

# CSF MAG



LES CANADIENNES  
HÉRITERONT DE 3,8 T\$

TESTS GÉNÉTIQUES ET  
ASSURANCE : OÙ EN EST-ON?



Chambre  
de la sécurité  
financière

VOL. 51, n° 1 | PRINTEMPS 2025

**MAGAZINE DES  
PROFESSIONNELS DU  
CONSEIL FINANCIER**

PP40063682

# LES BÉNÉFICES DU GROUPE

## DOSSIER RÉGIMES COLLECTIFS

- + PL 77 : COTISER PLUS LONGTEMPS
- + LOI 22 : L'UNION PARENTALE RECONNUE
- + MIEUX COMPRENDRE LE RREGOP

**Des fois,  
faut qu'on  
se parle**

**Les femmes  
ont 30 % moins  
de revenus  
à la retraite**

**1 Québécoise sur  
3 ne planifie pas  
encore  
sa retraite**

## L'épargne au féminin et l'importance de votre rôle-conseil, on en parle dans une campagne grand public.

Revenus inférieurs, prise en charge familiale, partage inégal des dépenses: il est nécessaire de comprendre ces enjeux pour aider vos clientes à atteindre un équilibre financier durable. La campagne Faut qu'on se parle, développée en partenariat avec EducÉpargne, démontre notre valeur ajoutée et notre engagement à protéger le public de façon innovante en vous offrant des outils adaptés à la réalité d'aujourd'hui. Consultez nos contenus dès maintenant.



**Chambre  
de la sécurité  
financière**



**éduc  
épargne**



### Résultats du sondage

Les résultats du sondage sur les inégalités | CSF



### Grand dossier

Inégalité des revenus de retraite | CSF



### Webinaire

L'écart de revenus à la retraite entre les femmes et les hommes | CSF



### Campagne grand public

Faut qu'on se parle

---

## RÉDACTION, RÉVISION ET ÉDITION

Yves Bonneau, rédacteur en chef  
Paul Derome, directeur artistique  
Caroline Fortin, gestionnaire de projet

## 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<sup>e</sup> 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.

---



CONSULTEZ  
OU PARTAGEZ  
LE MAGAZINE EN  
VERSION NUMÉRIQUE

## MOT DE LA DIRECTION

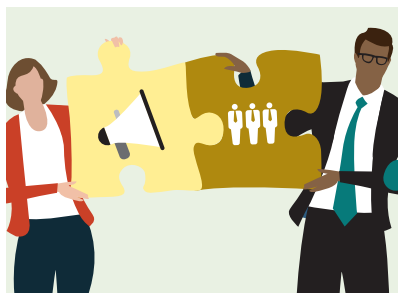
**S'investir pour le public** 4

---

## ACTUALITÉS

Service aux communautés de la CSF  
**Des espaces connectés rehaussés** 5

InfoDéonto  
**Votre boîte à outils professionnels** 8



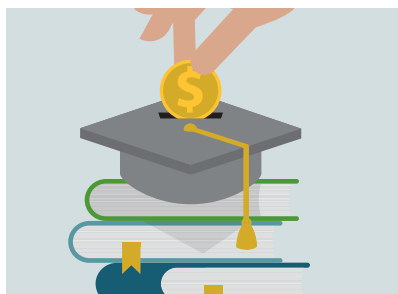
Assurance maladies graves  
**Une solution sous-estimée** 10

Assurance  
**Où en est-on avec les tests génétiques?** 12



Transfert de richesse  
**Les femmes aux commandes** 14

Prêts étudiants  
**Rembourser ou investir?** 30



## GRAND DOSSIER



Marché en mutation  
**Au-delà du plan de retraite** 17

Promoteurs de régimes  
**Gérer les nouvelles lignes directrices** 19



Respect des valeurs  
**Le lent virage ESG** 22

Secteur public  
**Des changements aux régimes de retraite** 24

Union parentale  
**Impacts sur les actifs du couple** 26

Bien connaître ses particularités  
**Démystifier le RREGOP** 28

# S'INVESTIR POUR LE PUBLIC

La Chambre de la sécurité financière joue un rôle essentiel dans l'encadrement des professionnels des services financiers et la protection du public. Notre engagement consiste en des règles de bonne pratique, et prend aussi la forme d'initiatives de prévention et d'actions directes visant à assurer aux consommateurs des conseils éclairés et des services répondant à leurs besoins. Dans un environnement financier en constante évolution, la Chambre adapte constamment ses approches pour sensibiliser les professionnels et informer les consommateurs de produits et services financiers.

## AIDER LES QUÉBÉCOIS À S'Y RETROUVER ET À DÉVELOPPER LEURS CONNAISSANCES

L'ère numérique a multiplié les sources d'information, pour le meilleur et pour le pire. La surabondance d'informations, parfois contradictoires ou même erronées, peut créer de la confusion et mener à des décisions financières mal avisées. Les professionnels ont un rôle à jouer afin d'orienter leurs clients vers les sources crédibles et les accompagner dans leur éducation financière et leur gestion documentaire.

Le service du développement professionnel et de la qualité des pratiques de la Chambre aide ses membres à accomplir cette fonction pédagogique auprès de leurs clients. En consolidant la capacité des professionnels à clarifier et à expliquer des concepts financiers parfois complexes, la Chambre contribue à réduire les risques de mauvaise interprétation et de décisions malencontreuses.

Dans le même esprit, la Chambre met en place une variété d'initiatives pour favoriser le développement de la littératie financière des consommateurs. Des contenus éducatifs, des formations accessibles et des webinaires sont régulièrement proposés au public.



© Bénédicte Brocard

M<sup>re</sup> MARIE ELAINE FARLEY, AD. E., IAS. A.,  
PRÉSIDENTE ET CHEFFE DE LA DIRECTION

De plus, des partenariats stratégiques avec des organisations comme EducÉpargne, Option consommateurs et Protégez-Vous permettent d'amplifier la portée de nos initiatives.

Notre objectif est d'aider les consommateurs à mieux comprendre les enjeux financiers qui les concernent et à faire des choix plus éclairés. Que ce soit pour la planification de la retraite, l'investissement responsable ou la protection contre la fraude financière, la Chambre, à l'instar de ses membres, s'engage à rendre ces informations accessibles et compréhensibles pour tous.

## L'IMPORTANCE DE CONSEILLERS COMPÉTENTS ET QUALIFIÉS

À l'heure où les outils numériques et applications d'intelligence artificielle se développent rapidement, il peut être tentant pour les consommateurs de se fier à des solutions automatisées ou de prendre leurs conseils auprès d'un influenceur financier. Or, bien que ces outils et ces sources puissent être utiles, ceci remplace difficilement l'expertise et le jugement d'un professionnel qualifié.

Les actions de la Chambre soutiennent le conseil professionnel pour un accompagnement de qualité exercé avec éthique et rigueur. Le rôle du conseiller est important pour interpréter les données, évaluer les contextes individuels et proposer des stratégies financières sur mesure. Par ailleurs, la Chambre recommande aux conseillers actifs sur les réseaux sociaux de s'y exprimer avec circonspection et professionnalisme.

Un autre enjeu majeur pour la Chambre est la protection des clients en situation de vulnérabilité. Qu'il s'agisse de personnes éprouvées par des problèmes de santé physique ou mentale, en situation de handicap ou en précarité financière, les professionnels des services financiers doivent être sensibilisés à ces réalités et en mesure d'adapter leurs services en conséquence.

À cette fin, la Chambre accentue ses efforts de formation pour que ses membres adoptent des approches bienveillantes. La prévention devient cruciale : il ne s'agit pas seulement pour les conseillers de détecter les signes de vulnérabilité, mais aussi d'orienter ces clients vers des solutions financières et humaines qui tiennent compte de leurs contraintes et besoins particuliers. Ces enjeux bien actuels ont d'ailleurs été soulignés par la syndique dans son dernier rapport d'activité et font l'objet d'une attention soutenue dans l'analyse des dossiers d'enquête.

Comme vous pouvez le constater dans ce numéro, la planification de la retraite est un autre domaine où la Chambre intensifie ses efforts en offrant aux professionnels davantage de formations ciblées pour guider leurs clients. Une meilleure compréhension des mécanismes de retraite permet d'éviter des erreurs coûteuses et de garantir une transition financière sereine vers cette étape.

Afin de renforcer l'accès à l'information et la prévention, la Chambre produit régulièrement des contenus destinés aux consommateurs. Chaque mois, des publications sont mises en ligne pour rappeler aux Québécois les ressources offertes et les bonnes pratiques à adopter en matière de gestion financière. Cette communication proactive vise à les outiller et à les encourager à consulter des professionnels certifiés pour leurs décisions financières.

La Chambre est plus qu'un organisme d'autoréglementation professionnelle : elle est un pilier de l'écosystème financier qui cultive la confiance et l'expertise au bénéfice des consommateurs de produits et services financiers. Son action proactive et concertée avec les professionnels, les parties prenantes et les institutions du secteur assure un environnement financier plus sûr, transparent et accessible pour l'ensemble des Québécoises et des Québécois. ◀

## SERVICE AUX COMMUNAUTÉS DE LA CSF



# DES ESPACES CONNECTÉS REHAUSSÉS

SANDRA CUSSON

La Chambre de la sécurité financière a célébré son 25<sup>e</sup> anniversaire en 2024. Au nombre des initiatives charnières accomplies au fil des années, mentionnons les espaces connectés - Espace courtier/cabinet, le tout récent Espace partenaire de formation et Espace membre, actuellement en refonte pour s'harmoniser aux deux premiers et améliorer l'expérience des membres. Résultat de plusieurs mois de consultation et d'échange avec l'ensemble des parties prenantes, ces outils conviviaux, aisément accessibles à partir de la page d'accueil du site web de la Chambre, facilitent grandement les services qu'elle offre à sa communauté.

Groupes de travail, discussions, remue-ménages : les responsables de la Chambre n'ont pas ménagé leurs efforts pour aller à la rencontre de l'industrie, sonder ses besoins et mettre au point des solutions et des outils mieux adaptés à la réalité de ses partenaires et de ses collaborateurs. Daniel Richard, vice-président, relations avec les communautés de la Chambre de la sécurité financière, qui s'est impliqué activement dans le dossier, mentionne d'ailleurs : « Les bonnes idées sont nées de nos interactions avec l'industrie. On ne l'a pas fait tout seuls - c'est le résultat d'un travail d'équipe. »

Par ailleurs, dans son plan stratégique 2024-2026, intitulé *Construire l'avenir, ensemble*, la Chambre dit être inspirée par la notion de partenariat et une volonté de fédérer l'industrie par sa valeur ajoutée. C'est précisément ce qui a guidé les actions entreprises autour des nouveaux espaces, qui soutiennent l'un des principaux objectifs

« Les bonnes idées sont nées de nos interactions avec l'industrie. On ne l'a pas fait tout seuls - c'est le résultat d'un travail d'équipe. »

— Daniel Richard

de la Chambre : démocratiser l'accès aux informations qui touchent les membres et les partenaires.

Les principaux responsables de ces espaces modernisés et optimisés nous ont accordé de leur temps pour nous parler plus en détail de ces services spécialisés et ils en sont particulièrement fiers.



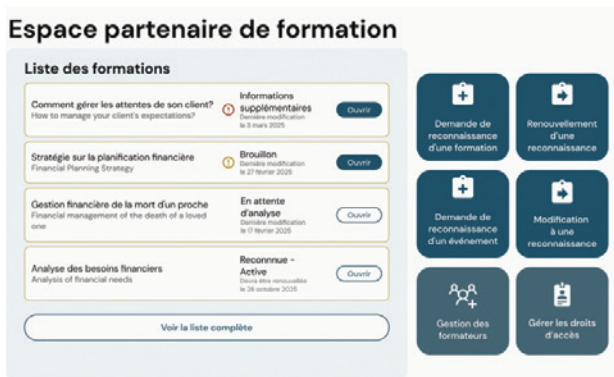
Page d'accueil de l'Espace courtier/cabinet

### ESPACE COURTIER/CABINET

Accessible depuis la fin de 2022, cet espace est le résultat de plusieurs années de discussion avec les partenaires de l'industrie. Il vise à soutenir l'ensemble des membres en collaboration principalement avec leurs équipes responsables de la conformité. L'initiative remporte un franc succès à titre d'outil de planification et de conformité des activités de formation. La phase pilote, à laquelle des firmes de toutes tailles ont participé, a permis certains ajustements importants, par exemple l'accès aux données des dossiers des membres en temps réel au chef de conformité ou à sa personne déléguée.

Cécile L'Héritier, d'Investia services financiers, utilise l'espace pour les courtiers depuis plusieurs mois et dit en être très satisfaite. «Cet outil nous offre une meilleure appréciation de la situation des dossiers et un moyen de contrôle efficace pour garantir que nos représentants respectent leurs obligations en matière de conformité. Il nous permet d'être proactifs et d'adapter notre offre de contenu de formation en conséquence.»

Cet outil offre une vue consolidée de l'avancement des dossiers de formation des conseillers, limitant ainsi le risque de non-conformité des membres de la CSF. Les professionnels apprécient la prise en charge de la progression de leur programme de formation par leur équipe, ce qui leur permet, par exemple, de consacrer plus de temps à des tâches de conseil. Fait intéressant à souligner: le déploiement ordonné de l'Espace courtier/cabinet par le biais d'un accompagnement personnalisé de la CSF s'est solidement implanté avec son adoption par quelque 70 firmes (courtiers et cabinets) présentes au Québec et ailleurs au Canada et qui visent plus de 20 000 membres de la Chambre.



Espace Partenaire de formation

## ESPACE PARTENAIRE DE FORMATION

Ce nouvel espace connecté a vu le jour en 2024. Basé sur l'idée de simplement automatiser un formulaire afin de simplifier les procédures administratives, l'Espace partenaire de formation est devenu aujourd'hui un formidable outil qui permet à un organisme ou un fournisseur de formations partenaire de la Chambre de gérer l'ensemble de son offre de formation continue, de déposer de nouvelles demandes de reconnaissance pour ses formations, de renouveler une reconnaissance pour une formation existante, etc.

En effet, le fournisseur peut suivre l'évolution de sa demande de A à Z. Le système ajuste l'information pertinente au fur et à mesure du processus, remplit en amont toutes les sections qui peuvent l'être et masque automatiquement celles qui ne le sont pas, permet le téléversement instantané de fichiers, en plus d'effectuer des rappels

«Nous sommes dans un esprit d'ouverture et de collaboration totale avec les fournisseurs.»

— Jean-Simon Labrecque



au besoin. On évite ainsi les oublis et les échanges administratifs improductifs car l'information est validée en temps réel.

«Nous sommes dans un esprit d'ouverture et de collaboration totale avec les fournisseurs», affirme Jean-Simon Labrecque, directeur principal, Développement professionnel et qualité des pratiques à la Chambre. «Pour l'utilisateur, c'est le jour et la nuit si l'on compare le nouvel espace connecté à l'ancien système, qui fonctionnait surtout par échange de courriels. Le processus a été considérablement simplifié et les étapes de manutention sont maintenant réduites au minimum. De plus, grâce à une entente avec l'Institut de la planification financière, il sera bientôt possible de soumettre une seule demande aux deux organisations simultanément.»

Gabrielle Arseneault, technicienne à la reconnaissance des formations à la Chambre, accompagne les fournisseurs dans leur cheminement afin de se familiariser avec le nouveau système. Elle témoigne que les utilisateurs apprécient beaucoup la transparence et le fait de pouvoir suivre l'évolution de leurs demandes en temps réel. Résultat : un processus beaucoup plus efficace tant pour les fournisseurs que pour la Chambre et des communications simplifiées avec le personnel de la Chambre, qui a maintenant davantage de temps pour accompagner le fournisseur avec sa demande de reconnaissance. «C'est un accompagnement que nous tenons à leur offrir et nous nous attendons à leur rétroaction», dit-elle.

Dans les faits, la Chambre recueille activement les idées et les besoins dans le but de cibler toutes les zones à bonifier au profit de ses partenaires. Par exemple, une zone «formateurs» permet dorénavant le maintien à jour des listes de professionnels, et une zone «mes formations» permet d'effectuer des recherches par sujet, par statut de la demande, et même par période de validité.

«Cet outil nous offre une meilleure appréciation des dossiers et un moyen de contrôle efficace pour garantir que nos représentants respectent leurs obligations en matière de conformité.»

— Cécile L'Héritier



« Depuis plusieurs années, la Chambre a pour objectif d'augmenter son efficacité opérationnelle. Afin de l'atteindre, des améliorations technologiques ont été déployées en continu. Ces espaces en sont la parfaite illustration. »

— Yoan Muzart

Même si la première version utilisable n'est offerte – sur invitation – que depuis le mois de septembre 2024, 40 % des demandes de reconnaissance transitent déjà par l'Espace, et l'on vise 100 % au cours des prochains mois. Une seconde version est déjà en planification et pourrait voir le jour en 2026. Celle-ci mettra de l'avant une approche préventive en donnant accès aux résultats de sondages afin de permettre au fournisseur d'intervenir de son propre chef en cas de constats sur l'appréciation des formations ou la prestation des formateurs. En outre, on souhaite à terme permettre aux partenaires de transmettre, à même l'espace, les listes de présence et de confirmations de réussite après la prestation des formations. On vise enfin à inclure aussi les demandes concernant l'organisation d'événements. Dossier à suivre.

## ESPACE MEMBRE

Yoan Muzart, directeur – relations avec les communautés de la Chambre de la sécurité financière, explique que le futur espace destiné aux membres va venir s'harmoniser visuellement avec les deux espaces cités précédemment, tout en standardisant l'expérience des différentes communautés soutenues.

Cette expérience, qui se veut enrichie, reflètera le fruit des nombreux commentaires reçus des membres de la CSF au fil des années. « C'est notre engagement à offrir le meilleur service possible », dit-il. La nouvelle version – en cours de conception – offrira un éventail complet d'informations personnalisées pour chaque membre, le tout dans un format beaucoup plus convivial pour l'utilisateur.

Qui plus est, deux nouvelles fonctionnalités feront leur apparition. Tout d'abord, l'implantation du clavardage représente une avancée majeure pour optimiser l'interaction avec les utilisateurs. Cet outil promet d'améliorer l'efficacité et la disponibilité du service, tout en offrant une expérience personnalisée. C'est dans ce souci d'amélioration constante du service aux membres qu'une « FAQ interactive » sera également déployée afin que les membres puissent obtenir des réponses, même en dehors des heures d'ouverture de la Chambre.

« Depuis plusieurs années, la Chambre a pour objectif d'augmenter son efficacité opérationnelle. Afin de l'atteindre, des améliorations technologiques ont été déployées en continu. Ces espaces en sont la parfaite illustration », conclut Yoan Muzart. ◀



« Les utilisateurs apprécient beaucoup la transparence et le fait de pouvoir suivre l'évolution de leurs demandes en temps réel. »

— Gabrielle Arseneault

**Période courante**  
1er déc 2023 - 30 nov 2025

Dossier UFC non complété

Masquer le tableau ▾

Catégories	UFC exigées	UFC complétées	UFC manquantes	Complétées
Matières générales	10	5	5	Non
Conformité	10	10	0	Oui
Cours obligatoire de la CSF À compléter avant le JJ MMM AAAA				☑
Assurance de personnes	10	11	0	Oui
Assurance collective de personnes	-	-	-	S.O.
Courtage en épargne collective	-	-	-	S.O.
Courtage en plans de bourses d'études	-	-	-	S.O.

Imprimer

Maquette de l'Espace membre – en conception

---

## INFODÉONTO



# VOTRE BOÎTE À OUTILS PROFESSIONNELLS

EMMANUELLE GRIL

---

**Saviez-vous qu'en tant que nouveau membre, la Chambre de la sécurité financière met de nombreuses ressources à votre disposition ? Voici un aperçu des outils et services qui vous aideront à partir du bon pied\*.**



YOAN MUZART

Pour faciliter l'intégration des nouveaux venus, un programme d'accueil a été mis en place il y a deux ans : un événement virtuel afin d'accueillir en grand groupe les membres ayant intégré la Chambre pendant l'année. Lors de celui-ci, on détaille le rôle de la CSF et ses grandes orientations stratégiques, en plus de sensibiliser les nouveaux venus à leurs obligations déontologiques et aux exigences en matière de formation continue. C'est aussi une occasion unique pour poser des questions en direct et découvrir les ressources, outils et services mis à la disposition des membres afin de les accompagner tout au long de leur parcours. Ce webinaire intitulé *Chez nous, c'est chez vous* facilite non seulement l'intégration, mais permet également de recevoir une unité de formation continue (UFC).

Dans le cadre du programme d'accueil des nouveaux membres, une page internet leur a été consacrée. De plus, «ils reçoivent également un coffret de bienvenue qui inclut, notamment, le code de déontologie, une épinglette, un stylo ainsi qu'un message de la présidente à propos de la Chambre», explique Yoan Muzart, directeur - relations avec les communautés à la CSF.

Bon à savoir : le prochain webinaire pour les nouveaux membres aura lieu le 17 septembre 2025.

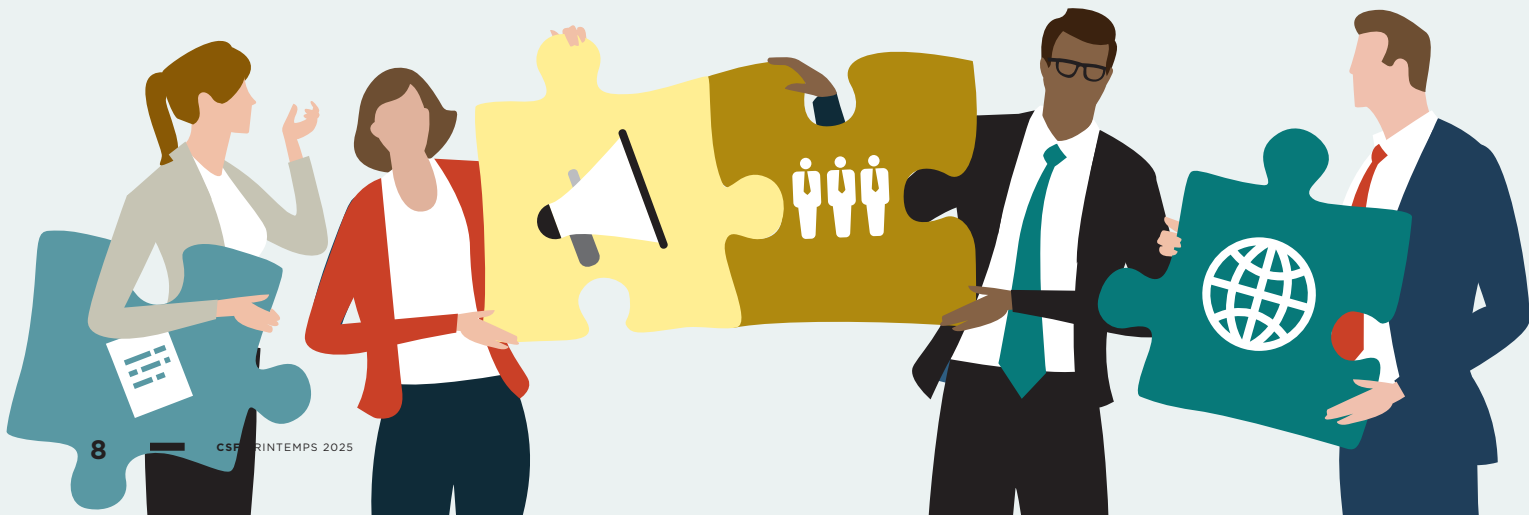
### FORMATION CONTINUE GRATUITE

De son côté, la page « Nouveaux membres » sur le site de la Chambre fournit une foule d'informations utiles à propos de la formation continue. Il est d'ailleurs possible d'y télécharger le *Guide du membre*, qui contient tous les détails à ce sujet. On peut aussi y activer son compte pour la première fois et accéder à son dossier UFC. Le courriel de bienvenue envoyé aux nouveaux venus contient d'ailleurs un code QR grâce auquel on peut accéder directement à la page.

La Chambre offre à ses membres plusieurs activités de formation gratuites, au total une quinzaine, développées en tenant compte des grands enjeux de société et des nouveautés juridiques, financières ou fiscales. Sont proposées par exemple des formations sur le CELIAPP, les ESG, les modifications à la *Loi sur le Curateur public*, etc. Ces formations permettent toutes d'obtenir des UFC, c'est donc un excellent taux de rentabilité de la cotisation annuelle des membres ! Pour connaître toutes les activités de formation, qu'elles soient gratuites ou non, il suffit de se rendre dans la section « Formation continue » du site de la Chambre.

---

\* À noter que les ressources mentionnées dans cet article sont évidemment accessibles à tous les membres de la CSF et pas uniquement aux nouveaux venus.





Rappelons que le nombre d'UFC à obtenir par les nouveaux membres est calculé au prorata en fonction de leur date d'adhésion à la Chambre.

## OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES

Pour soutenir les membres, nouveaux et anciens, en matière de respect des obligations déontologiques, la page InfoDéonto est un incontournable. «Le contenu est régulièrement mis à jour en fonction des modifications réglementaires et législatives. Un exemple récent est la loi portant sur la réforme du droit de la famille et ce qui a trait au nouveau régime d'union parentale», mentionne Naomie Desjardins, avocate aux affaires corporatives à la Direction des affaires corporatives et juridiques de la CSF.

Si vous avez des questions, il est d'ailleurs possible de contacter directement un agent du service aux clientèles, par courriel ou par téléphone. «Nous ne fournissons pas d'avis juridiques, mais en revanche nous donnons des informations sur les obligations déontologiques et les différentes étapes à suivre», ajoute-t-elle, soulignant que la Chambre a tout mis en œuvre pour offrir une expérience à la fois personnalisée et chaleureuse, basée sur l'accompagnement et la prévention.

Yoan Muzart précise pour sa part que l'équipe des services aux membres a été professionnalisée afin d'être en mesure de répondre aux interrogations fréquentes en matière de déontologie. «Pour les cas plus complexes, nous sommes appuyés par l'équipe des affaires juridiques», ajoute-t-il, précisant que les délais de réponse ont également été considérablement réduits grâce au travail coordonné des équipes en place.

La page InfoDéonto est aussi un bon point de contact pour les membres ayant des problèmes particuliers ou des questionnements reliés à leur pratique. Sa boîte à outils contient nombre de documents dans différents domaines, classés par disciplines.

## DES OUTILS EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Pour s'adapter aux besoins de tous ses membres, la CSF fait constamment évoluer les outils qu'elle met à leur disposition. À cet égard, la plateforme destinée aux cabinets en services financiers et aux courtiers responsables de la conformité est un bel exemple. «L'industrie voulait savoir si ses professionnels membres de la Chambre étaient en règle. Il est désormais facile d'obtenir cette information grâce à une plateforme numérique sécurisée mise en place en décembre 2022, l'Espace courtier/cabinet», indique Yoan Muzart.

Cet outil, destiné à soutenir l'encadrement professionnel des membres, a été conçu pour aider les responsables de la conformité concernant les suivis. L'Espace courtier/cabinet permet en effet aux membres de partager leur dossier de formation continue directement avec ceux-ci. Il s'agit donc d'un outil indispensable pour toute organisation soucieuse de soutenir le développement professionnel de ses conseillers.

Comment cela fonctionne? Les courtiers et les cabinets peuvent faire une demande d'accès à la plateforme de la Chambre, et une fois le compte d'une firme activé, les conseillers qui y sont rattachés pourront permettre à l'équipe responsable de la conformité de consulter le sommaire de leur dossier UFC.

Les membres n'ont pas à créer un nouveau compte, ils n'ont qu'à enregistrer leur consentement dans leur dossier UFC, tout simplement en cochant une case. Dès lors, le sommaire du dossier UFC sera accessible en temps réel aux firmes auxquelles ils sont rattachés.

Les résultats ne se sont pas fait attendre: en 2023, le taux de conformité a atteint un niveau historique, se réjouit Yoan Muzart. «Le taux d'adhésion est excellent puisque de 90 à 95% de nos membres dont l'outil a été déployé dans leur firme ont donné leur autorisation, bien que cela ne soit pas obligatoire», dit-il. ◀



NAOMIE DESJARDINS



## POUR ALLER PLUS LOIN



Page  
Nouveaux membres



Liste des formations,  
incluant les formations  
gratuites



Section  
InfoDéonto

### Pour contacter InfoDéonto

Tél. : 514 282-5777  
Sans frais : 1 800 361-9989  
Fax : 514 282-2225  
info@chambresf.com



Boîte à outils incluant  
des documents d'aide  
à la pratique



Espace  
courtier/cabinet

## ASSURANCE MALADIES GRAVES



SYLVIE LEMIEUX

# UNE SOLUTION SOUS-ESTIMÉE



GENEVIÈVE BLOUIN

**Bien que l'assurance maladies graves (AMG) demeure un produit encore méconnu du grand public, elle a son importance dans une planification financière. Face à une augmentation des diagnostics de maladies graves et aux coûts élevés des soins de santé, elle se positionne comme une protection financière essentielle. Pourtant, les professionnels du secteur constatent qu'elle est encore sous-utilisée, que ce soit par manque d'information ou parce qu'elle a (faussement) la réputation d'être complexe.**

Claudine Cloutier, vice-présidente, Ventes et développement des affaires au Groupe Cloutier, déplore que l'AMG ne soit pas assez vendue. « Beaucoup de gens ignorent tout simplement son existence », affirme-t-elle. Au Groupe Cloutier, l'effort est mis sur la sensibilisation : « Chaque fois que nous faisons une recommandation, nous joignons une soumission pour une AMG, qu'on nous l'ait demandée ou non. » Une stratégie qui porte ses fruits, l'entreprise enregistrant une croissance des primes de 5 % à 10 % par année pour ce produit.



MARC DESLANDES

Même son de cloche chez Geneviève Blouin, planificatrice financière à la Sun Life, qui remarque que si l'intérêt des clients pour cette assurance augmente, la méconnaissance persiste : « Ce n'est pas comme une assurance vie. Les gens la connaissent un peu plus qu'avant, mais elle n'est pas encore ancrée dans la culture financière. » Elle rappelle que le risque de contracter une maladie grave avant 65 ans est trois fois plus élevé que celui de décéder avant cet âge, ce qui justifie le besoin.

### COMMENT BÂTIR UN PLAN EFFICACE ?

L'élaboration d'un plan de couverture AMG repose avant tout sur une analyse rigoureuse des besoins du client. Selon David Parent, vice-président régional pour le marché québécois à Manuvie, la première étape consiste à bien comprendre la situation financière et les objectifs de l'assuré : « Il faut tenir compte de la capacité de payer du client et évaluer précisément le montant et la durée de la couverture. » Il insiste également sur l'importance de choisir un produit permettant d'adapter la couverture au fil du temps. « Il est essentiel que chaque personne revoie et ajuste régulièrement sa police d'assurance pour s'assurer qu'elle répond toujours à ses besoins », dit-il.



« Chaque fois que nous faisons une recommandation, nous joignons une soumission pour une AMG, qu'on nous l'ait demandée ou non. »

— Claudine Cloutier



« Il est essentiel que chaque personne revoie et ajuste régulièrement sa police d'assurance pour s'assurer qu'elle répond toujours à ses besoins. »

— David Parent

Les segments de marché familial et entreprise présentent des dynamiques différentes. Pour les familles, Claudine Cloutier recommande souvent d'intégrer une AMG temporaire, plus abordable, en complément d'une assurance invalidité. « Un simple contrat de 25 000 \$ peut faire une énorme différence en cas de diagnostic de maladie », estime-t-elle.

Du côté des entrepreneurs, l'AMG prend une autre dimension : elle permet d'assurer la stabilité financière de l'entreprise si le dirigeant doit s'absenter. « Plusieurs questions méritent d'être posées : si la personne doit arrêter de travailler pendant plusieurs mois, quel sera l'impact financier pour son entreprise ? Combien cela coûtera-t-il pour trouver un remplaçant, continuer de payer le salaire des employés ? Et de combien aura-t-il besoin personnellement durant son absence ? », explique Claudine Cloutier.

« À partir du moment où on a une idée du montant, différentes solutions peuvent être offertes. Il y a des entrepreneurs qui vont choisir une protection temporaire parce qu'ils sont en pleine croissance. Par la suite, peut-être qu'ils pourront transformer cette police pour augmenter le remboursement de primes s'ils le souhaitent. L'assurance maladies graves en copropriété pourrait aussi être une solution pour protéger plus d'un associé », ajoute-t-elle.

### UN PRODUIT COMPLEXE ?

La complexité de l'AMG est souvent évoquée, mais est-elle réellement justifiée ? Pour Marc Deslandes, conseiller en sécurité financière chez Desjardins, ce produit n'est pas plus compliqué qu'un autre, à condition qu'il soit bien expliqué. « La difficulté vient souvent du fait que les clients confondent AMG et assurance invalidité. Une AMG verse une prestation unique au diagnostic d'une maladie grave, alors qu'une assurance invalidité compense une perte de revenu sur une période donnée. » Les deux protections répondent à des besoins différents et sont complémentaires.

Geneviève Blouin souligne l'importance de bien expliquer les exclusions : « Certaines maladies sont couvertes à 100 %, d'autres partiellement. Par exemple, un cancer du sein in situ [localisé]

ou un mélanome qui ne menace pas la vie de l'assuré peut donner droit à une prestation partielle de 15 %, alors qu'un cancer plus avancé sera entièrement couvert. » Elle raconte le cas d'une cliente qui ne pensait pas être admissible à une indemnisation à cause du type de cancer qu'on lui avait diagnostiqué et qui, après vérification, a pu obtenir une compensation financière partielle.

Selon Claudine Cloutier, l'évolution du marché passe par une meilleure éducation à la fois des conseillers et des consommateurs. Elle recommande les guides récemment publiés par l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP), qui visent à combler ce manque d'information en rendant le produit plus accessible. Il y a une version qui s'adresse précisément aux professionnels, accessible sur demande, et une autre aux consommateurs. « Ce n'est pas encore assez connu, mais c'est un pas dans la bonne direction », dit-elle.

## UN MARCHÉ EN CROISSANCE MALGRÉ TOUT

Selon les données de l'organisation de recherche et développement professionnel LIMRA, le marché de l'assurance maladies graves au Canada a connu une croissance marquée en 2023. Les primes annualisées ont progressé de 12 % par rapport à 2022, atteignant 150,7 millions de dollars, tandis que le nombre de polices vendues a augmenté de 4 %, passant de 110 611 à 114 861, a rapporté le Portail de l'assurance.

Bref, l'AMG mérite d'être considérée comme un élément clé d'une planification financière bien pensée. Elle s'avère un outil flexible qui peut s'adapter à diverses situations, que ce soit pour protéger une famille, une entreprise ou un travailleur autonome. Voilà une occasion pour les conseillers d'apporter une réelle valeur ajoutée à leurs clients en leur proposant une protection adaptée à leurs besoins particuliers.

Cette dynamique s'est poursuivie en 2024, avec une hausse de 4 % des primes et de 8 % des polices vendues au deuxième trimestre par rapport à la même période l'an dernier. La croissance a été particulièrement marquée dans le segment des produits temporaires, avec une hausse de 13 % des primes en 2023. ◀



**POUR ALLER PLUS LOIN**

**Accédez au Guide sur l'assurance maladies graves de l'ACCAP (version pour les consommateurs)**



## ASSURANCE



# OÙ EN EST-ON AVEC LES TESTS GÉNÉTIQUES ?

EMMANUELLE GRIL

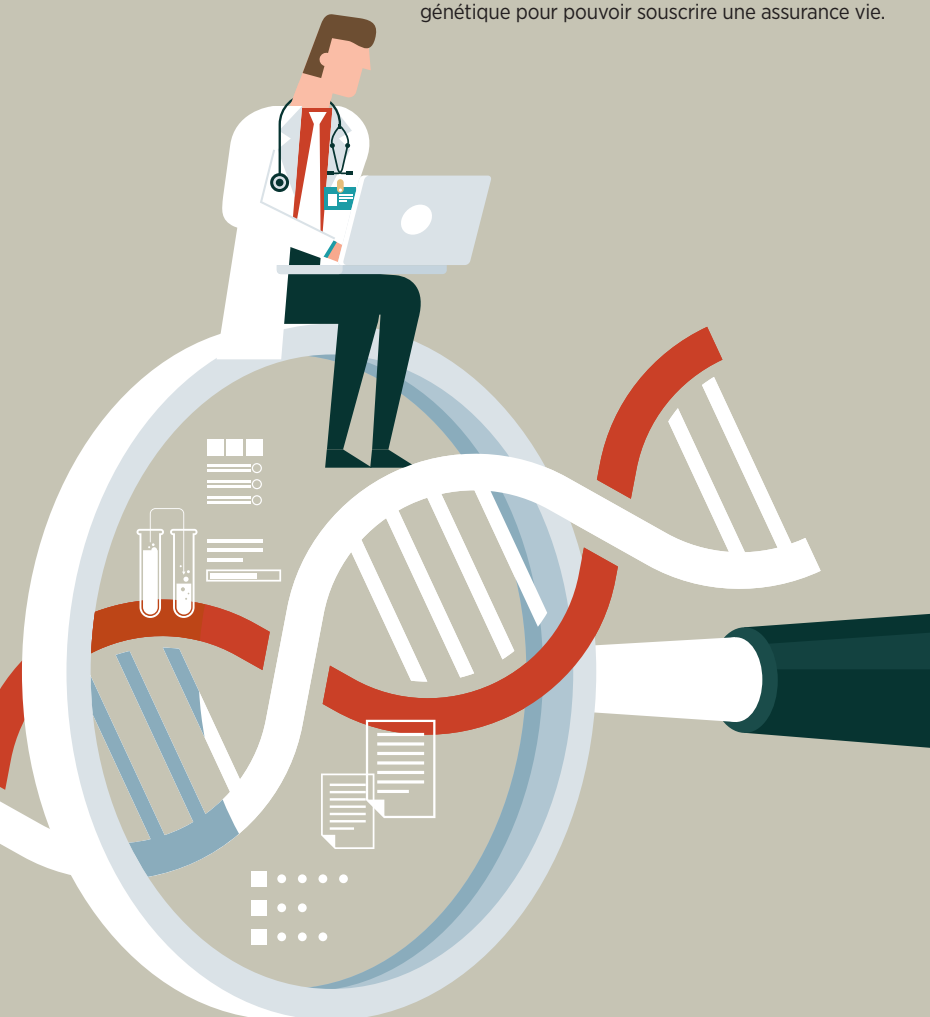
**Avec la popularité croissante des tests génétiques dans la population, la Loi sur la non-discrimination génétique est plus d'actualité que jamais. Qu'en est-il en assurance de personnes ?**

La *Loi sur la non-discrimination génétique*, adoptée<sup>1</sup> en 2017, interdit strictement d'imposer des tests génétiques ou d'accéder à des informations obtenues avec ceux-ci pour évaluer l'admissibilité, la conclusion ou le maintien d'un contrat ou d'une entente concernant un bien ou un service. Par exemple, au Canada, une compagnie d'assurance ne peut pas exiger qu'une personne effectue un test génétique pour pouvoir souscrire une assurance vie.

À l'heure actuelle, les compagnies d'assurance demandent donc à leurs agents de ne pas discuter de tests génétiques avec les clients, une consigne particulièrement importante pour éviter les malentendus lorsqu'on aborde la question des antécédents familiaux ou des tests médicaux effectués au cours des années précédentes.

### LES PRÉTENTIONS DE L'INDUSTRIE

Au niveau international, les réglementations dans ce domaine diffèrent. En Europe, par exemple, de nombreux pays proscrivent l'utilisation des tests génétiques pour l'assurance, alors que d'autres l'autorisent, mais de façon limitée. Aux États-Unis, le *Genetic Information Nondiscrimination Act* de 2008 interdit de recourir aux résultats des tests génétiques pour l'assurance maladie, mais pas pour l'assurance vie, invalidité ou soins de longue durée.



« Les assureurs ont plus de poids que les individus, ce qui fausse le rapport de force. »

— Alina-Maria Dulipovici

<sup>1</sup> <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/G-2.5/TexteCompleet.html>

## « En Grande-Bretagne, des compagnies d'assurance offraient une ristourne aux clients qui acceptaient de les inclure parmi leurs amis dans leur compte Facebook... »

— Martin Boyer



Cette disparité dans les législations laisse une porte ouverte aux assureurs. Ainsi, dans un récent rapport publié par la Swiss Re<sup>2</sup> (Swiss Reinsurance Company, une société d'assurance et de réassurance suisse parmi les trois premières sociétés mondiales de réassurance), on peut lire que : « [...] le secteur de l'assurance se félicite de l'utilisation clinique élargie des services génétiques, car elle promet d'améliorer les résultats en matière de morbidité et de mortalité, ce qui profitera à la fois aux clients et aux assureurs. Les assureurs doivent conserver la possibilité d'évaluer les informations des consommateurs, y compris les données des tests génétiques, lorsque la loi le permet. La symétrie de l'information est essentielle pour préserver les avantages sociétaux et la protection financière offerte par les assurances de personnes ».

La publication de Swiss Re mentionne également que la non-divulgence des informations génétiques est susceptible d'entraîner une sélection adverse, augmentant ainsi les coûts pour les assureurs et les primes pour les assurés. « Si les assureurs n'ont pas accès aux informations génétiques, les individus connaissant leurs risques élevés peuvent être plus enclins à souscrire une assurance, tandis que ceux avec des risques faibles peuvent s'abstenir. Cela peut déséquilibrer le pool de risques, augmentant les coûts pour les assureurs et les primes pour les assurés », précise le rapport.

### EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE OU ÉQUITÉ ÉCONOMIQUE ?

Martin Boyer, professeur au Département de finance de HEC Montréal, souligne que l'un des principaux arguments de l'industrie est de soutenir qu'en ayant accès aux résultats de ces tests, les compagnies seraient non seulement en mesure de structurer les tarifs pour les personnes présentant certains marqueurs génétiques, mais aussi de leur proposer des produits d'assurance mieux adaptés. Au bout du compte, la quête reste celle du profit puisqu'il va sans dire qu'un risque élevé vient aussi avec des primes d'assurance plus coûteuses.

Le professeur ajoute qu'il faut également faire la distinction entre les gains en efficacité économique et ceux en équité économique. « Prenons l'exemple du test génétique permettant de savoir si on a hérité du gène de la maladie de Huntington. Si les assureurs avaient accès à cette information, ils pourraient baser leurs tarifications là-dessus, ce qui réduirait considérablement le bien-être des individus présentant ce marqueur génétique, tout en offrant un gain marginal au reste de la population », illustre-t-il. Avec le système actuel, c'est plutôt l'ensemble des assurés qui partage le risque relié aux quelques milliers de personnes souffrant de cette pathologie ou susceptibles de la développer. Ici, les gains en équité

économique sont donc supérieurs à la perte en efficacité économique. « C'est aussi une question de choix de société », fait valoir le professeur.

Selon lui, dans certains cas, trop d'information n'est pas nécessairement ce qu'il y a de mieux à faire, en particulier lorsqu'il est question d'assurance. « En Grande-Bretagne, des compagnies d'assurance offraient une ristourne aux clients qui acceptaient de les inclure parmi leurs amis dans leur compte Facebook... Ce faisant, on leur donnait accès à une foule de données sur nos habitudes de vie, notamment », relève Martin Boyer, observant qu'il est préférable de demeurer circonspect et prudent lorsqu'il est question d'informations personnelles.

Pour sa part, Alina-Maria Dulipovici, professeure agrégée au Département de technologie de l'information de HEC Montréal, dont l'expertise couvre notamment l'éthique et le respect de la vie privée, remarque cependant qu'il peut y avoir un déséquilibre des pouvoirs. « Les assureurs ont plus de poids que les individus, ce qui fausse le rapport de force. Certes, les données appartiennent à la personne, mais qu'advient-il si cette dernière ne se sent pas en position de refuser de les leur fournir ? Il pourrait y avoir un abus éthique... », demande-t-elle.

### CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

En tant que conseillers en sécurité financière, la priorité est d'avoir à cœur l'intérêt des clients. « Connaissez vos droits et obligations et gardez vos connaissances à jour sur la législation en vigueur. Cette dernière est là pour protéger les consommateurs, possiblement contre eux-mêmes ! Assurez-vous aussi de leur proposer le meilleur produit en fonction de leur situation », recommande Martin Boyer, qui mentionne que, trop souvent, on voit encore malheureusement des assurances mal adaptées. ◀

<sup>2</sup> Genetic testing in the Life & Health insurance industry – Navigating a shifting regulatory landscape, Swiss RE, novembre 2024.  
<https://www.swissre.com/dam/jcr:38788a86-0918-49fd-b35b-5075bfeb362c/SRI-Genetic-Testing-and-Life-and-Health-Insurance-ep.pdf>



## TRANSFERT DE RICHESSE

# LES FEMMES AUX COMMANDES

EMMANUELLE GRIL

On savait déjà que le plus important transfert de patrimoine de l'histoire se profilait à l'horizon. Or, ce qui avait échappé à plusieurs, c'est qu'une bonne proportion de ces montants aboutira avant entre les mains des femmes dont le conjoint décède. Un changement de paradigme qui génère aussi son lot de défis pour les conseillers en services financiers.

Au Canada, au cours des prochaines années, un transfert de richesse intergénérationnel sans précédent se produira alors que les baby-boomers transmettront 1 000 milliards de dollars à leurs descendants. Mais avant d'aboutir dans les comptes bancaires de leurs enfants ou petits-enfants, ce patrimoine pourrait bien passer entre les mains

des femmes. Pourquoi? Parce qu'en raison de leur espérance de vie plus longue, une grande majorité d'entre elles survivront à leur conjoint et hériteront des avoirs familiaux.

### DES SOMMES COLOSSALES EN JEU

Ici, c'est la mécanique démographique qui est à l'œuvre: les hommes de la génération du baby-boom sont actuellement âgés de 58 à 78 ans et, à leur décès, ils lèguent généralement leurs biens à leurs conjointes. Celles-ci leur survivent souvent quelques années, leur espérance de vie à la naissance étant de 84,3 ans comparativement à 80,7 ans pour les hommes (de 87 ans et de 84,6 ans respectivement à l'âge de 65 ans)<sup>1</sup>.

Des montants colossaux sont en jeu. Selon une étude publiée par McKinsey & Company<sup>2</sup>, d'ici 2030, les femmes seront à la tête de 30 billions (10<sup>12</sup> ou mille milliards) de dollars d'actifs aux États-Unis, une somme qui se compare au PIB annuel du pays. Même si les niveaux sont plus modestes chez nous, il reste qu'en 2028, les Canadiennes contrôleront environ 3,8 billions d'actifs et plus du double si l'on compte les biens immobiliers.

Qu'il soit fait au sein des ménages ou vers la prochaine génération, lorsque ce patrimoine demeure dans la famille – l'immobilier, notamment – les effets macroéconomiques anticipés de ce transfert de richesse sont minimes. «En revanche, si celui-ci s'effectue par le biais des marchés et qu'il y a vente des actifs et des placements, ce surcroît d'offres pourrait générer une débâcle du marché des valeurs (*asset meltdown*). Cela dit, il n'est pas certain que cela va se produire. D'ailleurs, cela ne s'est pas encore concrétisé, notamment en raison des pressions que l'on connaît dans l'immobilier»,

EN 2028, LES CANADIENNES CONTRÔLERONT ENVIRON **3,8 BILLIONS** DE DOLLARS D'ACTIFS ET PLUS DU DOUBLE SI L'ON COMPTE LES BIENS IMMOBILIERS



<sup>1</sup> Espérance de vie, Institut de la statistique du Québec, juillet 2024.

<sup>2</sup> Women as the next wave of growth in US wealth management, McKinsey & Company, juillet 2020.

explique Pierre-Carl Michaud, professeur titulaire au Département d'économie appliquée à HEC Montréal et directeur scientifique de l'Institut sur la retraite et l'épargne.

Il ajoute qu'il est également difficile de prévoir quelles seront les retombées en matière de recettes fiscales pour les gouvernements – par exemple l'imposition lors des retraits des FERR – car, au Canada, on ne dispose pas de suffisamment de données à cet égard.

### ADAPTER SON APPROCHE

En plus des actifs dont elles hériteront de leurs conjoints, il faut savoir que les femmes génèrent aussi de plus en plus de richesse. Elles participent davantage au marché du travail, se lancent dans l'entrepreneuriat, ont des carrières enviables. Les Canadiennes sont aussi parmi les plus scolarisées au monde<sup>3</sup>, et on sait que les diplômées ont une incidence à la hausse sur la rémunération.

De toute évidence, les femmes représentent donc un acteur de poids lorsqu'il est question de gestion de patrimoine, poids qui va grandissant. Ainsi, d'ici 2028, elles devraient contrôler 45 % de la richesse financière canadienne comparativement à 37 % 10 ans plus tôt, selon un rapport de Mackenzie<sup>4</sup>.

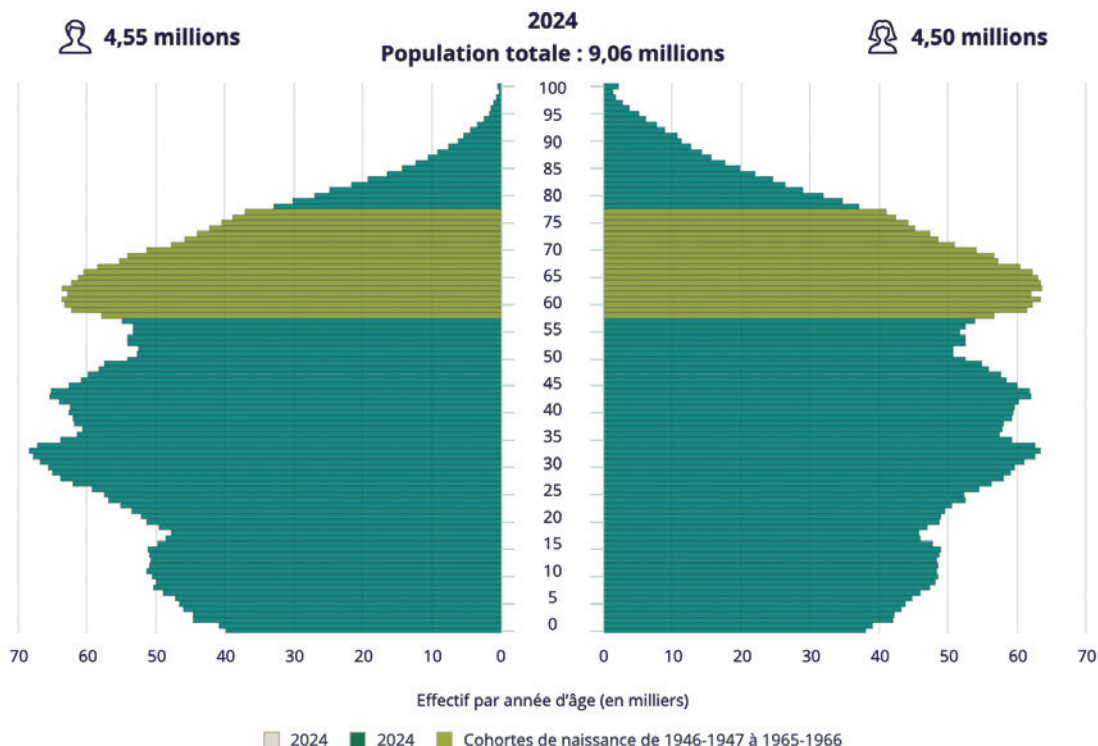
« Les femmes recherchent davantage d'autonomie. Mes clientes plus âgées qui sont déjà passées par un divorce ont aussi pris conscience qu'elles ne s'étaient pas vraiment occupées des finances jusque-là et qu'elles doivent prendre les choses en main. »

— Isabelle Bérard



## PYRAMIDE DES ÂGES

En 2024, la génération du baby-boom, celle née entre 1946 et 1966, est âgée de 58 à 78 ans.



Source: Institut de la statistique du Québec, octobre 2024.

<sup>3</sup> Coup d'œil sur le Canada, Femmes, Statistique Canada, 2022.

<sup>4</sup> Les femmes et le patrimoine, Mackenzie Patrimoine privé, juin 2022



«L'engagement des femmes dans les finances du ménage était différent à l'époque. Bien souvent, elles laissaient leurs maris prendre les décisions dans ce domaine. Résultat, quand l'époux décède, aucun lien n'aura été bâti avec sa conjointe et celle-ci pourrait choisir de changer de conseiller.»

— Simon Houle



PIERRE CARL MICHAUD

Cependant, une statistique fait réfléchir et devrait alerter les professionnels : 80 % des femmes changent de conseiller en services financiers principal dans l'année suivant le décès de leur conjoint<sup>5</sup>.

Simon Houle, planificateur financier indépendant, gestionnaire de portefeuille pour le Groupe Onyx avec iA Gestion privée de patrimoine, est bien conscient de cette réalité. Il souligne que lorsqu'il est question de la génération du baby-boom, il faut aussi prendre en compte certaines particularités. «L'engagement des femmes dans les finances du ménage était différent à l'époque. Bien souvent, elles laissaient leurs maris prendre les décisions dans ce domaine. Résultat, quand l'époux décède, aucun lien n'aura été bâti avec sa conjointe et celle-ci pourrait choisir de changer de conseiller», constate-t-il.

C'est pourquoi il est essentiel d'impliquer les femmes le plus tôt possible dans les conversations, d'insister auprès des hommes pour qu'ils aient des discussions sur les finances avec leurs conjointes et, si possible, de les inciter à participer aux prochains rendez-vous. «Par la suite, le conseiller pourra l'aider à s'outiller en matière de littératie financière, ce qui accroîtra sa confiance en elle», suggère Simon Houle. Il devrait également lui demander quels sont les sujets qui l'intéressent davantage et s'assurer de les aborder avec elle.

«C'est notre responsabilité d'adopter une démarche plus inclusive et d'intégrer la femme dès le début des échanges. Il faut l'inviter systématiquement aux rencontres, car même si à prime abord elle ne semble pas intéressée, cela peut finir par porter fruit. Bien sûr, il ne s'agit pas de l'imposer, mais on pourrait commencer par l'inclure dans les communications en lui faisant parvenir le récapitulatif des rencontres», fait valoir Isabelle Bérard, MBA, conseillère en gestion de patrimoine pour l'Équipe Major chez iA Gestion privée de patrimoine et planificatrice financière autonome.

Poser des questions et pratiquer l'écoute active est indispensable et, à l'instar de son collègue, Isabelle Bérard recommande de travailler sur la littératie financière de la cliente. «On lui fournit des ressources éducatives, comme des liens vers des sites ou des balados. Cela contribue à encourager l'apprentissage autonome et mettre en lumière les avantages de la planification proactive», ajoute-t-elle.

Par ailleurs, lorsqu'une femme vient de perdre son conjoint, il faut aussi faire preuve d'une grande délicatesse. «On doit se montrer empathique par rapport à ce que la personne veuve est en train de vivre et surtout ne jamais exercer de pression», mentionne-t-elle.

## DES PRIORITÉS DIFFÉRENTES

Les choses évoluent et Simon Houle remarque que les femmes issues des plus jeunes générations sont plus impliquées dans les finances du couple. Elles veulent aussi assurer leur sécurité à la retraite ou en cas de séparation. Isabelle Bérard abonde dans le même sens. «Les femmes recherchent davantage d'autonomie. Mes clientes plus âgées qui sont déjà passées par un divorce ont aussi pris conscience qu'elles ne s'étaient pas vraiment occupées des finances jusque-là et qu'elles doivent prendre les choses en main», note-t-elle.

Les deux professionnels remarquent également que les femmes investissent différemment. Alors que les hommes sont en quête de performance, elles veulent pour leur part protéger le noyau familial et effectuer des placements en fonction de leurs objectifs personnels, comme la sécurité des enfants, l'indépendance financière, etc. La démarche du conseiller devrait donc là aussi être modulée en conséquence et sa stratégie adaptée.

Si la cliente décide malgré tout d'opter pour un autre professionnel, Simon Houle essaye quand même d'obtenir sa rétroaction et de savoir pourquoi elle a pris cette décision. «Il est important d'effectuer un suivi pour connaître ses raisons. Parfois, cela n'a rien à voir avec nous, c'est simplement une question de méconnaissance ou parce qu'elle veut tout regrouper au sein de son institution financière, par exemple», renchérit Isabelle Bérard.

Bonne nouvelle, cependant : les femmes seraient plus ouvertes que les hommes à l'idée de payer des honoraires pour obtenir des conseils<sup>6</sup>. Mais attention, car elles se montrent également beaucoup moins hésitantes qu'eux à changer de conseiller, en particulier lorsque les personnalités ne leur semblent pas compatibles. À bon entendre... ◀

5 Ibidem.

6 Ibidem.





## MARCHÉ EN MUTATION



## AU-DELÀ DU PLAN DE RETRAITE

JEAN-FRANÇOIS VENNE

Le marché des rentes collectives change rapidement. Les attentes des participants évoluent, ce qui modifie les critères de sélection des promoteurs. Les fournisseurs doivent dorénavant répondre à des besoins qui dépassent la simple planification de la retraite.

Au 31 décembre 2023, quatre travailleurs québécois sur dix participaient à un régime complémentaire de retraite (RCR), selon le rapport annuel de gestion 2023 de Retraite Québec. Cette proportion est demeurée assez stable depuis cinq ans. Par ailleurs, 102 704 personnes cotoient à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER).

Parmi les participants actifs aux RCR sous l'autorité de Retraite Québec, 9,2 % contribuaient à un régime à cotisations déterminées (RCD), 11,5 % à un régime de retraite simplifié (RSS) et 79,3 % à un régime à prestations déterminées (RPD). Dans les régimes sous juridiction fédérale supervisés par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), 23,7 % avaient un RPD, 51,7 % des régimes combinés et 24,63 % un RCD.

« Les RCD sont devenus la norme et on ne voit presque plus apparaître de nouveaux RPD », souligne Dominique Savard, directeur régional, relations client, épargne collective chez Desjardins Assurances. Il ajoute que l'âge moyen de départ à la retraite tend aussi à augmenter. En 2023, il était de 64,7 ans – presque trois ans de plus qu'en 2013 et plus de quatre ans de plus qu'en 2003.

## PLUS QUE LA RETRAITE

Le marché des régimes de retraite complémentaires est marqué par l'irruption de nouvelles tendances. Le mot retraite devient lui-même presque tabou. « La retraite ne constitue pas toujours la priorité

numéro un des employés, qui souhaitent que le régime les aide aussi à épargner pour des projets à court ou moyen terme comme l'acquisition d'une propriété », explique Stefan Kolovic, directeur relations clients, éducation financière de Solertia, une firme de conseils en rémunération globale, avantages sociaux et gestion des ressources humaines. À ce titre, le nouveau compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété (CELIAPP), qui commence à être offert par les fournisseurs de régimes collectifs, dont iA Groupe financier, devient un produit intéressant.

Les fournisseurs de ces régimes sont en outre appelés à proposer de plus en plus d'éducation financière et d'accompagnement au sujet des finances personnelles. « On ratisse beaucoup plus large que les questions liées à la retraite, souligne Jean-Philippe Beaudry-Nault, directeur de compte à iA Groupe financier. On peut donner des formations sur la tenue d'un budget ou sur l'investissement orienté vers les femmes, par exemple. On doit adapter notre discours aux différents groupes qui composent les équipes de travail du client. »

## DES RÉGIMES PERSONNALISÉS

Les promoteurs et leurs fournisseurs utilisent différents canaux pour offrir cette formation et ces conseils. Encore là, le mieux est de connaître les attentes des différents segments de participants. Certains aiment les webinaires, les capsules préenregistrées ou les vidéoconférences,

« La retraite ne constitue pas toujours la priorité numéro un des employés, qui souhaitent que le régime les aide aussi à épargner pour des projets à court ou moyen terme comme l'acquisition d'une propriété. »

— Stefan Kolovic





« Les changements dans le marché amènent de nouveaux produits et c'est notre rôle comme fournisseurs de bien les expliquer aux clients. Quant aux conseillers, ils doivent bien comprendre les besoins des promoteurs et des participants et surtout s'assurer de fournir des informations très claires. »

— Jean-Philippe Beaudry-Nault

alors que d'autres préfèrent des événements en personne, en particulier pour favoriser les rencontres individuelles avec les conseillers. De plus en plus de promoteurs apprécient du reste les outils numériques, comme les applications mobiles, qui rendent l'épargne plus conviviale et encouragent l'engagement envers leur régime.

Les promoteurs souhaitent que leur régime réponde aux besoins financiers des participants, mais également qu'ils correspondent à leurs valeurs. « Cela passe notamment par les fonds ESG, qui sont plus connus qu'avant, mais sans être nécessairement offerts dans tous les régimes », indique Stefan Kolovic. S'ajoutent à cela les produits d'investissement en phase avec certaines appartenances religieuses, par exemple les fonds halal.

« On peut résumer la tendance globale en disant que les promoteurs doivent moderniser leur régime et l'adapter à leurs employés pour rejoindre le plus grand nombre », soutient Jérôme Dionne, vice-président, rémunération et régimes de retraite et d'épargne à Solertia.

Les promoteurs sont aussi plus nombreux à vouloir réunir leurs rentes collectives

et leurs assurances collectives chez un même fournisseur. « Les promoteurs peuvent ainsi simplifier les processus, payer de meilleurs tarifs, et parfois recevoir plus de services de la part des fournisseurs », explique Jean-Philippe Beaudry-Nault. Chez iA, par exemple, les clients qui rassemblent ces deux secteurs d'affaires obtiennent plus de services et plus d'initiatives de communication auprès des participants. Ces derniers peuvent en outre bénéficier d'un accès au régime de retraite et aux assurances collectives par l'entremise d'une seule application mobile, ce qui est plus convivial.

### BESOIN DE CONSEILS

« La montée des régimes de capitalisation comme les RCD alimente par ailleurs le besoin de conseils financiers puisque ce sont les participants qui choisissent les fonds d'investissement », précise Dominique Savard. Selon lui, environ 80 % des participants optent pour des fonds à date cible, dont la répartition d'actifs et la trajectoire vers la retraite sont entièrement prises en charge par le gestionnaire de fonds.

« Certains fournisseurs commencent à offrir des fonds dont la date cible dépasse l'âge de la retraite à 65 ans,

souligne Dominique Savard. C'est une option intéressante, mais qui demande l'intervention d'un conseiller pour bien réussir le décaissement. »

Un autre changement récent exige aussi la prestation de conseils d'un professionnel. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, il n'y a plus de plafond de retrait d'un fonds de revenu viager (FRV) pour un participant de 55 ans et plus. On vise ainsi à donner davantage de flexibilité aux épargnants et à favoriser un report du début du versement de la rente du Régime de rentes du Québec (RRQ). Mais cette approche modifie les projections de revenus de retraite à long terme d'une manière difficile à évaluer pour un individu.

« Les changements dans le marché amènent de nouveaux produits et c'est notre rôle comme fournisseurs de bien les expliquer aux clients, note Jean-Philippe Beaudry-Nault. Quant aux conseillers, ils doivent bien comprendre les besoins des promoteurs et des participants et surtout s'assurer de fournir des informations très claires. »

## RÉGIMES VOLONTAIRES D'ÉPARGNE-RETRAITE SURVEILLÉS PAR RETRAITE QUÉBEC AU 31 DÉCEMBRE

	2023 (a)	2022 (a)
Nombre de RVER surveillés par Retraite Québec	9	9
Nombre de participantes ou participants	102 704	99 737
Nombre d'employeurs qui offrent un RVER	12 277	11 932
Actif (en millions de dollars)	425,9	407,3

(a) Les données (participation, nombre d'employeurs et actif) sont basées sur celles présentées dans les plus récentes déclarations annuelles de renseignements reçues au 31 décembre de chaque année.

Source : <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/RetraiteQuebec/fr/publications/rq/rapports/2023/5003f-rapport-annuel-gestion-2023-partie2.pdf>



### POUR ALLER PLUS LOIN



Tableau comparatif de régimes de retraite d'iA Groupe financier



Retraite Québec - Rapport annuel de gestion 2023



Rapport annuel de 2023-2024 du BSIF



## PROMOTEURS DE RÉGIMES

# GÉRER LES NOUVELLES LIGNES DIRECTRICES

JEAN-FRANÇOIS VENNE

L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) a publié en 2024 deux nouvelles lignes directrices sur les régimes de capitalisation et la gestion des risques. Comment affecteront-elles la gestion de ces régimes ?

La nouvelle ligne directrice de l'ACOR sur les régimes de capitalisation (ligne directrice n° 3) remplace une version qui date de vingt ans. Inutile de dire que le contexte dans lequel les régimes de retraite évoluent a grandement changé depuis lors, que l'on pense aux risques de cybersécurité, aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), aux applications mobiles ou à la popularité de nouveaux produits, comme les fonds négociés en Bourse (FNB).

« Les régimes à prestations déterminées sont assez bien encadrés par des lois, mais les régimes de capitalisation prennent de plus en plus de place dans le marché canadien, souligne Karine Bidegain, conseillère principale, gestion d'actifs et épargne chez Normandin Beaudry. Donc, les organismes de réglementation leur portent une plus grande attention. »



« Il y a une vingtaine d'années, on parlait à peine de fonds responsables ou éthiques, alors que c'est maintenant un élément important pour les promoteurs de régimes. »

— Dominique Savard

## PARTAGE DE RESPONSABILITÉS

Cette nouvelle ligne directrice décrit de manière très explicite les responsabilités des fournisseurs de services, des promoteurs de régimes et des participants à de tels régimes.

« L'accent n'est pas mis sur les produits financiers, mais plutôt sur les facteurs dont les promoteurs doivent tenir compte lorsqu'ils choisissent des options de placement à offrir à leurs participants », résume Jean-Nicolas Royer, directeur, conseil en placements chez Mercer.

Il ajoute que ces éléments dépassent les simples critères des frais et du rendement et doivent inclure d'autres facteurs comme le profil de risque des options de placement, la capacité du promoteur de les évaluer régulièrement, le profil démographique et le comportement des participants, la diversification ou encore la liquidité des options de placement.

La ligne directrice n° 3 reconnaît également les FNB comme fonds de placement qui peuvent être proposés aux participants d'un régime de capitalisation, au même titre que les fonds communs de placement. « Ces produits comportent des aspects avantageux pour les participants, comme des frais plus bas, fait remarquer Karine Bidegain. Des frais plus bas peuvent avoir un énorme impact sur l'épargne accumulée à long terme. »

La nouvelle directive insiste aussi sur la communication et l'éducation offertes aux participants. « Cette ligne directrice met l'accent sur l'accompagnement financier qui doit être donné aux employés et sur l'importance de leur proposer des outils d'aide à la décision et les services de conseillers indépendants », souligne Jérôme Dionne, vice-président, rémunération et régimes de retraite et d'épargne à Solertia.



« Les régimes à prestations déterminées sont assez bien encadrés par des lois, mais les régimes de capitalisation prennent de plus en plus de place dans le marché canadien. Donc, les organismes de réglementation leur portent une plus grande attention. »

— Karine Bidegain



## MIEUX GÉRER LES RISQUES

La ligne directrice sur la gestion des risques à l'intention des administrateurs de régimes (ligne directrice n° 10) représente une nouvelle approche pour l'ACOR. Auparavant, chaque menace était traitée dans des documents individuels. Elle a cette fois regroupé sa vision des bonnes pratiques de la gestion de plusieurs risques au sein d'une même directive.

L'ACOR propose un processus en quatre étapes pour déterminer et gérer les risques : l'identification des risques, leur évaluation, leur gestion et leur surveillance. Parmi ces risques, on retrouve notamment la cybersécurité. « C'est un volet qui reste géré de manière très inégale d'un promoteur à l'autre, estime toutefois Stefan Kolovic, directeur relations clients, éducation financière à Solertia. Même la double authentification n'est pas toujours utilisée. Pourtant, les participants accumulent des sommes importantes dans leur régime et leur dossier en ligne contient des informations critiques qui doivent être protégées. »

« Cette ligne directrice [sur les régimes de capitalisation] met l'accent sur l'accompagnement financier qui doit être donné aux employés et sur l'importance de leur offrir des outils d'aide à la décision et les services de conseillers indépendants. »

— Jérôme Dionne

La ligne directrice insiste sur la prise en compte de caractéristiques qui peuvent nuire à la gestion de ce type de risque, comme les changements technologiques, l'évolution des cyberpratiques ou des normes sur les données, la nécessité d'une expertise et d'une formation technologiques spécialisées ainsi que le caractère sensible des renseignements conservés par les régimes.

Elle décrit une série de bonnes pratiques pour intégrer le cyberrisque dans les cadres de gouvernance et de gestion des risques d'un régime, en fonction de la nature, des répercussions potentielles et de la probabilité de ce risque. Elle donne en outre des directions quant à la marche à suivre pour réagir à des incidents et les signaler.

Les facteurs ESG sont aussi sur le radar de l'ACOR. « Il y a une vingtaine d'années, on parlait à peine de fonds responsables ou éthiques, alors que c'est maintenant un élément important pour les promoteurs de régimes, avance Dominique Savard, directeur régional, relations client en épargne collective chez Desjardins Assurances. De tels produits répondent aux attentes de plusieurs de leurs employés et améliorent l'image de leur entreprise. »

L'ACOR prévient que le fait d'ignorer ou de ne pas prendre en compte les renseignements ESG qui influencent le profil de risque-rendement d'un régime pourrait constituer un manquement à l'obligation fiduciaire. « C'est un changement majeur pour les gestionnaires de régimes », poursuit Dominique Savard.

L'organisme présente deux principes pour que les administrateurs de caisse de retraite déterminent quels renseignements ESG peuvent affecter le profil risque-rendement de leur régime et pour adapter leurs pratiques à l'évolution des enjeux ESG. Il établit aussi des attentes quant à l'intégration des risques ESG dans les processus de gouvernance desdits régimes. « L'ACOR ne demande pas aux administrateurs d'investir absolument ou uniquement dans des fonds ESG, mais de comprendre comment les facteurs ESG peuvent toucher leur régime et de se doter d'une approche pour bien gérer ces risques », résume Jean-Nicolas Royer.

Parmi les autres risques mentionnés, on retrouve ceux liés aux tiers, la gouvernance des risques de placement et l'utilisation de l'effet de levier.

### ATTEINDRE LES OBJECTIFS DES RÉGIMES

Les deux nouvelles lignes directrices entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026. « Ces lignes directrices visent à favoriser l'adoption de bonnes pratiques dans la gestion des régimes, mais ne prévoient pas de pénalités en cas de non-conformité, indique Jean-Nicolas Royer. Cependant, les régimes qui ne les respectent pas s'éloignent de ce que font la majorité des comités de placement sur le marché et ça deviendra de plus en plus difficile à justifier. »

Il considère que ces nouvelles directives procurent une modalité de sécurité supplémentaire pour protéger les revenus de retraite des participants. « Les promoteurs ne devraient pas voir cela comme un fardeau additionnel, mais comme un outil qui les aidera à atteindre l'objectif des régimes d'accumulation de capital, qui demeure ultimement de maximiser les revenus de retraite des participants », avance-t-il.

Dominique Savard signale toutefois que bien des promoteurs de régimes de retraite ne connaissaient pas les lignes directrices de l'ACOR publiées en 2004. « On a un gros travail de sensibilisation et d'accompagnement à faire pour aider nos clients à se conformer aux nouvelles lignes directrices », fait-il remarquer. ◀



« Les promoteurs ne devraient pas voir cela comme un fardeau additionnel, mais comme un outil qui les aidera à atteindre l'objectif des régimes d'accumulation de capital, qui demeure ultimement de maximiser les revenus de retraite des participants. »

— Jean-Nicolas Royer



### POUR ALLER PLUS LOIN



ACOR.  
Lettre aux intervenants,  
9 septembre 2024



ACOR. Ligne directrice n° 3 –  
Ligne directrice pour  
les régimes de capitalisation,  
9 septembre 2024



ACOR. Ligne directrice n° 10 –  
Ligne directrice sur la gestion des  
risques à l'intention des administrateurs  
de régimes, 9 septembre 2024

RESPECT DES VALEURS



# LE LENT VIRAGE ESG

JEAN-FRANÇOIS VENNE

La place des facteurs ESG dans la gestion des régimes de retraite tend à augmenter, à cause d'une demande accrue des participants – dans le cas des régimes de capitalisation – et d'un resserrement des directives.

Pendant longtemps, les exigences ESG étaient faibles au Canada pour les régimes de retraite. Récemment, l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR), l'Autorité des marchés financiers ou encore le Bureau du surintendant des institutions financières ont publié des normes ou des directives sur ce sujet.

Le Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB) va en outre clarifier et relever les exigences de divulgation ESG des entreprises. « C'est aussi important que la réglementation qui touche les régimes de retraite, car cela aidera les gestionnaires de régimes à compter sur des informations ESG plus précises et uniformes », estime Milla Craig, PDG de la firme Millani.

UNE MULTITUDE D'APPROCHES

Nadine Tabet, vice-présidente, expérience client et solutions institutionnelles à BeeQuest, possède près de 20 ans de métier en consultation pour les régimes de retraite. « Les plus gros régimes regardent depuis longtemps les facteurs ESG qui peuvent avoir des impacts sur leur niveau de risque et leurs rendements à long terme », soutient-elle.

Les stratégies varient toutefois grandement. La base consiste à intégrer les facteurs ESG au même titre que les facteurs financiers dans l'évaluation des actifs. On peut aussi exclure certains secteurs, comme l'armement ou le pétrole, ou à l'inverse en favoriser d'autres, comme les énergies renouvelables.



« Les régimes veulent des gestionnaires externes qui sont réellement alignés sur leurs valeurs, donc ils surveillent ces aspects beaucoup plus qu'avant. »

- Milla Craig





« Les conseillers ont accès aux mêmes fonds que les comités de retraite, mais ils ont moins de moyens et d'expertise pour s'assurer qu'un fonds répond réellement aux objectifs de leurs clients. »

- Nadine Tabet

Certains choisissent des thèmes, comme le climat. On peut également utiliser l'engagement actionnarial pour changer les pratiques des entreprises. L'investissement à retombées sociales, aussi appelé investissement d'impact, plus rare dans les régimes de retraite, vise quant à lui à faire primer les effets positifs d'un placement sur le rendement.

#### ALIGNEMENT SUR LES VALEURS

Tous les gestionnaires de portefeuille font de l'ESG maintenant, mais comme les stratégies varient beaucoup et qu'il y a peu de surveillance, on ne sait pas toujours ce que recouvrent vraiment des appellations comme « fonds vert » ou « fonds ESG ».

Pour Milla Craig, le grand souci actuel des régimes de retraite, c'est la surveillance des gestionnaires de fonds qui prétendent avoir des approches ESG. « Les régimes veulent des gestionnaires externes qui sont véritablement alignés sur leurs valeurs, donc ils surveillent ces aspects beaucoup plus qu'avant. »

Les conseillers peuvent-ils s'inspirer des pratiques ESG des gros régimes de retraite dans les offres qu'ils font à leurs clients? « Les conseillers ont de plus en plus accès aux mêmes fonds d'actifs que les comités de retraite, mais ils possèdent souvent moins de moyens et d'expertise pour s'assurer qu'un fonds correspond réellement aux objectifs de leurs clients », répond Nadine Tabet.

Elle estime que de trop nombreux conseillers s'éduquent peu sur ces sujets parce qu'ils ne reçoivent pas de demande de leurs clients pour ces produits. Être proactif dans ce domaine est incontournable. En Europe, la formation sur l'investissement responsable est obligatoire pour les conseillers, mais pas au Québec. « Pourtant, cela devrait faire partie de leur rôle de sensibiliser leurs clients quant au fait que les entreprises qui gèrent bien les facteurs ESG sont plus solides et généreront des rendements supérieurs à l'avenir », croit-elle. ◀



**50 %** des administrateurs de régimes complémentaires de retraite surveillés par Retraite Québec qui ont répondu à son sondage de 2023 se considèrent comme **débutants dans l'investissement responsable.**



**14 %** affirment avoir un **niveau de connaissance avancé** en investissement durable.



**30 %** des administrateurs de régimes de retraite répondants affirment qu'ils ont **élaboré une politique d'investissement durable** qui tient compte des facteurs ESG ou qu'ils ont ajouté une section à ce sujet dans leur politique de placement.

Source : <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/administrateur/Pages/facteurs-esg.aspx>



**POUR ALLER PLUS LOIN**

**Sondage de Retraite Québec auprès d'administrateurs de régimes complémentaires de retraite**





## SECTEUR PUBLIC

## DES CHANGEMENTS AUX RÉGIMES DE RETRAITE

JEAN-FRANÇOIS VENNE

**Le 1<sup>er</sup> janvier dernier marquait l'entrée en vigueur complète du projet de loi 77 (PL 77), adopté en novembre 2024, qui modifie des régimes de retraite du secteur public. Les changements soulignent une volonté claire de favoriser l'allongement de la carrière.**

Le projet de loi 77 découle d'une entente entre certains syndicats du secteur public et le gouvernement québécois survenue lors des négociations qui ont mené au renouvellement de plusieurs conventions collectives en 2024.

«Lors de telles négociations, les deux parties peuvent s'entendre sur des modifications à apporter au fonctionnement des régimes de retraite, mais il faut toujours ensuite un projet de loi pour mettre en application ces nouveautés, car il faut changer les lois constitutives des régimes», explique Christian Daigle, président général du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Ses membres participent généralement au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). À la suite d'une telle négociation, une lettre d'intention est ajoutée à la convention collective stipulant que le gouvernement va modifier la loi.

## DES DÉPARTS PROGRESSIFS ALLONGÉS

L'un des principaux changements touche précisément le RREGOP et son petit cousin, le Régime de retraite des employés fédéraux intégrés dans une fonction auprès du gouvernement du Québec (RREFQ). Ses participants pouvaient auparavant conclure une entente de départ progressif d'une à cinq années. Depuis le 30 juin 2024, cette entente peut être prolongée jusqu'à un maximum de sept ans.

L'entente peut d'ailleurs être prolongée à plusieurs reprises. Le participant et l'employeur doivent convenir d'un tel prolongement au moins six mois avant la date à laquelle l'accord doit prendre fin.

Dans le cadre d'un tel accord, le temps travaillé ne peut pas être inférieur à 40 % du temps régulier d'une personne employée à temps plein.

«Le syndicat et l'employeur partagent le même objectif derrière cette modification, soit de favoriser la rétention de travailleurs en emploi sans qu'ils soient pénalisés dans leur retraite, explique David Roireau, conseiller de la firme PBI. Cela répond à un besoin créé par la pénurie de main-d'œuvre.»

## CONTRIBUER PLUS LONGTEMPS AU RÉGIME

Dans un même souci de ralentir les départs à la retraite, le gouvernement a allongé de 69 à 71 ans la période de contribution au régime de retraite. Cette modification entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 touche le RREGOP et le Régime de retraite de certains enseignants (RRCE). «Au départ, l'âge maximal était de 65 ans, rappelle Christian Daigle. Il est augmenté progressivement depuis plusieurs années.»

Ce projet concerne des employés qui ne souhaitent pas prendre leur retraite à 69 ans, mais aussi des travailleurs qui ne touchent pas un gros salaire et qui craignent de peiner à joindre les deux bouts financièrement une fois à la retraite. En continuant à cotiser à leur régime de retraite, ils bonifient leur régime de 2 % par année travaillée.

Auparavant, même s'ils continuaient de travailler après 69 ans, ils ne pouvaient plus contribuer à leur régime de retraite, donc le montant de leur rente était plafonné. Ils peuvent maintenant espérer augmenter le taux de remplacement de leur revenu d'emploi.



«Le syndicat et l'employeur partagent le même objectif derrière cette modification, soit de favoriser la rétention de travailleurs en emploi sans qu'ils soient pénalisés dans leur retraite.»

— David Roireau



## LES RÉGIMES DE RETRAITE DU SECTEUR PUBLIC (RRSP)

Répartition de la clientèle selon le régime de retraite au 31 décembre 2023

RÉGIME DE RETRAITE	PARTICIPANTES OU PARTICIPANTS ACTIFS <sup>A</sup>	PARTICIPANTES OU PARTICIPANTS NON ACTIFS <sup>A</sup>	RETRAITÉES OU RETRAITÉS	CONJOINT(E)S SURVIVANT(E)S ET ORPHELIN(E)S	TOTAL
RREGOP	635 414	614 907	340 840	23 755	1 614 916
RRPE <sup>B</sup>	34 863	4 329	36 390	3 340	78 922
RRE	0	82	23 881	5 655	29 618
RRF	0	9	8 236	4 676	12 921
RRCE	3	2	3 066	960	4 031
RREM	1 946	1 542	2 931	555	6 974
RRMCM	- <sup>C</sup>	0	89	1	90
RRMSQ	5 960	264	5 519	1 011	12 754
RRAPSC	4 037	3 541	2 181	319	10 078
RRMAN	124	67	391	86	668
Régimes des juges	363	15	291	129	798
RRPCVP	3	2	7	2	14
RRAEVS	0	0	3	0	3
RRCHCN	0	1	58	17	76
RREFQ	39	4	254	30	327
<b>Total</b>	<b>682 752</b>	<b>624 765</b>	<b>424 137</b>	<b>40 536</b>	<b>1 772 190</b>

A Ces chiffres sont estimés.

B Les clientèles du RRPE incluent celles du Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS).

C Il n'y a pas de participante ou participant actif à ce régime, car celui-ci a été remplacé par le RREM.

« L'employé peut y trouver un avantage parce qu'il augmente ses futurs revenus de retraite, mais l'employeur y gagne également. Il peut conserver une partie de son personnel plus longtemps et il économise sur le coût de formation de nouveaux travailleurs. »

— Christian Daigle



« C'est bien sûr fait sur une base volontaire, précise le syndicaliste. L'employé peut y trouver un avantage parce qu'il rehausse ses futurs revenus de retraite, mais l'employeur y gagne également. Il peut conserver une partie de son personnel plus longtemps et il économise sur le coût de formation de nouveaux travailleurs. »

De son côté, David Roireau indique que les régimes de retraite publics se sont en fait alignés sur ce qui se faisait déjà dans de nombreux régimes de retraite privés, qui ont retardé l'âge maximal de cotisation à 71 ans dans les dernières années. Sans contester la pertinence d'une telle approche, il croit que cela concernera une minorité de travailleurs.

« C'est rare que les gens utilisent une telle option, car ça veut aussi dire qu'il faut continuer de travailler jusqu'à 71 ans, ce qui n'est vraiment pas le désir de la majorité des employés », estime-t-il.

## LE MAINTIEN DES CLAUSES DÉROGATOIRES

À plusieurs reprises dans le texte du PL 77, on peut lire que le gouvernement décrète une reconduction de la clause dérogatoire. Cela touche le RREGOP, le RRCE, le Régime de retraite du personnel d'encadrement

(RRPE), le Régime de retraite des enseignants (RRE) et le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF).

Pourquoi donc utiliser la clause dérogatoire dans des régimes de retraite publics ? Il faut remonter à 1999 pour le comprendre. Le ministre de l'Éducation du moment, François Legault, qui était au Parti québécois à l'époque, souhaitait corriger des iniquités envers des femmes, en particulier des enseignantes, qui avaient eu de très faibles salaires et se retrouvaient avec de très faibles rentes de retraite.

Il a donc inclus des dispositions plus avantageuses pour les femmes dans d'anciens régimes. La clause dérogatoire permet de se soustraire à l'article 15 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, qui interdit notamment les discriminations fondées sur le genre.

« Les clauses de dérogation à la *Charte canadienne des droits et libertés* sont reconduites tous les cinq ans puisque la Charte exige que celui qui a recours à cette clause dans une loi la renouvelle tous les cinq ans, explique Shanie Lévesque-Baker, conseillère stratégique et porte-parole de Retraite Québec. Ces clauses cesseront d'être renouvelées lorsqu'il n'y aura plus personne de concerné. »



## POUR ALLER PLUS LOIN



**Modifications législatives apportées à certains régimes de retraite du secteur public**



**Projet de loi n° 77 – Loi modifiant principalement des lois instituant des régimes de retraite du secteur public**

## UNION PARENTALE



## IMPACTS SUR LES ACTIFS DU COUPLE

EMMANUELLE GRIL

*La Loi portant sur la réforme du droit de la famille et instituant le régime d'union parentale marque un important changement dans le droit familial québécois. Aperçu de l'impact sur les finances des couples.*

Attendue depuis des années, cette réforme modernise le cadre juridique entourant la famille. Désormais, les couples en union de fait qui auront ou adopteront un enfant à partir du 30 juin 2025 seront automatiquement assujettis au régime d'union parentale. Alors que le Québec est le champion des unions libres avec plus de 40 % des couples, et que deux tiers des enfants naissent de couples non mariés, le moment était venu de revoir la législation et tenir compte de l'évolution de la société.

## CRÉATION D'UN NOUVEAU PATRIMOINE

Lorsque les conjoints de fait répondent aux critères et qu'ils sont assujettis au nouveau régime, un patrimoine d'union parentale voit le jour. Ce dernier comprend les résidences de la famille (maison familiale, chalet, condo, résidences secondaires) ainsi que les meubles qui les garnissent et les véhicules utilisés pour les déplacements de la famille. « En cas de séparation, la valeur de ces biens sera



## RECOMMANDATIONS POUR LES CONSEILLERS

Serge Lessard souligne que le nouveau régime d'union parentale génère plusieurs enjeux face auxquels les membres de la CSF doivent se montrer proactifs.

Aux conseillers en sécurité financière, il recommande de considérer la dette d'union parentale potentielle au décès, incluant le risque de perdre une partie du patrimoine, et d'en tenir compte pour évaluer les besoins que devra couvrir l'assurance vie.

Les conseillers et planificateurs qui effectuent des placements auraient aussi tout intérêt à suggérer à leurs clients d'ouvrir des comptes distincts afin de pouvoir séparer et tracer la source des sommes d'argent. « Mettre en place des procédures d'ouverture de comptes distincts en cas de naissance ou d'adoption après le 29 juin 2025 permettra d'identifier ce qui est gagné avant le début de l'union parentale, et donc d'obtenir une déduction, au cas où l'on voudrait l'appliquer à l'achat d'une résidence ou lors d'un remboursement d'hypothèque », illustre Serge Lessard.

Si leurs clients venaient à recevoir un héritage, des conseils éclairés seront aussi les bienvenus pour les aider à préserver la valeur de la déduction qu'ils pourraient obtenir le cas échéant sur ce montant.

Enfin, rappeler l'importance de la planification successorale et de la préparation d'un testament est un autre incontournable de même qu'inviter les clients à consulter un juriste sur le régime d'union parentale et ses particularités.

partagée entre les ex-partenaires, ce qui crée du même coup une dette», prévient Serge Lessard, avocat fiscaliste, planificateur financier, FLMI, vice-président adjoint régional pour le Québec (Investissements), Service de fiscalité, retraite et planification successorale à Manuvie.

Par exemple, si une maison a été acquise par l'un des deux conjoints durant l'union parentale, sa valeur devra être partagée entre les ex-conjoints. Il est toutefois possible d'offrir de racheter la part de l'ex-conjoint par transfert de tous genres d'actifs, y compris ceux qui ne font pas partie du patrimoine d'union parentale, comme des REER, FERR, CELI, régimes de retraite ou placements non enregistrés, précise-t-il.

Attention, si la propriété a été acquise avant l'union parentale, dans ce cas c'est uniquement la valeur acquise depuis l'assujettissement au régime qui sera partagée. De plus, l'apport financier du conjoint sera exclu du montant à verser : par exemple, si le conjoint propriétaire de la maison a déboursé 30 000 \$ en mise de fonds (avant le début du patrimoine d'union parentale), cette somme sera déduite de la valeur partageable, ce qui pourrait réduire la dette du patrimoine d'union parentale.

Lorsque la résidence est détenue 50-50, la valeur est déjà partagée. «À la vente de la maison, le produit net sera divisé entre les ex-conjoints, mais l'un d'eux pourrait aussi proposer de racheter sa part à l'autre», indique Serge Lessard.

Bon à savoir : les conjoints de fait parents d'un même enfant né ou adopté avant le 30 juin 2025 peuvent s'assujettir au régime d'union parentale par acte notarié ou sous seing privé devant deux témoins. L'union parentale sera alors formée à partir de la date de la signature de l'acte. Inversement, il est possible de se retirer du patrimoine d'union parentale – mais pas du régime en tant que tel – par acte notarié. On pourrait également choisir d'exclure un bien du patrimoine d'union parentale par acte notarié, ou encore de l'élargir et d'y ajouter des biens, des REER ou des CELI, par exemple.

### LES EFFETS SUR LE RÉGIME DE RETRAITE

Il faut savoir que, contrairement à ce qui est prévu pour les couples mariés ou unis civilement, les régimes de retraite ne font pas partie du patrimoine d'union parentale. Par conséquent, les produits de retraite (REER), les fonds de pension et les gains inscrits au RRQ ou à des programmes équivalents ne seront pas partagés, à moins qu'ils aient été ajoutés volontairement au contenu du patrimoine.

Il s'agit d'une différence notable qui doit être bien comprise, certains couples pouvant croire qu'ils recevront une portion des épargnes de retraite de leur ex-conjoint en cas de séparation, alors que ce n'est pas le cas.

De plus, une personne qui aurait cotisé au REER du conjoint, par exemple, pourrait être désagréablement surprise en cas de séparation puisque ces sommes demeureront entre les mains de son ex-conjoint.

### LES EFFETS SUR LA SUCCESSION

Le nouveau régime d'union parentale apporte aussi une modification importante concernant les successions. Alors qu'en l'absence de testament, un conjoint de fait ne reçoit rien de son conjoint décédé, il n'en va pas de même en union parentale. «Même s'il n'y a pas de testament, le conjoint survivant aura droit à un tiers de la succession et les enfants de la personne décédée, aux deux tiers. À noter que la distribution aux héritiers s'effectue une fois les dettes de la succession payées, incluant celle que constitue la créance du patrimoine d'union parentale, ce patrimoine étant partageable même au décès», précise Serge Lessard.

## À VENIR SUR LE SUJET

Serge Lessard donnera une formation sur l'union parentale lors du congrès annuel de l'Institut de planification financière, qui se tiendra les 13 et 14 novembre 2025.

En dépit de ces mesures de protection supplémentaires, il souligne que le testament devrait être privilégié pour éviter bien des casse-têtes, en particulier dans des situations complexes, lorsque les enfants sont mineurs, par exemple.

Qu'en est-il des régimes de retraite, des CRI et des FRV au décès ? L'union parentale ne change rien, et le versement des sommes dépendra presque toujours de ce qui a été stipulé dans le régime ou dans la loi (malgré le testament). Rappelons que la priorité de paiement au décès sera en faveur du conjoint au moment du décès ou du conjoint au moment de la retraite, selon les régimes. «C'est du cas par cas, on doit donc vérifier la législation applicable», recommande Serge Lessard. Un particulier qui souhaitait contester cette règle de priorité de paiement au conjoint a d'ailleurs vu ses prétentions rejetées par le tribunal il y a quelques années (Trachy contre BMO Nesbitt Burns inc., 2019, QCCS 213). ◀

© Louis-Charlès Dumais



↑  
SERGE LESSARD



EMMANUELLE GRIL

## BIEN CONNAÎTRE SES PARTICULARITÉS

# DÉMYSTIFIER LE RREGOP

**Le RREGOP, l'un des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur public, est à la fois complexe et flexible. Aperçu de quelques-unes de ses particularités.**



MARTINE BERTHELET

Le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) a été créé le 1<sup>er</sup> juillet 1973. Mis en place par le gouvernement pour remplacer deux régimes de retraite plus anciens – celui des fonctionnaires et des enseignants –, son but était de regrouper tous les employés de l'administration publique sous un même toit.

Aujourd'hui, le RREGOP touche les employés réguliers et occasionnels travaillant à temps plein ou à temps partiel dans le réseau de la santé et des services sociaux, dans le réseau de l'éducation et de la fonction publique du Québec.

En 2025, le taux de cotisation au RREGOP est de 9,09 %. Si le salaire admissible est inférieur ou égal à 35 % du maximum des gains admissibles (MGA) multiplié par le service crédité, l'employé n'aura pas à verser de cotisations. Mais s'il est supérieur à 35 %, les cotisations seront calculées sur la partie du salaire admissible au-delà de 25 % du MGA, multiplié par le service crédité ou harmonisé. « En 2025, le MGA est de 71 300 \$ et les cotisations sont calculées sur la partie du salaire admissible dépassant 17 825 \$, multiplié par le service crédité. On ne cotise donc pas sur les premiers 17 825 \$ », indique Martine Berthelet. De plus, si le salaire admissible est inférieur au MGA multiplié par le service crédité, les cotisations seront réduites.

## TAUX DE COTISATION

La participation à ce régime est obligatoire, et ce, jusqu'à un maximum de 40 années de service crédité, ou au plus tard après le 30 décembre de l'année à laquelle la personne a atteint ses 71 ans. « Auparavant, le maximum a déjà été de 35 et de 38 ans, mais il a grimpé à 40 ans depuis janvier 2019. C'est un régime généreux qui peut procurer au rentier jusqu'à 80 % du salaire », explique Martine Berthelet, MBA, Pl. Fin., CIM, directrice principale, Planification fiscale et successorale pour le Québec à IDC WorldSource et aussi coach en planification financière.

Les années qui serviront à calculer le montant de la rente de base sont des années de service complètes, c'est-à-dire pour lesquelles l'emploi a été occupé à temps plein pendant toute l'année. Un calcul différent est effectué pour le travail à temps partiel.



## EXONÉRATION DE COTISATION

André Simard, directeur général des régimes de retraite du secteur public à Retraite Québec, explique qu'un employé est exempté d'effectuer des cotisations en cas d'absence reliée à une invalidité. «C'est le cas si la personne est admissible à des prestations d'assurance salaire, ou si elle reçoit des prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou en vertu du Régime de rentes du Québec. L'exonération est de trois ans au maximum, et il n'y aura aucun impact sur le calcul de la rente à la retraite, car les cotisations sont calculées comme si elles avaient été versées, et le service est crédité», dit-il.

## ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE

Pour être admissible à la rente de retraite sans réduction, il faut remplir l'une des trois conditions suivantes : avoir au moins 61 ans, avoir effectué au moins 35 années de service reconnues pour l'admissibilité ou être âgé d'au moins 60 ans et avoir atteint le «facteur 90» (âge + années de service reconnues pour l'admissibilité).

«Si l'on ne répond à aucun de ces critères, mais que l'on a au minimum 55 ans même sans avoir terminé 35 années de service reconnues, on peut tout de même recevoir sa rente avec une réduction», mentionne Martine Berthelet.

Cette réduction s'appliquera de façon permanente sur la rente de base et représente 0,5 % par mois d'anticipation, soit 6 % par année. La réduction maximale est de 30 %, soit avec cinq ans d'anticipation.

La rente de base annuelle est calculée de la façon suivante : années de service reconnues x taux d'accumulation de la rente (2%) x salaire admissible moyen des cinq années où le salaire était le plus élevé.

Ce montant est indexé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction du taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR) afin de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. Le pourcentage du TAIR considéré dans le calcul dépend de la période à laquelle les années de service ont été réalisées (avant le 1<sup>er</sup> juillet 1982, entre le 1<sup>er</sup> juillet 1982 et le 31 décembre 1999, ou à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000).

## RÉDUCTION DE LA RENTE À 65 ANS

Il faut savoir que lorsque la personne atteint 65 ans, la rente du RREGOP est diminuée, sans égard au montant de la rente payable du RRQ. «Cette diminution s'applique dès le mois suivant le 65<sup>e</sup> anniversaire, même si la personne a demandé sa rente du RRQ plus tôt et donc que celle-ci a été réduite de 7,2 % par année d'anticipation. De plus, la rente du RRQ tient compte de tous les emplois occupés dans la carrière d'une personne et non seulement de ceux occupés chez un employeur assujéti au RREGOP», explique André Simard. Les montants payables avant et après la diminution prévue à 65 ans sont indiqués clairement sur le relevé de l'employé, dans la section Mon dossier dans le site de Retraite Québec.

## RACHAT D'ANNÉES DE SERVICE

Martine Berthelet mentionne qu'il est possible de racheter des années de service ou d'absence sans salaire passées, pour ainsi augmenter le nombre d'années reconnues et par conséquent la rente de retraite. «Il peut s'agir par exemple de congés parentaux, de congé sans solde pour un retour aux études, etc.», précise-t-elle.

Bon à savoir, s'il s'agit du rachat d'un congé parental, le montant à payer ne sera que de la moitié de ce qu'il en coûterait normalement. Pour être rachetables, les journées devront aussi répondre à certaines conditions et être prévues à l'horaire de travail. «Le paiement peut s'effectuer de différentes façons, par prélèvements sur la paie, transfert de REER, etc. Compte tenu du mode de calcul, plus on rachète jeune et moins cela sera coûteux», indique André Simard. Par ailleurs, les employés du secteur public disposent d'une banque de 90 jours qui sont ajoutés automatiquement et sans frais aux années de service pour combler certaines périodes d'absence.

Attention, la demande de rachat devra être effectuée lorsqu'on est encore en emploi, donc avant de prendre sa retraite.

## RETRAITE PROGRESSIVE

Lorsqu'il répond aux conditions d'admissibilité, le travailleur peut demander à son employeur de conclure une entente de départ progressif. Celle-ci permet de diminuer l'horaire de travail durant une période allant de 12 à 84 mois. Le nouvel horaire ne peut toutefois être inférieur à 40 % du temps d'un emploi équivalent à temps plein, et l'employé devra prendre la retraite à la fin de cette période.

«Ces années sont reconnues comme des années complètes même si le temps de travail est réduit. La cotisation que devra effectuer l'employé sera la même que s'il travaillait à temps plein», explique Martine Berthelet, qui ajoute que ce processus progressif aide à effectuer une transition harmonieuse vers la retraite.

André Simard précise pour sa part qu'il ne faut pas confondre ce concept avec la retraite graduelle, qui consiste à réduire son temps de travail à partir de 65 ans tout en commençant à percevoir une portion de sa rente de RREGOP. «Dans ce cas, on peut travailler moins, mais gagner autant. Il faut bien faire ses calculs pour s'assurer de ne pas surestimer les montants», conseille-t-il. ◀

## POUR MIEUX INFORMER VOTRE CLIENT

Le RREGOP :



RREGOP et planification de retraite :



Coordonner le régime de retraite du secteur public et le RRQ :



Estimation du coût d'un rachat de service au RREGOP :





SYLVIE LEMIEUX

## PRÊTS ÉTUDIANTS

# REMBOURSER OU INVESTIR ?

**Avec la hausse des taux d'intérêt et l'augmentation du coût de la vie, de nombreux diplômés s'interrogent sur la meilleure stratégie à adopter face à leur dette étudiante. Faut-il accélérer son remboursement ou plutôt investir? La réponse n'est pas aussi simple qu'elle l'était il y a quelques années.**

« Quand les taux d'intérêt étaient entre 2,5 % et 4 %, on ne se posait même pas la question. On savait qu'on était capable de faire travailler nos investissements. Actuellement, les taux avoisinent 7 %. Ça change la donne », explique Félix Caron, conseiller en sécurité financière.

### UNE ANALYSE AU CAS PAR CAS

Les experts s'accordent sur un point : il n'existe pas de solution universelle. « Ça dépend de la situation financière de chacun, de la tolérance au risque, des horizons de placement et la pression psychologique d'avoir une dette », souligne Léa Saadé, vice-présidente régionale à FDP gestion privée.

Pour certains professionnels, notamment dans le domaine médical, l'enjeu est d'autant plus important. « Pour les diplômés en médecine, médecine dentaire ou pharmacie, la dette étudiante peut facilement atteindre entre 150 000 \$ et 300 000 \$, voire plus », note-t-elle.



FÉLIX CARON

La première étape consiste à brosser un portrait complet de sa situation financière. « Il faut faire un budget. Y a-t-il d'autres dettes avec des taux d'intérêt plus importants? Ce sont ces dettes qu'il faut rembourser en premier », rappelle la VP.

### LES AVANTAGES FISCAUX

Il ne faut pas les oublier. Depuis avril 2023, le gouvernement canadien n'impose plus d'intérêt sur les prêts étudiants fédéraux, contrairement au gouvernement québécois.

Le crédit d'impôt applicable aux intérêts des prêts étudiants est un autre facteur important à considérer, rappelle Félix Caron. Il conseille de faire des projections réalistes pour évaluer l'intérêt de rembourser sa dette ou d'investir, et fait remarquer que l'effet des rendements composés sur un investissement à long terme peut être notable : « Plus l'horizon de placement est long, moins on a besoin d'un taux de rendement élevé pour que le placement soit avantageux face à un remboursement de dette. »

La décision dépend également des projets à venir, notamment l'achat d'une propriété. « La dette étudiante est prise en compte dans le calcul de la capacité d'emprunt. Mais si j'ai de l'épargne, cela vient rééquilibrer le bilan », explique Léa Saadé.

### UNE PRÉOCCUPATION GRANDISSANTE

Les deux professionnels constatent une augmentation des inquiétudes auprès de leur clientèle. « Des gens m'ont téléphoné



**« Ce sont les dettes à intérêt élevé qu'il faut rembourser en premier. »**

— Léa Saadé

pour mettre à jour leur dossier. J'en ai même qui ont changé leur fusil d'épaule et mis l'accent sur le remboursement de leurs prêts d'étude », témoigne Félix Caron.

Cette préoccupation s'étend même aux parents. « Ils veulent savoir comment aider leurs jeunes, observe Léa Saadé. Est-ce qu'ils font un don pour contribuer à la mise de fonds lors de l'achat d'une propriété ou ils aident à rembourser la dette? Ils évaluent différents scénarios. »

Si rembourser une dette n'est jamais un mauvais choix, les experts suggèrent d'évaluer soigneusement toutes les options. Une consultation avec un professionnel des services financiers peut aider à prendre une décision éclairée dans le contexte économique actuel. ◀



# DÉONTO PLUS

## SUIVEZ DÈS MAINTENANT LE COURS OBLIGATOIRE EN CONFORMITÉ

Le cours obligatoire en conformité Déonto Plus a été élaboré selon les meilleures pratiques en conception pédagogique. Sa formule entièrement renouvelée favorise une meilleure acquisition des connaissances théoriques et techniques en matière de conformité aux normes d'éthique et de pratique professionnelle. Développez les bons réflexes, adoptez les meilleures pratiques et sachez aborder les nouveaux enjeux pour répondre aux besoins grandissants de votre clientèle. **Découvrez Déonto Plus au [chambresf.com](http://chambresf.com).**



Chambre  
de la sécurité  
financière

UN PLUS POUR  
VOTRE DÉVELOPPEMENT  
PROFESSIONNEL

# ÉVOLUER AU RYTHME DU CHANGEMENT

Assistez à l'événement de formation ProLab » Classes de maître 2025, au complexe moderne du Centre d'événements et de congrès interactifs (CECi) de Trois-Rivières.

Découvrez votre potentiel d'influence et votre valeur ajoutée en réponse aux défis que pose la société contemporaine. Affûtez vos connaissances pour guider vos clients à faire des choix éclairés et pérennes en fonction de leurs valeurs.



Chambre  
de la sécurité  
financière

## CHOISISSEZ L'UNE DES QUATRE CLASSES DE MAÎTRE SUIVANTES :



Anticiper les évolutions  
du rôle du conseiller face  
aux changements de  
l'environnement financier

**Benjamin Croitoru**  
» Professeur et chercheur  
en économie financière



Gestion inclusive de  
la clientèle, une valeur  
distinctive pour le conseiller

**Suzie Mondésir**  
» Stratège en leadership inclusif  
Université du Québec à Montréal



**Jacques Nantel**  
» Professeur, chercheur et spécialiste  
reconnu du marketing et du commerce



Prévoir l'avenir,  
anticiper les besoins  
futurs de vos clients

**Isabelle Thibeault**  
» Anthropologue de  
la consommation



Conseiller vos clients  
vivant des situations  
complexes

**Hélène Belleau**  
» Sociologue, professeure et titulaire de  
la Chaire argent, *inégalités* et société



**8 mai | 3 UFC | 199 \$\***  
**Places limitées**

\* Comprend : 1 classe de maître au choix, petit-déjeuner continental, dîner réseautage