrit dans un modèle d'autoréglementation multidisciplinaire qui lui permet d'encadrer des professionnels dans cinq champs de pratique. Ces champs couvrent à la fois l'investissement, la planification financière et l'assurance.

C'est une approche que l'on voit moins dans le reste du Canada. Certes, l'idée de l'autoréglementation y a gagné du terrain au fil des ans, mais la multidisciplinarité, beaucoup moins. L'assurance, les valeurs mobilières et l'épargne collective y demeurent plutôt cloisonnées. « Au Québec, le législateur a voulu favoriser le cumul des permis de pratique, et l'encadrement multidisciplinaire contribue à cela », explique M^e Sylvie Poirier, de CDNP Avocats.

Comme les conseillers peuvent détenir plusieurs permis, un organisme multidisciplinaire permet de bien encadrer l'ensemble de leurs actes et conseils et non seulement une partie. Par exemple, un représentant en assurance de personnes peut offrir des investissements dans les fonds distincts des assureurs. S'il exerce aussi en épargne collective, il peut également proposer des fonds communs de placement.

« Si un problème survenait avec ses conseils ou avec ses actes dans ces deux domaines et que chacun était encadré séparément, on pourrait se retrouver avec deux enquêtes distinctes, avec l'application de règles différentes ou avec des niveaux de sanctions plus ou moins sévères, ce qu'évite l'encadrement multidisciplinaire », poursuit l'avocate.

Le système actuel assure donc un plus haut niveau de cohérence entre les règles et les sanctions. Il évite aussi de multiplier les coûts pour les inscrits, qui auraient pu se retrouver à devoir contribuer à un plus grand nombre d'organismes de réglementation.

Par ailleurs, le fait de pouvoir cumuler des permis d'exercice aide le conseiller, toujours selon M^e Poirier, à mieux jouer son rôle auprès du client. Il a une meilleure vision des besoins de ce dernier et peut lui offrir une gamme de produits et services plus étendue.



« Au Québec, le législateur a voulu favoriser le cumul des permis de pratique, et l'encadrement multidisciplinaire contribue à cela. »

— M^e Sylvie Poirier

EN 2023, LA CHAMBRE
ENCADRAIT :



14 078

PROFESSIONNELS
EN ASSURANCE DE
PERSONNES



3 232

PROFESSIONNELS EN
ASSURANCE COLLECTIVE
DE PERSONNES



4 639

PLANIFICATEURS
FINANCIERS



22 949

REPRÉSENTANTS DE
COURTIERS EN ÉPARGNE
COLLECTIVE



311 REPRÉSENTANTS
DE COURTIER EN PLANS
DE BOURSES D'ÉTUDES

Source : Rapport annuel de la Chambre, 2023.



« Une approche multidisciplinaire simplifie beaucoup les démarches des clients qui veulent déposer une plainte, puisqu'ils savent rapidement à qui s'adresser. »

— M^e Maxime Gauthier

UN REFLET DE L'INDUSTRIE

Avec 40 ans de pratique en assurance derrière la cravate, Daniel Pauzé, directeur général de l'Association de la relève des services financiers (ARSF), a été témoin de grands changements dans l'encadrement des professionnels du conseil financier. Pour lui, la formule multidisciplinaire ne présente que des avantages, que ce soit pour les conseillers ou pour leurs clients.

« L'assurance et l'investissement se croisent beaucoup dans la pratique des professionnels et même dans les produits offerts par les manufacturiers, donc c'est normal qu'ils relèvent tous d'un seul organisme d'encadrement », croit-il.

Cette formule simplifie également les choses pour les jeunes conseillers qui débutent dans la pratique en réduisant les risques de confusion. Daniel Pauzé ajoute que cela rejoint l'approche de la Chambre, qui se veut un quasi-ordre professionnel. « Les médecins n'ont pas plusieurs ordres professionnels en fonction de leur pratique et pourtant il y a de grandes différences entre certaines de leurs spécialités », note-t-il.

SIMPLIFIER LA PROTECTION DU PUBLIC

La protection du public aussi bénéficierait de l'encadrement multidisciplinaire, selon M^e Maxime Gauthier, directeur général et chef de la conformité de Mérci Services financiers. Pour les clients, un conseiller est un conseiller. Rares sont ceux qui connaissent les détails des inscriptions et des permis de pratique.

« Une approche multidisciplinaire simplifie beaucoup les démarches des clients qui veulent déposer une plainte, puisqu'ils savent rapidement à qui s'adresser, avance M^e Gauthier. Ils n'ont pas à se casser la tête pour trouver l'organisme d'encadrement qui correspond précisément à la discipline dans

laquelle le conseiller aurait fauté, ou encore à déposer des plaintes à plusieurs organismes différents. »

La multidisciplinarité augmenterait en outre l'efficacité des enquêtes et allégerait le fardeau de la conformité pour les conseillers qui pratiquent dans plusieurs disciplines. Elle offre également aux membres de la Chambre deux avantages très importants : la cohérence et la prévisibilité. Ils font affaire avec un seul organisme d'autorégulation et connaissent donc à l'avance les conséquences que certaines erreurs ou des actes malveillants peuvent entraîner.

ALLER PLUS LOIN ?

En fait, Maxime Gauthier irait même plus loin dans la multidisciplinarité, s'il n'en tenait qu'à lui. « La séparation entre la réglementation en valeurs mobilières et celle en assurance reste un fonctionnement en vase clos que j'aimerais voir éliminé, lance-t-il. En ce moment, un conseiller peut faire face à des exigences réglementaires différentes, ce qui peut augmenter le niveau de stress et engendrer de la confusion. »

Il donne l'exemple d'un professionnel dont le gros du travail se fait en assurance de personnes, mais qui possède aussi un permis en épargne collective. Il peut craindre de commettre dans l'une des deux disciplines une entorse qui n'en est pas une dans l'autre.

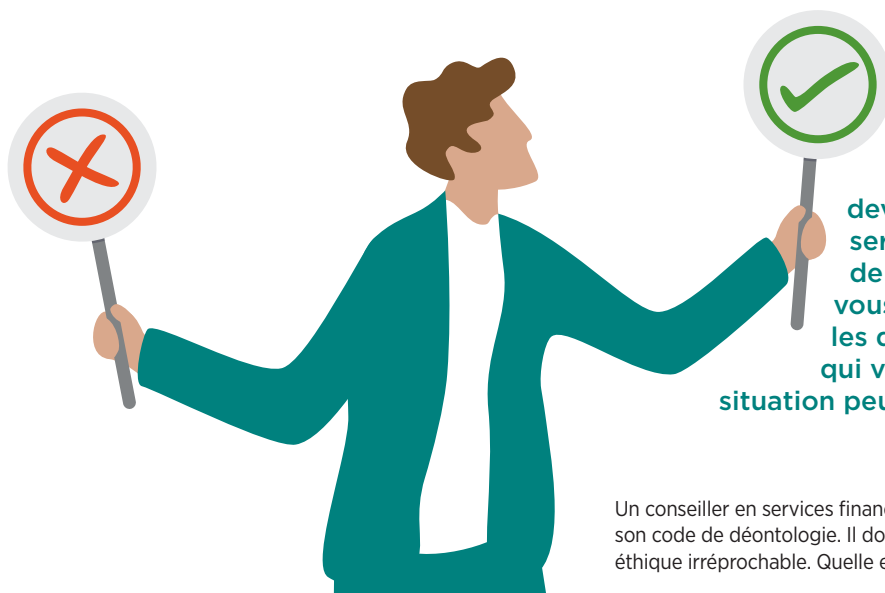
« Si j'avais une baguette magique, je placerais tout le monde sous un même régime réglementaire, qui tiendrait bien sûr compte des spécificités de chaque catégorie d'exercice, avance-t-il. Plus les règles sont organisées de manière cohérente, plus on augmente l'efficacité de l'encadrement et plus on obtient des résultats intéressants. » ◀

DÉONTOLOGIE ET ÉTHIQUE



COMPLÉMENTAIRES AU PROFESSIONNALISME

SANDRA CUSSON



Tout individu qui offre des services à des personnes risque un jour ou l'autre de se retrouver confronté à un dilemme moral. Que vous deviez fournir des conseils et des services à une personne en état de vulnérabilité, ou encore, que vous vous retrouviez à conseiller les deux parties d'un couple qui vient de divorcer, ce type de situation peut s'avérer complexe à gérer.

Un conseiller en services financiers doit bien entendu respecter son code de déontologie. Il doit également avoir un comportement éthique irréprochable. Quelle est la distinction entre les deux ?

Éthique

Déontologie

1 Définition

L'éthique concerne les principes moraux et les valeurs qui guident le comportement d'une personne dans ses actions et ses décisions. Elle englobe les idéaux de ce qui est considéré comme juste, bon et acceptable dans une société donnée.

La déontologie se réfère aux règles et aux devoirs professionnels établis par des codes de conduite ou des normes spécifiques à une profession. Elle définit les obligations et les interdictions professionnelles et est souvent contraignante.

2 Portée

L'éthique est plus large et englobe les valeurs morales et les principes généraux qui guident le comportement dans toutes les sphères de la vie, y compris la vie professionnelle.

La déontologie est plus précise et se concentre sur les règles et les devoirs professionnels qui régissent un domaine particulier, comme le droit, la médecine, ou l'ingénierie.

3 Flexibilité

L'éthique est souvent sujette à l'interprétation et peut varier selon les cultures, les contextes et les individus. Elle permet une certaine flexibilité dans l'application des principes moraux.

La déontologie est plus rigide et offre moins de marge de manœuvre. Les codes déontologiques établissent des normes professionnelles qui doivent être respectées sans compromis.

4 Fondement

L'éthique repose souvent sur des considérations philosophiques, religieuses, culturelles et personnelles. Elle reflète les valeurs individuelles et collectives de ce qui est jugé juste et moral.

La déontologie repose sur des normes et des règles établies par des institutions professionnelles ou des organismes de réglementation. Elle est fondée sur des principes juridiques et professionnels explicites.

5 Application

L'éthique est souvent utilisée comme un guide pour prendre des décisions complexes ou évaluer la moralité des actions dans des situations ambiguës ou nouvelles.

La déontologie fournit des directives et des règles strictes qui doivent être suivies dans des situations professionnelles précises, souvent pour garantir la qualité des services, la sécurité du public ou la protection des droits des clients.



« Nous avons un bon modèle au Québec et c'est tant mieux, car selon les recherches, le fait de fournir des conseils et des produits financiers s'apparente à un acte professionnel au sens propre du terme; les représentants doivent donc agir en conséquence. »

— M^e Cinthia Duclos

Selon le Robert, la déontologie fait appel aux devoirs. C'est l'ensemble des règles qu'une organisation se donne, imposant des consignes et des obligations quant à la conduite de ses membres. La déontologie fixe la limite entre ce qui est tolérable et ce qui est intolérable. Une dérogation à la déontologie est donc susceptible d'entraîner des sanctions.

L'éthique, elle, fait appel aux conceptions morales et à l'adhésion des personnes à un ensemble de valeurs, plutôt qu'à l'observance des devoirs. Face à une situation donnée, la décision part d'une réflexion sur les conséquences positives et négatives de l'action envisagée sur soi, sur autrui et sur l'environnement, et ce, par rapport aux valeurs que l'organisation préconise. Il s'agit de choisir la meilleure chose à faire dans les circonstances. L'éthique vise donc à développer chez une personne sa capacité à prendre par elle-même des décisions responsables.

Dans le secteur des services financiers, les obligations professionnelles (ou déontologiques) sont aussi appuyées par le sens des valeurs que sont les comportements éthiques. Bien qu'étroitement liés, ces deux concepts sont distincts en matière de comportement professionnel.

En résumé, tandis que l'éthique est un ensemble de principes moraux et de valeurs plus larges qui guident le comportement dans tous les aspects de la vie, la déontologie est un ensemble de règles et de devoirs professionnels établis pour régir le comportement dans un domaine professionnel particulier.

COMMENT SE PRATIQUENT LA DÉONTOLOGIE ET L'ÉTHIQUE DANS LE MONDE DES SERVICES FINANCIERS ?

M^e Cinthia Duclos, avocate, directrice du Laboratoire en droit des services financiers (LABFI) et professeure agrégée à la Faculté de droit de l'Université Laval, s'intéresse à la question depuis une bonne quinzaine d'années. Pour elle, l'enjeu central est la prévention et la protection du public. Elle estime d'ailleurs qu'en matière d'encadrement déontologique, il y a eu beaucoup de progrès au cours des dix dernières années. « On tend vers une plus grande protection du public en raison notamment de l'accroissement des obligations imposées aux intermédiaires en matière de relation avec le client, de gestion des conflits d'intérêts et de convenance des produits. »

« Nous avons un bon modèle au Québec, ajoute-t-elle, et c'est tant mieux, car selon les recherches, le fait de fournir des conseils et des produits financiers s'apparente à un acte professionnel au sens propre du terme; les représentants doivent donc agir en conséquence. »

De son côté, M^e Geneviève Beauvais, chef, qualité et conformité des pratiques à la Chambre de la sécurité financière, estime que le professionnel doit agir en prévention. « On devrait toujours pencher du côté de la prudence et de la transparence. Aussi, adopter un comportement éthique en démontrant bienveillance, respect, écoute et patience inspire confiance, enrichit la relation avec le client tout en respectant en amont certaines obligations déontologiques fondées justement sur l'éthique. »

Il demeure donc que l'encadrement déontologique et l'adoption d'un comportement éthique sont des éléments essentiels, en plus de constituer un aspect gagnant-gagnant dans la profession. Ils protègent le public et, par ricochet, rehaussent la crédibilité de la profession.

En terminant, voici un petit conseil fort utile que la professeure Duclos aime bien utiliser avec ses étudiants: « En cas d'incertitude sur le comportement à adopter, demandez-vous si vous seriez à l'aise de voir votre comportement relaté en première page d'un journal ou devenir viral sur Facebook. Généralement, la voie à suivre devient alors beaucoup plus claire. » ◀

« On devrait toujours pencher du côté de la prudence et de la transparence. »

— M^e Geneviève Beauvais

UN BON
CONSEIL

ÉCOUTEZ CE QU'ON EN
DIT DANS NOTRE BALADO





COUP D'ŒIL

DE LA RRQ À
RETRAITE QUÉBEC

JEAN-FRANÇOIS VENNE

La création du Régime de rentes du Québec (RRQ) n'allait pas de soi. En 1963, lorsque le gouvernement fédéral annonce son intention de former le Régime de pensions du Canada (RPC), il souhaite y inclure toutes les provinces.

Le gouvernement de Jean Lesage ne l'entend pas ainsi. Avec l'aide d'économistes comme Jacques Parizeau et André Marier, il planche sur son propre plan, qu'il présente en 1964 lors d'une conférence fédérale-provinciale. Le Québec créera son régime de retraite distinct, dont les capitaux seront confiés à la toute nouvelle Caisse de dépôt et placement du Québec. Le RRQ entre en vigueur en 1966 et émet son premier chèque de retraite en janvier 1967.

La Régie des rentes, qui gère le RRQ depuis le début, est devenue Retraite Québec en 2016 à la suite d'une fusion avec la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), qui administrait les régimes de retraite des employés du secteur public.

Retraite Québec est donc responsable de l'administration du RRQ, des régimes de retraite du secteur public et de l'Allocation famille, en plus d'encadrer les régimes complémentaires de retraite et les régimes volontaires d'épargne-retraite. De plus, elle contribue à la promotion de la planification financière de la retraite.

UN RÉGIME CONTRIBUTIF

Le RRQ fait partie d'un système de retraite canadien dont les caractéristiques de base ressemblent à celles de la majorité des systèmes de retraite des pays occidentaux. « Ces systèmes comprennent généralement une part universelle et une autre contributive, mais on voit des variations sur certains aspects comme sur les pourcentages de contribution des employeurs et des salariés ou encore sur le niveau de remplacement du revenu de travail à la retraite », explique Ève-Lyne Couturier, chercheuse à l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS).

Pour illustrer ces variations, elle donne l'exemple du Danemark, qui mise sur l'un des systèmes de retraite les plus performants au monde. Sa partie contributive similaire au RRQ est financée par les cotisations obligatoires des salariés (4%) et des employeurs (8%). Au Québec, salariés et employeurs cotisent chacun 6,4%.

La plus grosse différence par rapport au Québec vient toutefois de l'établissement des prestations. « Au Danemark, les prestations sont calculées en fonction du nombre d'heures travaillées et non du revenu obtenu pendant les années de carrière », souligne la chercheuse. Cela évite de perpétuer les inégalités de revenu pendant les années de retraite.

Aux États-Unis, on ne trouve pas de programme universel pour la retraite. Pour toucher une rente, on doit avoir travaillé et contribué au régime public. Les employeurs et les salariés cotisent tous deux 6,2%.

« De manière générale, le RRQ est un bon programme, bien financé et accessible à tous les travailleurs, estime Ève-Lyne Couturier. Cependant, il pourrait offrir un niveau de remplacement du revenu plus généreux et il doit mieux répondre aux besoins particuliers de gens dont les revenus de travail ont été très faibles ou dont le parcours a été atypique. »

Retraite Québec, c'est...

2 124 employés

10 centres de services

Le Régime de rentes
du Québec, c'est...

4 300 000 participants

19,8 milliards de dollars
de cotisations+ 2,7 milliards pour le
régime supplémentaire2 183 362 bénéficiaires
du régime de base et
580 255 du régime
supplémentaire16,8 milliards de dollars
versés en prestations +
17,5 millions pour le régime
supplémentaire

Source : Plan annuel de gestion, Retraite Québec, 2022



« De manière générale, le RRQ est un bon programme, bien financé et accessible à tous les travailleurs. »

— Ève-Lyne Couturier

RÔLE MULTIPLE



LA MACHINE RETRAITE QUÉBEC

JEAN-FRANÇOIS VENNE

Retraite Québec joue un rôle crucial pour assurer aux retraités québécois un revenu décent à la retraite. Sa mission la mieux connue est l'administration du Régime de rentes du Québec (RRQ), qui vit sa part de réformes depuis quelques années.

Le terrain de jeu de Retraite Québec est très large. L'organisme est responsable de trois programmes : le RRQ, l'Allocation famille et les régimes de retraite du secteur public. Elle supervise aussi le fonctionnement et la conformité des régimes complémentaires de retraite (RCR) et des régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER).

Pour atteindre ses objectifs, le PDG René Dufresne peut s'appuyer sur deux secrétariats, quatre vice-présidences et plusieurs directions et comités. L'organisation compte plus de 2 100 employés réguliers et occasionnels. Retraite Québec relève du ministre des Finances du Québec, sauf pour ce qui est de l'administration de l'Allocation famille, qui dépend du ministre de la Famille.

UNE RENTE À VIE

Le gros morceau de Retraite Québec, c'est bien sûr l'administration du RRQ. En vertu de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, ce programme se compose d'un régime de base et d'un régime supplémentaire. Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, ce régime permettra d'augmenter progressivement le taux de remplacement du revenu offert par le RRQ. Il passera de 25% en 2018 à 33,33% en 2065. Les travailleurs et leurs employeurs doivent obligatoirement y contribuer, sauf dans certains cas définis par la loi. Chacun des deux cotise 5,4% de tout revenu compris entre 3 500 et 68 500 dollars au programme de base et 1% au régime supplémentaire (pour 2024). Une cotisation de 8% est prélevée sur les salaires compris entre 68 500 et 73 200 dollars, payée à parts égales par les employeurs et les salariés.



« La rente du RRQ couvre bien les risques de longévité et d'inflation puisqu'elle est pleinement indexée, est versée à vie et ne présente pas de risques de rendement. »

— François Boulanger



« Le travailleur doit donc trouver d'autres sources de revenu de retraite pour générer le 30 % qui reste, ce qui peut passer par un régime offert par un employeur ou par de l'épargne-retraite personnelle. »

— Jonathan Bolduc



« La rente du RRQ couvre bien les risques de longévité et d'inflation puisqu'elle est pleinement indexée, est versée à vie et ne présente pas de risques de rendement », souligne François Boulanger, coordonnateur au développement des programmes et à la planification financière de la retraite de Retraite Québec.

Il ajoute que les retraités ont également le choix de retarder le début du versement des prestations jusqu'à 72 ans. Le montant mensuel de la rente peut plus que doubler pour une personne qui la réclame à 72 ans plutôt qu'à 60 ans. « C'est une autre manière très avantageuse de se protéger du risque de longévité », poursuit François Boulanger. Retraite Québec a aussi mené, en 2023, des consultations en vue d'augmenter l'âge minimal du début de versement des prestations à 62 ans.

Le RRQ s'inscrit dans un système de retraite plus large, qui comprend également la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) et le Supplément de revenu garanti du gouvernement fédéral ainsi que les régimes de pension des employeurs et l'épargne personnelle.

BÂTIR SA RETRAITE

Retraite Québec estime que les retraités auront besoin de recevoir l'équivalent de 70 % de leurs revenus annuels bruts de leur vie active pour maintenir leur niveau de vie à la retraite. Pour y arriver, les rentiers doivent compter sur les différents étages de ce que Jonathan Bolduc, directeur général des régimes complémentaires de retraite, appelle la « maison retraite ». Le premier étage

est constitué de la PSV, qui remplace environ 15 % du revenu d'un salarié moyen. Le RRQ représente le deuxième étage et supplée actuellement 25 % du revenu (pour un retraité qui la réclame à 65 ans).

« Le travailleur doit donc trouver d'autres sources de revenu de retraite pour générer le 30 % qui reste, ce qui peut passer par un régime offert par un employeur ou par de l'épargne-retraite personnelle », explique Jonathan Bolduc.

Par ailleurs, le calcul des rentes prend en compte certaines réalités des travailleurs. La loi permet par exemple de retrancher, dans le régime de base, 15 % des mois où les revenus de travail ont été les plus faibles. Retraite Québec retire en outre du calcul de la rente les années pendant lesquelles une personne s'occupe d'un enfant de moins de sept ans à sa charge. Si l'enfant reçoit une prestation d'invalidité, cette période peut aller jusqu'à 18 ans, soit jusqu'au moment où l'enfant atteint sa majorité.

En 2019, la bonification du RRQ a mené à l'implantation d'un régime supplémentaire afin de faire passer le remplacement du revenu de 25 % à 33,33 %, un taux qui ne sera atteint que dans environ 40 ans. « Il s'agit de la plus importante bonification du régime en 50 ans », précise François Boulanger. Le plafond du salaire admissible augmentera aussi en 2024 et en 2025, pour atteindre 114 % du maximum des gains admissibles de 2023, ce qui permettra de cotiser davantage. La couverture du RRQ deviendra donc de plus en plus généreuse au cours des prochaines années. ◀



EN 2023, LA FIRME MERCER ET L'INSTITUT CFA CLASSAIENT LE SYSTÈME CANADIEN DE RETRAITE AU

12^E RANG MONDIAL, AVEC UNE NOTE TOUT DE MÊME CONSIDÉRABLEMENT PLUS BASSE QUE CELLE DES PREMIERS DE CLASSE QUE SONT LES PAYS-BAS, L'ISLANDE ET LE DANEMARK.

Source: Indice international des fonds de pension, 2023

ACTIF NET DU RRQ
AU 31 DÉCEMBRE 2022 :

RÉGIME DE BASE

100,7 G\$

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

5,6 G\$

RENDEMENT DES FONDS
DU RRQ 2022 :

RÉGIME DE BASE

-3,9 %

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

-5,7 %

RENDEMENT DU RÉGIME
DE BASE AU 31 DÉCEMBRE 2022

SUR 5 ANS :

6,7 %

SUR 10 ANS :

9,1 %

Source: Retraite Québec

TROISIÈME ÂGE



UNE MISSION DE PLUS EN PLUS CRUCIALE

JEAN-FRANÇOIS VENNE

Au Québec, le vieillissement de la population érige la retraite en enjeu social central, qui accroît l'importance du mandat de Retraite Québec. Au-delà de ses programmes de rentes, l'organisme aspire à devenir un catalyseur de l'épargne-retraite.



 SIMON HOULE


Le nombre de bénéficiaires de rentes de retraite du Régime de rentes du Québec (RRQ) s'élevait à 1 970 610 en 2020. Il s'agit d'une augmentation de 39% depuis 2010 et de 111% depuis 2000. Le montant moyen de la rente a augmenté de 44% en vingt ans, alors que la durée moyenne de la rente est passée de 8,6 à 11,3 ans.

Tous les indicateurs pointent donc vers l'importance accrue de la constitution d'une épargne-retraite solide. Or, le taux d'épargne des Québécois a chuté après avoir atteint un sommet de 18,7% en 1982. En 2019, il stagnait à 6,8%, selon les données du gouvernement du Québec. La pandémie avait provoqué un rebond spectaculaire en 2020 (17,6%) en raison des confinements, qui ont grandement réduit les occasions de dépenser. Cependant, deux ans plus tard, le taux d'épargne était déjà retombé à 11,9% et la tendance à la baisse se poursuit.

«Le retour de l'inflation et la hausse des taux d'intérêt diminuent la capacité d'épargne d'une partie de la population, surtout ceux dont les salaires n'ont pas suivi», reconnaît le planificateur financier Simon Houle, membre du conseil d'administration d'ÉducÉpargne. Le renouvellement attendu d'environ 20% des hypothèques courantes au cours des deux prochaines années n'aidera pas.

«Dans ce contexte, les Québécois doivent se montrer plus rigoureux et continuer d'épargner périodiquement, même si ce n'est pas toujours facile», conseille-t-il.



 MÉLANIE BEAUVAIS





LE MESSAGE DE RETRAITE QUÉBEC

Retraite Québec souhaite faire partie de la solution. « Nous essayons de sensibiliser les gens à l'importance d'épargner pour générer la partie de leurs revenus de retraite qui ne sera pas couverte par les régimes sociaux », explique Jonathan Bolduc, directeur général des régimes complémentaires de retraite.

Pour y arriver, l'organisation orchestre régulièrement des campagnes de sensibilisation qui passent, par exemple, par des publicités sur Internet ou par la réalisation de balados. Elle met aussi à la disposition des gens des outils pratiques, comme la calculette SimulR.

« Nous tentons surtout de bien vulgariser l'information que nous offrons aux Québécois », ajoute Frédéric Lizotte, porte-parole de Retraite Québec. L'organisation travaille aussi de façon à appliquer les règles du langage clair et ainsi remplace des termes tels « indexation » ou « viagère » par d'autres plus faciles à comprendre, comme « augmentation » ou « versée à vie ».

L'IMPORTANCE DU CONSEIL

Retraite Québec met de l'avant régulièrement la pertinence de se faire appuyer par un professionnel du conseil financier. « Les conseillers aident à prévenir les risques de rendement et de liquidité, souligne Jonathan Bolduc. C'est important en période d'accumulation, mais aussi au moment du décaissement alors que les décisions peuvent avoir des conséquences fiscales ou de liquidités majeures. »

En octobre 2023, un sondage d'ÉducÉpargne indiquait que plus de quatre Québécois sur dix ne comprenaient pas vraiment ce qu'était le décaissement. La moitié des 45-64 ans ne savaient pas de combien d'argent ils auront besoin à la retraite et plus de quatre sur dix dans la même tranche d'âge estimaient ne pas posséder les connaissances nécessaires pour planifier leur retraite.

« Nous avons un travail d'éducation à effectuer auprès de plusieurs de nos clients, concède Mélanie Beauvais, planificatrice financière chez Bachand Lafleur, groupe conseil. Plus la littératie financière de nos clients augmente, plus leur stress lié aux enjeux financiers diminue. »

Retraite Québec joue-t-il bien son rôle dans tout cela? En 2021, l'Observatoire de la retraite déplorait qu'elle cible un peu trop les spécialistes, notamment avec la création d'une Table des experts. Cela dit, on retrouve sur le site de Retraite Québec une section « Planifiez votre retraite » qui vulgarise plusieurs notions, offre des conseils simples sur la planification financière, présente les campagnes « Je planifie » et « Planifie ton avenir » et offre certains outils de planification. Retraite Québec est en outre un partenaire actif d'ÉducÉpargne.

Les conseillers sont eux-mêmes appelés régulièrement à démystifier certains des concepts du RRQ. « La mécanique de la rente de conjoint survivant pose problème à beaucoup de gens, particulièrement lorsque vient le temps de comprendre le plafond des prestations pour ceux qui touchent aussi une rente de retraite à leur nom ou une rente d'invalidité », illustre Mélanie Beauvais.

Les Québécois peineront en outre à comprendre le calcul des prestations auxquelles ils auront droit. C'est notamment le cas parce qu'ils reçoivent un relevé exprimé en années de cotisation, alors que le calcul s'effectue en nombre de mois de cotisation. « Le RRQ est un bon outil d'épargne-retraite et notre rôle comme professionnel consiste parfois à bien expliquer à nos clients son importance et comment il s'intègre dans l'ensemble de leur épargne-retraite », conclut la planificatrice. ◀



NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES
D'UNE RENTE DE RETRAITE EN :

2022 : **2 183 362**

2010 : **1 414 694**

2000 : **935 743**



RENTE MENSUELLE
MOYENNE EN :

2020 : **535** DOLLARS

2010 : **444,86** DOLLARS

2000 : **371,16** DOLLARS

2020

♂ **626,34 \$** ♀ **451,53 \$**



DURÉE MOYENNE
DE LA RENTE :

DE **8,6** ANS EN 2000

À **11,3** ANS EN 2020

Sources : Retraite Québec, Statistiques 2020 — Régime de rentes du Québec et Retraite Québec, Rapport annuel de gestion 2022



INDICE DES FONDS DE PENSION

POUR SE COMPARER

SANDRA CUSSON



La version 2023 de l'indice global CFA Institute-Mercer sur les systèmes de retraite peut servir de mesure comparative quand vient le moment d'expliquer à vos clients comment le Canada se situe par rapport aux autres pays industrialisés. À la lumière de trois principales composantes, soit l'adéquation, la pérennité et l'intégrité, il examine maintenant 47 pays, englobant plus de 64 % de la population mondiale.

Le Canada se situe ainsi au 12^e rang du classement, faisant partie des pays qui obtiennent un grade B, à l'instar de la Suisse, la Suède, le Royaume-Uni et le Chili. Un grade B est décrit comme un système possédant une solide structure de base, plusieurs caractéristiques intéressantes, mais dont certains aspects pourraient être améliorés afin d'atteindre la catégorie de grade A, dans laquelle on retrouve les Pays-Bas, l'Islande, le Danemark et Israël. L'Australie, la Finlande et Singapour obtiennent un B+, alors que tout en bas de la liste, on retrouve des pays comme l'Inde, l'Argentine et la Turquie.

Pour les actuaires de Retraite Québec, il n'y a pas lieu de s'inquiéter outre mesure de notre système de pension. Selon un rapport actuariel disponible sur le site de l'organisation : « Les résultats confirment que le Régime demeure en bonne santé financière (...). Tant du côté du régime de base que du côté du régime supplémentaire, les entrées de fonds sont suffisantes pour financer les sorties de fonds pour chacune des 50 années de la période de projection. »

LE DANEMARK, UN CHAMPION

Ce n'est toutefois pas l'avis de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), qui dans son rapport du mois d'avril 2023, met en lumière des éléments qu'il considère comme des failles du système québécois de retraite, lequel n'offrirait pas à l'ensemble de la population retraitée une vie digne. L'IRIS estime que le Canada et le Québec devraient s'inspirer davantage de pays comme le Danemark, dont le régime public permet de remplacer jusqu'à 125 % des revenus des personnes gagnant l'équivalent de la moitié du salaire moyen. Mentionnons que ce taux est de 53 % pour le Canada et de 50 % pour les États-Unis.

Dans la section d'analyse du rapport CFA Institute-Mercer sur le régime canadien, on peut lire que le régime canadien pourrait être amélioré en augmentant la couverture générale via la mise en place d'un programme suffisamment attrayant pour ceux ne bénéficiant pas d'un régime privé de leur employeur, ce qui augmenterait la couverture globale et réduirait les iniquités.

LE CANADA, UN MODÈLE

Krystel Lessard, actuaire et collaboratrice à l'Institut canadien des actuaires (ICA), souligne par ailleurs que les systèmes canadien et québécois demeurent tout de même parmi les meilleurs au monde, en plus de constituer un modèle pour d'autres pays, en particulier pour avoir réussi, depuis 2019, à bonifier leurs propres systèmes par la mise en place d'un second régime à capitalisation distincte, visant à assurer une meilleure équité intergénérationnelle.

Pour l'actuaire Michel St-Germain, ancien président de l'ICA, un avantage important de nos systèmes réside dans le fait que l'on y favorise une diversification des sources de revenus à la retraite. Il relève également le sérieux et la transparence que l'on observe dans leur mise en application et dans la communication avec les citoyens. « Le Canada compte d'ailleurs parmi les endroits où l'on observe les taux de pauvreté chez les aînés les plus bas au monde. »

Mais si l'on souhaite se comparer aux meilleurs, il estime que l'on devrait se concentrer sur trois aspects :

1. Faire en sorte que les PME aient davantage accès à des produits de retraite, idéalement de manière regroupée ;
2. Favoriser de meilleures stratégies de décumulation des épargnes et des régimes individuels, tout en aidant les épargnants à comprendre et à utiliser ces stratégies ;
3. Amener les individus et les organisations à revoir l'idéal de la retraite hâtive et mettre en place des mesures favorisant la poursuite de la vie active des travailleurs au-delà de l'âge moyen de la retraite, pour ceux qui le souhaitent.

LE RÔLE DE L'IA

Enfin, selon l'étude CFA Institute-Mercer, l'intelligence artificielle (IA) présenterait un fort potentiel pour l'amélioration des systèmes de retraite en général, en permettant une analyse plus rapide et plus précise des données, en améliorant la prise de décision, par exemple en ce qui a trait à l'évaluation des risques et aux possibilités de réduire les coûts. Ces systèmes sont complexes et l'IA pourrait aussi aider à rehausser l'expérience des citoyens qui interagissent avec leurs régimes de pensions ou de sécurité sociale. À suivre ! ◀



ENTRETIEN AVEC LE PDG



ACCOMPAGNER ET MIEUX COMMUNIQUER POUR LA RETRAITE

JEAN-FRANÇOIS VENNE

René Dufresne est PDG de Retraite Québec depuis le 1^{er} janvier 2022. Dans un récent entretien avec CSF Mag+, il a bien voulu nous confier sa vision de l'avenir de cet organisme, dont la mission revêt une importance cruciale pour les retraités québécois.

D'entrée de jeu, René Dufresne affirme que Retraite Québec souhaite accompagner encore davantage les Québécois dans leur processus d'épargne-retraite. Pour y arriver, l'organisme doit non seulement partager son expertise par le plus grand nombre de canaux possible, mais aussi apprendre à simplifier ses communications. « Les gens doivent bien comprendre nos informations et les termes que nous employons afin de pouvoir prendre les meilleures décisions financières », reconnaît-il.

Cet effort de vulgarisation comporte en lui-même un défi, puisqu'il a tendance à faire augmenter le volume d'appels au service à la clientèle. En effet, plus Retraite Québec communique de façon claire, plus les gens ont de l'intérêt sur le sujet et cherchent à se renseigner davantage.

Par ailleurs, René Dufresne rappelle que, depuis une dizaine d'années, la proportion de la population active de plus de 25 ans qui bénéficie d'un régime de retraite complémentaire surveillé par Retraite Québec stagne à un peu moins de 20%. « Nous aimerions que ce taux de couverture augmente, ce qui passe notamment par les employeurs. Nous allons donc travailler davantage avec eux pour voir comment on pourrait améliorer l'accès des Québécois à des régimes de retraite complémentaires. »



 René Dufresne

Rappelons que la pension de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral et le Régime de rentes du Québec (RRQ) sont conçus pour remplacer 40% du revenu de travail à la retraite. Les régimes complémentaires sont donc très utiles pour atteindre l'objectif de remplacer environ 70% de ce revenu.

PROTÉGER LE NIVEAU DE PERFORMANCE

Retraite Québec souhaite maintenir ou améliorer les niveaux de satisfaction déjà très élevés de sa clientèle et de ses employés. Selon le tableau de bord de la performance de l'administration publique pour 2022-2023, le taux de satisfaction de la clientèle du RRQ se situe à 93% et l'indice de mobilisation de ses travailleurs, à 8,2 sur 10. La note globale de la performance de Retraite Québec atteint 98%.

René Dufresne se montre particulièrement satisfait du fait que 90% des appels téléphoniques au service à la clientèle reçoivent une réponse en moins de cinq minutes. « Une grande partie de notre clientèle est âgée et nous souhaitons maintenir ce service personnalisé au téléphone, même si nous développons aussi une offre de communications numériques pour répondre aux nouvelles attentes d'un segment de nos clients », soutient-il.

Cela oblige à conserver un niveau de formation très élevé du personnel pour qu'il soit en mesure de répondre clairement et simplement à des questions parfois complexes, qui concernent des sujets variés comme le RRQ, les régimes complémentaires de retraite ou encore l'Allocation famille.

« Notre objectif le plus important reste toujours d'accompagner les Québécois au sujet de leur retraite afin qu'ils prennent les décisions les plus judicieuses par rapport à leur situation personnelle », conclut M. Dufresne. ◀

MON DOSSIER



DES OUTILS POUR VOS CLIENTS

EMMANUELLE GRIL

Le site de Retraite Québec poursuit ses améliorations et se fait de plus en plus convivial. On y trouve non seulement une foule d'informations, mais aussi des outils qui peuvent s'avérer très judicieux pour vos clients.



HADI AJAB

Sur le site de Retraite Québec, les contribuables ont accès à de précieux renseignements dans la section **Mon dossier**. « Ils y retrouvent notamment leur relevé de participation au RRQ, mais aussi l'état de leur participation aux régimes du secteur public, comme le RREGOP et le RRPE », précise le porte-parole de Retraite Québec, Frédéric Lizotte.

Ces documents sont essentiels aux professionnels qui bâtissent une stratégie de retraite pour leurs clients, souligne Hadi Ajab, planificateur financier indépendant et conseiller en sécurité financière, représentant en épargne collective rattaché à Services en placements PEAK. Mais ce n'est pas tout, car le site propose aussi deux calculateurs très utiles.



FRÉDÉRIC LIZOTTE

DES CALCULATEURS À CONNAÎTRE

Deux simulateurs retiennent particulièrement l'attention des planificateurs financiers : **SimulR** et **SimulRetraite**. « Le premier est un outil simplifié grâce auquel on peut évaluer quels seront nos revenus à la retraite. Cela ne nécessite pas d'identifier, il suffit d'indiquer quelques informations de base pour obtenir différents scénarios », précise Frédéric Lizotte. Parce qu'il donne une indication sur l'effort d'épargne nécessaire, bien que relativement sommaire, cet aperçu est un bon début et permet d'entamer une réflexion sur la planification de sa retraite, estime Hadi Ajab. L'an dernier, les Québécois ont d'ailleurs été 115 000 à recourir à SimulR.

SimulRetraite permet quant à lui d'obtenir un portrait plus précis et personnalisé, car les données sont récupérées à même le dossier du contribuable dans le système de Retraite Québec. Il est également possible d'ajuster certains éléments, comme le taux d'inflation, ou de simuler une hausse de revenus, d'ajouter des informations sur les FRV, les fonds de pension d'un employeur, etc. En 2023, 72 600 personnes ont utilisé cet outil.

Bon à savoir : le site donne aussi accès au **Calculateur RVER** pour connaître les montants d'épargne accumulés dans les régimes volontaires d'épargne-retraite. Retraite Québec administre également les pensions provenant des pays étrangers, un atout compte tenu de la complexité et de la diversité des différents régimes.

D'AUTRES FONCTIONS UTILES

Hadi Ajab salue plusieurs autres fonctions utiles. « Des liens permettent à l'utilisateur d'obtenir des informations complémentaires sur diverses notions, s'il a du mal à les comprendre. Il a également accès à un modèle pour bâtir son budget, afin d'estimer son coût de vie aujourd'hui et à la retraite. Il reçoit aussi des conseils pour l'aider à atteindre ses objectifs financiers à la retraite », mentionne-t-il.

Le planificateur financier souligne toutefois les limites de l'exercice d'autoévaluation. « Il faut garder en tête qu'il ne s'agit pas d'un plan de retraite complet. Le volet d'optimisation fiscale et de stratégie de décaissement n'est pas abordé. Il ne permet pas non plus de planifier pour un couple. SimulRetraite contribue néanmoins à conscientiser les gens, les incite à réfléchir et les aide à chiffrer différents scénarios. Il montre notamment les montants auxquels ils auront droit en reportant le RRQ, ce qui pourrait leur éviter de commettre des erreurs coûteuses en demandant le RRQ trop tôt », conclut-il.

Avec leur bilan et leur simulation en main, les utilisateurs auront ensuite tout intérêt à consulter un professionnel pour s'assurer de peaufiner leur stratégie de retraite. ◀





CONTRIBUTION DES ENTREPRENEURS

LES RÉGIMES DE RETRAITE À LA PORTÉE DES PME



JEAN-FRANÇOIS VENNE

Les employeurs alimentent l'épargne-retraite de leurs travailleurs en versant une contribution obligatoire au Régime de rentes du Québec (RRQ). Ils peuvent cependant aller plus loin, en offrant un régime de retraite complémentaire (RRC).

Selon Denis Desrochers, directeur régional principal des ventes, épargne et retraite collectives pour IA Groupe financier, plusieurs raisons militent en faveur de l'offre d'un RRC par les PME. «La sécurité financière est une partie importante de la santé globale des employés et plusieurs études démontrent que le stress financier peut mener à une baisse de productivité et à des problèmes de santé mentale.»

Il ajoute à cela qu'un RRC intéressant peut aider à recruter ou à conserver les salariés. Reste à choisir la formule la plus appropriée parmi plusieurs options : régime à cotisations déterminées, REER collectif, CELI collectif, régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), etc.

GÉRER LES CONSÉQUENCES

Toutes ces options présentent des caractéristiques particulières. «Certains, comme les régimes de pension agréés (RPA), sont plus contraignants, ce qui les rend peu populaires auprès des PME, alors que d'autres, tels les REER collectifs, sont moins lourds à gérer», souligne David Truong, président de Banque Nationale planification et avantages sociaux.

Les PME doivent aussi tenir compte de leurs ressources financières actuelles et futures. «Si les employés cotisent 6 % dans leur REER collectif et que l'entreprise veut les imiter, elle doit s'assurer que c'est réaliste et que c'est soutenable à long terme», conseille David Truong. Dans le cas du RVER, l'employeur peut même ramener sa cotisation à zéro, ce qui risque toutefois d'être mal vu par les salariés.

David Truong rappelle en outre que les différents régimes peuvent avoir des incidences fiscales importantes. Par exemple, la cotisation de l'employeur à un REER collectif s'ajoute au revenu total de l'employé, ce qui n'est pas le cas dans un RVER ou un RPA à cotisations déterminées (RPA-CD). Elle peut aussi être entièrement déduite d'impôt. La cotisation au REER collectif rehausse ainsi le maximum déductible au titre d'un REER pour l'année suivante, par rapport à la même cotisation offerte dans un RVER ou un RPA-CD.

«Les travailleurs qui possèdent un REER collectif peuvent donc économiser davantage dans un REER personnel qu'un employé qui a un RVER, ce qui peut représenter un avantage intéressant», conclut David Truong. Par contre, la hausse de salaire des employés qui ont un REER collectif augmente certaines contributions de l'employeur à des programmes gouvernementaux.



«L'une des grandes demandes des promoteurs de régimes de retraite, c'est d'obtenir du conseil financier pour leurs employés.»

— Denis Desrochers



« [Les personnes] qui persévèrent se montrent très satisfaites des bénéfices qu'elles en retirent. »

— Dominique Savard

CONSEILLER LES TRAVAILLEURS

Les employeurs ne sont pas les seuls à devoir faire des choix, les salariés aussi vivent leur dilemme. « L'une des grandes demandes des promoteurs de régimes de retraite, c'est d'obtenir du conseil financier pour leurs employés », reconnaît Denis Desrochers.

Ne nous leurrons pas, seule une minorité de travailleurs regardent leurs finances de près, en particulier lorsqu'il est question d'épargne à long terme. Les conseillers peuvent les aider à prendre les meilleures décisions et à réaliser des simulations, notamment quand l'étape du décaissement approche. Denis Desrochers estime aussi qu'il y a là un espace d'innovation.

« Notre industrie a beaucoup mis l'accent sur l'offre de produits d'accumulation d'épargne-retraite dans les entreprises, mais elle doit maintenant proposer des solutions collectives simples et optimales de décaissement pour les travailleurs », croit-il.

SIMPLIFIER LES SOLUTIONS COLLECTIVES

Depuis janvier 2023, Desjardins Assurances propose un service gratuit de planification financière aux participants à ses régimes de retraite collectifs. C'est un outil supplémentaire pour contribuer à leur mieux-être financier.

L'offre de planification financière dans le cadre de régimes de retraite collective n'a pas toujours été bien reçue. Certains employeurs craignaient d'engager leur responsabilité fiduciaire en cas de problèmes liés à de mauvais conseils financiers. Par ailleurs, certaines firmes de consultants et des conseillers la percevaient comme une compétition.

« Dans notre proposition, nous précisons bien que nous assumons les risques des conseils prodigués par nos planificateurs financiers et nous ne vendons pas de produits financiers non plus », explique Dominique Savard, directeur régional, relations client en épargne collective chez Desjardins Assurances.

Les planificateurs établissent un plan, mais ne l'opérationnalisent pas. Lorsque la planification financière détermine que le participant devrait contracter une assurance ou acheter un produit d'investissement ou d'épargne, les planificateurs de Desjardins l'invitent à retourner vers le conseiller de son régime de retraite ou son conseiller personnel pour effectuer la transaction. Dans des cas très précis où le participant n'a accès à aucun autre conseiller, le planificateur financier peut le diriger vers un professionnel affilié à Desjardins.

POUR CEUX QUI EN ONT BESOIN

Le déploiement de ce service de planification financière s'effectue graduellement. Au moment de réaliser l'entrevue, en février 2024, l'équipe comptait trois professionnels. Devant une réponse plutôt enthousiaste des participants, ce nombre devrait augmenter au cours des prochaines années. « Nous souhaitons maintenir un haut niveau de qualité, ce qui suppose d'avoir assez de planificateurs pour répondre à l'augmentation de la demande », avance Dominique Savard.

La procédure est relativement simple. Lorsque le promoteur d'un régime accepte cette nouvelle offre de services, Desjardins Assurances envoie un courriel à tous les participants. Ceux-ci peuvent entrer en contact avec son service de première ligne. Les conseillers qui travaillent à ce centre d'appels effectuent un tri pour déterminer lesquels manifestent un réel besoin de planification financière.

« Certains ont simplement des questions par rapport à leur régime, ou ont un besoin de conseils financiers plus ciblés et ponctuels, indique Dominique Savard. Environ 30 % d'entre eux recherchent vraiment une planification financière. »



11 932 EMPLOYEURS
OFFRAIENT UN RVER
EN 2022 À
99 737 PARTICIPANTS.

Source : Retraite Québec

1 705 049
NOMBRE D'ADHÉRENTS
ACTIFS À UN RÉGIME
DE PENSION AGRÉÉ
AU QUÉBEC EN 2022.

♂ **821 511** ♀ **883 538**

RPD: **1 336 570**
RCD: **237 626**

Source : Statistique Canada

UNE RELATION À LONG TERME

Ceux-là sont rappelés par le planificateur financier dans un délai de 24 à 48 heures, pour entreprendre la relation, qui se nouera pour le long terme. Les rencontres se font généralement par visioconférence, bien qu'elles puissent aussi se faire, dans de plus rares cas, par téléphone ou même chez l'employeur. Lorsque les entretiens s'effectuent en personne, ils sont tout de même enregistrés pour que le participant puisse les réécouter plus tard.

Lors du premier rendez-vous, les planificateurs font signer une lettre d'engagement aux participants, qui précise notamment le nombre d'heures qu'ils devront consacrer au processus pour établir une planification financière complète. « Certaines personnes reculent lorsqu'elles comprennent qu'elles devront y passer plusieurs heures, fournir des documents financiers et même y associer leur conjoint, mais celles qui persévèrent se montrent très satisfaites des bénéfices qu'elles en retirent », affirme Dominique Savard. ◀



QUI SERONT LES PROTAGONISTES DU PROCHAIN COURS OBLIGATOIRE ?

La Chambre finalise les préparatifs en vue de la mise en ligne du cours obligatoire en conformité Déonto Plus. La formation a été pensée en tenant compte des meilleures pratiques en conception pédagogique et comportera trois modules d'une heure que vous pourrez suivre à votre rythme. Les personnages de ce nouveau cours obligatoire auront à conjuguer avec leurs obligations déontologiques dans un parcours plus interactif et convivial que jamais. À vous de les découvrir bientôt !



Chambre
de la sécurité
financière

UN PLUS POUR
VOTRE DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

FORMATIONS GRATUITES DE LA CSF

La CSF vous offre une dizaine de formations gratuites procurant des unités de formation continue (UFC).
Loi sur le Curateur public, conformité à l'ère du numérique, ESG et CELIAPP ne sont que quelques-uns des sujets traités.

De plus, un webinaire sur la planification de l'épargne et de la retraite au féminin sera présenté par la Chambre et EducÉpargne, le 24 avril prochain. **C'est à ne pas manquer!**



**Chambre
de la sécurité
financière**

**UN PLUS POUR
VOTRE DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL**

