



AGESSS

L'INTERmédiaire

Le magazine de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux



LE MOT DE LA PDG

ACTUALITÉS

CONDITIONS DE TRAVAIL

VIE ASSOCIATIVE

FORMATION

Dommmages à un chalet loué: qui paie la note?

Vous louez un chalet pour un séjour en famille et vos belles vacances tournent au cauchemar quand vous causez accidentellement un incendie en allumant le foyer. Qui devra payer la note? Voici ce qu'en disent la loi et La Personnelle, l'assureur de groupe auto, habitation et entreprise de l'AGESSS.

Une question de responsabilité civile

Si vous causez involontairement un sinistre à un chalet que vous avez loué, vous serez tenu responsable, et c'est la protection responsabilité de votre police d'assurance habitation qui couvrira les dommages. Les dommages couverts sont ceux causés par l'eau, le feu, une explosion ou de la fumée.

Le *Code civil du Québec* est très clair à savoir que nous sommes responsables de nos actes. L'article 1457 stipule que « toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui. » La personne qui cause un préjudice en est responsable et est tenue de le réparer. D'où l'importance d'avoir une assurance habitation en règle qui vous couvre contre des dommages relevant de votre responsabilité civile. Cela est valable que vous soyez propriétaire, copropriétaire ou locataire.

La plupart des assurés optent pour une protection de 1 million de dollars en assurance responsabilité civile. Toutefois, à La Personnelle, vous pouvez augmenter ce montant jusqu'à 5 millions de dollars, sous certaines conditions. En fait, chaque assureur détermine ses propres conditions, inclusions et exclusions. Si vous souhaitez connaître le contenu de votre assurance, il suffit de consulter votre contrat ou de communiquer avec votre assureur.

Si vous êtes locateur, la vigilance s'impose

De savoir que les personnes à qui vous louez votre chalet sont couvertes par leur propre assurance, voilà qui est bien. Mais encore faut-il que ces personnes aient bel et bien une police d'assurance habitation.

C'est pourquoi, si vous offrez votre chalet en location, vous avez intérêt à demander à vos clients s'ils ont souscrit une police d'assurance habitation. En cas de doute, n'hésitez pas à exiger une copie de leur contrat. Un locateur averti en vaut deux!

Que faire en cas de sinistre dans votre chalet loué?

Comme pour tout autre sinistre, vous devez appeler votre assureur le plus tôt possible dès que le danger est écarté. Il se chargera de mettre le processus d'indemnisation en route.

Bien sûr, nous espérons que vous n'aurez pas à le faire et que votre séjour à la campagne ne vous procurera que de bons moments!

Pour plus d'information
1 888 476-8737
lapersonnelle.com/agesss



Trouvez-nous sur
les réseaux sociaux



L'INTERmédiaire

Le magazine L'INTERmédiaire est publié deux fois par année, en octobre et en avril, par l'AGESSS. Distribué auprès des membres de l'Association, ce magazine numérique se veut un véhicule unique de transmission de l'information concernant les dossiers qui touchent les membres de l'AGESSS.

COORDINATION DU MAGAZINE

Alain Beaugard

AUTEURS/AUTRICES

Alain Beaugard, Annie Charest, Chantal Marchand

MISE EN PAGE

Alain Beaugard

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le but d'alléger le texte.

Les articles peuvent être reproduits à condition d'en mentionner la source.

ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX

601, rue Adoncour, bureau 101
Longueuil, Québec, J4G 2M6

450 651-6000, 1 800-361-6526

agesss@agesss.qc.ca

www.agesss.qc.ca



AGESSS

Association des gestionnaires
des établissements de santé
et de services sociaux

SOMMAIRE

4 Mot de la PDG

5 Actualités

- Sondage sur les outils de communication
- Groupes de discussion sur les procédures d'élections
- Une nouvelle recherche en collaboration avec l'Université Laval
- Un nouvel agent en relations de travail

6 Conditions de travail

- Retour au travail des retraités

7 Vie associative

- Colloque 2019

9 Formation

- L'audace comme valeur de management responsable



LE MOT DE LA PDG

Bonjour à toutes et à tous,

Le 27 septembre dernier avait lieu, à Rivière-du-Loup, notre Colloque annuel qui se déroulait cette année sous le thème « *Le vent dans les voiles: créons le courant* ». Je tiens tout d'abord à remercier les quelque 260 membres qui étaient présents à cet événement. Comme vous vous en doutez, l'organisation d'une activité comme celle-là nécessite l'appui et le soutien de plusieurs personnes que j'aimerais aussi remercier, en particulier le comité organisateur de la région du Bas-Saint-Laurent ainsi que le personnel du siège social qui ont contribué à cette belle réussite.

Au cours de l'assemblée générale annuelle, nous avons été en mesure de dresser le bilan d'une année qui a été faste en projets de toutes sortes. Mentionnons notamment le règlement intervenu en août dernier avec le Secrétariat du Conseil du trésor concernant la classification et le maintien de l'équité salariale. De plus, au cours de la dernière année, l'AGESSS a été invitée à présenter deux mémoires dans le cadre de la Commission de la santé et des services sociaux pour les projets de loi 7, loi concernant certaines conditions de travail applicables aux cadres du réseau de la santé et des services sociaux et le PL 28, loi permettant la mise en place de certaines mesures en matière de santé et de services sociaux liées au statut géographique particulier de la région sociosanitaire de la Mauricie et Centre-du-Québec.

Au cours de l'année 2018-2019, les professionnels du service des affaires juridiques et des ressources humaines ont traité près de 200 dossiers portant sur l'ensemble des sujets prévus au *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux*. Ce sont donc plus de 2 400 heures qui ont été consacrées à la réalisation de ces mandats.

Pour prendre connaissance de l'ensemble des réalisations de l'AGESSS au cours de la dernière année, je vous rappelle que le rapport annuel est toujours disponible sur notre site Web.



Chantal Marchand, présidente-directrice générale

« Il y aura une assemblée extraordinaire, le 24 janvier 2020 [...] afin de se prononcer sur les propositions permettant d'actualiser la gouvernance de l'AGESSS »

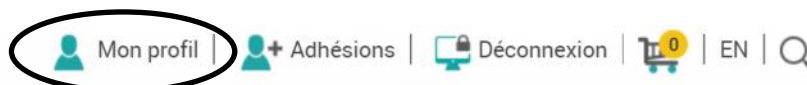
Toujours dans le cadre de ce colloque, nous avons également profité de l'occasion pour organiser une discussion sur la nouvelle gouvernance de l'AGESSS. J'en profite d'ailleurs pour vous rappeler qu'il y aura une assemblée extraordinaire, le 24 janvier 2020, à Victoriaville au cours de laquelle les délégués seront invités à se prononcer sur les propositions permettant d'actualiser la gouvernance de l'AGESSS. J'espère vous y voir en grand nombre!

En terminant, je vous souhaite un agréable automne.

Chantal Marchand

Chantal Marchand,
Présidente-directrice générale
direction@agesss.qc.ca

Vous changez d'emploi ou d'employeur? Vous déménagez prochainement
Nous vous invitons à mettre à jour vos coordonnées professionnelles ou
personnelles en cliquant sur l'icône « Mon profil » lorsque vous êtes
connecté sur notre site Web.



À propos | Boutique | Nouvelles | Partenaires corporatifs | Médias | Contactez-nous

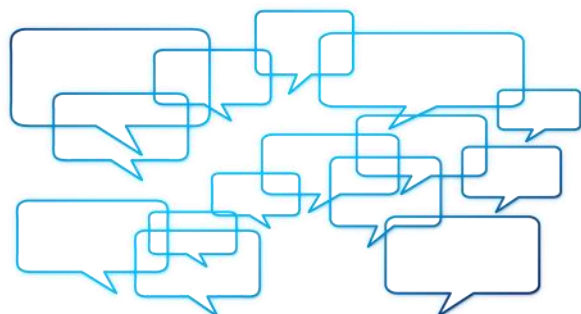
1-800-361-6526

ACTUALITÉS

Sondage sur les outils de communication de l'AGESSS

Tous les membres de l'AGESSS ont été invités à remplir un sondage portant sur les outils de communication que nous avons publié du 12 au 27 septembre dernier. Vous avez été plus de 500 à y répondre. Cette démarche s'inscrit dans une analyse globale de la situation qui constitue la première étape dans l'élaboration d'un plan général de communication pour la période 2019-2021.

Mentionnons que vous êtes nombreux à lire les publications de l'AGESSS. En effet, 93 % d'entre-vous lisez *l'Infolettre* et pour *l'Intermédiaire*, le pourcentage est de 65 %. Cependant, la présence des membres de l'AGESSS sur les réseaux sociaux, et plus particulièrement sur la page Facebook de l'AGESSS est inférieure à 20 %.



Groupes de discussion sur les procédures d'élections

L'adoption d'une nouvelle gouvernance lors d'une assemblée générale extraordinaire qui se déroulera à Victoriaville, le 24 janvier 2020, entraînerait diverses modifications aux procédures d'élections à l'AGESSS.

Nous vous invitons à participer à l'un des trois groupes de discussion sur le Web afin d'en connaître davantage sur ces changements. Ces groupes de discussion auront lieu aux dates suivantes :

- Jeudi 7 novembre de 12 h à 12 h 45
- Mardi 12 novembre de 8 h à 8 h 45
- Mercredi 20 novembre de 16 h à 16 h 45

Vous pouvez vous inscrire en cliquant [ICI](#). Tous les participants recevront le code par courriel quelques jours avant l'événement.

Une nouvelle recherche en collaboration avec l'Université Laval

Dans les dernières semaines, l'AGESSS et le professeur François Bolduc, du Département des relations industrielles de l'Université Laval, ont développé un projet de recherche visant à avoir une meilleure compréhension de l'implication des membres de l'AGESSS dans leur section d'établissement. L'objectif de ce projet est d'avoir une meilleure connaissance des actions mises en œuvre par les membres de l'AGESSS impliqués dans leur section d'établissement, des conditions favorisant ou limitant ces actions et, surtout, du sens que les membres donnent à ces actions. Les connaissances qui découleront de ce projet permettront d'alimenter la réflexion de l'AGESSS quant à ses structures et aux services qu'elle fournit à ses membres.

Si vous êtes impliqués dans votre section d'établissement et que vous êtes intéressés à participer à cette recherche, vous pouvez communiquer avec [Alain Beauregard](#), conseiller aux communications pour connaître les détails. Veuillez noter que les personnes qui collaboreront à ce projet de recherche devront être disponibles pour une rencontre d'environ une heure avec le chercheur François Bolduc afin de parler de leur implication dans leur section d'établissement. Celui-ci se fera un plaisir d'aller vous rencontrer à l'endroit de votre choix.

Enfin, mentionnons que votre participation à ce projet de recherche est volontaire et confidentielle.

Un nouvel agent en relations de travail à l'AGESSS

L'AGESSS compte un nouvel agent en relations de travail. Il s'agit de monsieur Youan Saint-Pierre, diplômé en relations industrielles de l'Université de Montréal et qui possède une bonne connaissance du réseau de la santé et des services sociaux. Youan Saint-Pierre remplacera Jenny Guilbert pendant son congé de maternité. Vous pouvez le joindre par courriel à yst-pierre@agesss.qc.ca, ou par téléphone au 450 651-6000 poste 2014.



Retour au travail des retraités

Le Regroupement des associations de cadres en matière d'assurance et de retraite (RACAR) annonçait en septembre dernier certaines modifications à venir concernant le retour au travail des retraités.

À l'heure actuelle, les retraités du RRPE qui désirent revenir au travail sur un poste RREGOP, RRPE ou RRAPSC et qui choisissent de ne pas participer au régime de retraite voient leur rente suspendue en proportion du temps travaillé durant la période de son retour au travail.

Cette règle vise à empêcher le retour au travail à temps plein des retraités pour une longue période et rapidement après leur départ dans le poste qu'ils viennent de quitter.

Cette règle est très contournée et pénalise des retraités qui n'étaient pas visés par le resserrement de la règle. En conséquence, les regroupements ont convenu des règles suivantes avec le Secrétariat du Conseil du trésor.

1- Retour au travail dans un emploi de salarié (poste RREGOP) :

- Aucune conséquence sur la rente.
- Le retraité recevra sa pleine rente et son plein salaire.

2- Retour au travail dans un emploi de cadre et choix de participer au RRPE :

- La règle actuelle continue de s'appliquer.
- La rente est suspendue en entier.

- À la fin de l'emploi, le retraité recevra la plus élevée de :
 - Sa rente qui aura été indexée pour la période pendant laquelle elle n'a pas été versée.
 - La rente recalculée avec service et salaires additionnels (l'admissibilité n'est pas recalculée).

3- Retour au travail dans un emploi de cadre et choix de ne pas participer au RRPE :

- Au moment de la retraite, Retraite Québec déterminera un montant maximal de gains qui sera indexé chaque année.
- Le montant maximal de gains est déterminé comme suit : (100 % - pourcentage de remplacement de revenu de la rente) X salaire au moment de la retraite.
- Si les gains d'emploi de l'année sont inférieurs à ce montant maximal, il n'y a aucun impact sur la rente; le retraité recevra sa pleine rente et son plein salaire.
- Si les gains d'emploi de l'année sont supérieurs à ce montant maximal, la rente sera coupée en proportion du temps travaillé à partir du moment où les gains d'emploi atteignent le montant maximal, et ce, jusqu'à la fin de l'année.

La date d'entrée en vigueur de ces nouvelles règles n'est pas encore connue; des modifications législatives et réglementaires devront être adoptées au préalable.

(Texte tiré Info-RACAR, 30 septembre 2019)

COLLOQUE 2019

Le vent dans les voiles : créons un courant

Chantal Blanchard, attachée d'administration, Chantal Marchand, présidente-directrice générale et Michel Hébert, président de l'assemblée lors de l'Assemblée générale annuelle de l'AGESSS.



Les maîtres de cérémonie, Marie-Claude Gagnon et Michel Hounzell ont animé avec brio les différentes activités tout au long de la journée.



Cette année encore, l'AGESSS a pu compter sur ses fidèles partenaires : La Personnelle, La Capitale et le Fonds de solidarité FTQ.

Le 27 septembre dernier, plus de 260 délégués ont assisté au Colloque de l'AGESSS. Cet événement qui attire chaque année des gestionnaires de toutes les régions se tenait à Rivière-du-Loup dans le Bas-Saint-Laurent qui arborait ses plus belles couleurs automnales pour l'occasion. Le comité organisateur avait tout prévu afin de bien accueillir les participants et faire découvrir certains trésors de la région.

À la suite de l'assemblée générale annuelle qui a permis de faire le bilan d'une année chargée, les délégués ont participé à une présentation de la gouvernance de l'AGESSS, tel que proposée par le conseil d'administration. Au cours de l'après-midi, les participants ont assisté à une formation intitulée *Utiliser l'intelligence collective pour développer un leadership d'influence* présentée par Geneviève Desautels, présidente d'Illuxi. Juste avant, les délégués ont pu entendre madame Isabelle Malo, présidente-directrice générale du Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent parlé du rôle important des gestionnaires.

Toujours appréciées, diverses activités de réseautage étaient au programme dont le banquet qui a permis à plusieurs de danser jusqu'aux petites heures du matin.

De l'avis de plusieurs, cette édition a été une réussite!



1



2



3



4



5



6

- 1- La présidente-directrice générale, Chantal Marchand, a souligné la contribution de quatre administrateurs sortants : Guy Grenier, Martial Fradet, Clément Cloutier ainsi que de Maxime Corbeil et Alain Doston (absents sur la photo).
- 2- Des délégués de la région de l'Estrie au cours de la soirée.
- 3- L'assemblée générale annuel de l'AGESSS s'est déroulée devant plus de 250 délégués.
- 4- Le comité organisateur du colloque : (Rangée du fond) Patrick Legoupil, Michel Hounzell, Patrice Labrosse, Cyr Dumas et Michèle Soucy. (Première rangée) François Dubé, Marie-Claude Gagnon, Isabelle Lévesque, Julie Gagnon. Isabelle Martel était absente au moment de la photo.
- 5- Les gestionnaires ont assisté à une conférence de Geneviève Desautels intitulée : *Utiliser l'intelligence collective pour développer un leadership d'influence.*
- 6- Chantal Marchand, Guy Bibeau, Daniel Lapointe et François Dubé ont animé la discussion sur la gouvernance de l'AGESSS.
- 7- Les participants au colloque ont été nombreux à danser sur la musique du groupe *The Vinyls.*



7

L'audace comme valeur du management responsable*



Annie Charest, conseillère au développement associatif et professionnel

Le management responsable est une nouvelle façon de penser et d'agir la gestion, qui gagne en notoriété autant dans les entreprises privées que dans les organisations publiques. Le management responsable contribue significativement à l'amélioration des pratiques et s'appuie notamment sur le fait que les gestionnaires deviennent plus sensibles aux personnes et à l'environnement, dans un contexte où les contraintes économiques, sociales et environnementales complexifient le travail. Par son approche innovatrice et globale de la gestion, il favorise la considération en amont des impacts possibles des décisions sur les personnes, sur l'environnement de travail et sur la société en général.

Cette vision, illustrée de façon originale et rigoureuse par M. Luc Audebrand, professeur agrégé à la FSA de l'Université Laval et ses collaborateurs, s'appuie sur sept valeurs :



Dans le journal l'Intermédiaire de juin 2019, nous avons traité du dévouement comme valeur soutenant le management responsable, après les articles traitant de l'efficacité comme valeur centrale du modèle puis de l'intégrité. Dans le présent article, nous parlons de l'audace comme quatrième valeur primordiale et en tant que source d'efficacité. Pour bien situer la gestion audacieuse et comment l'audace s'exprime dans les différentes dimensions, nous vous proposons à nouveau un exercice de « zoom-in/zoom-out » :

De près : l'audace du gestionnaire

Le gestionnaire audacieux est celui qui fait preuve de courage devant l'adversité, la crise ou le danger. Il n'est pas sans peur, mais bien conscient que ses peurs sont des entraves entre la situation actuelle et la situation souhaitée ou idéale. Lorsque le gestionnaire repère un idéal vers lequel tendre et qui implique des risques, son audace se manifeste dans l'intention d'assumer ces risques, au nom de cet idéal.

Comme valeur du management responsable, l'audace réfère à la fois au dépassement de soi, à la force déployée pour braver les risques et aux comportements innovateurs et ambitieux qui sont déployés pour atteindre un objectif.

Si l'audace est une valeur explicitement attendue de la part des gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux, elle donne aussi lieu à certaines inquiétudes. Transgresser intentionnellement une règle ou une politique de l'établissement

avec l'intention consciente d'améliorer une pratique ou un service en est un exemple. Cette désobéissance moralement justifiée constitue une des bases du management responsable, mais ne peut pas, par sa nature, être tout à fait légitimée par le système en place.

Les différentes formes d'audace dont font preuve les gestionnaires dans les organisations s'observent par des comportements dont voici quelques exemples :

- Le courage managérial, qui assure que les convictions s'expriment dans l'action.
- La prise de décisions difficiles, qui implique d'en assumer les conséquences négatives au nom d'un plus grand bien.
- La dénonciation d'une situation jugée moralement questionnable, en portant volontairement le chapeau de sonneur d'alerte.
- La défense de ce qui est considéré juste, au risque de soulever la critique ou les représailles.

Pour que leur audace soit payante, les gestionnaires doivent s'assurer qu'elle est constructive pour leur organisation. Une bonne façon de s'assurer de cette condition est de pratiquer un style de leadership dit transformationnel. Prêcher par l'exemple pour influencer, être porteur du sens donné au travail, valoriser le regard critique et la créativité et faire preuve de considération pour les atouts et les besoins des autres sont les jalons d'un leadership transformationnel. Ces comportements favorisent l'audace chez les autres, augmentent leur niveau d'engagement et rentabilisent l'audace par le partage à la fois de l'idéal à atteindre et de la prise de risques.

Avec un pas de recul : l'audace des organisations

L'audace des gestionnaires a des impacts positifs sur le travail : elle remet les façons de faire en question afin de les améliorer, ce qui, une fois le déséquilibre passé, oblige les organisations à maintenir une position d'apprentissage. Une organisation audacieuse fait preuve d'innovation et nourrit un engouement pour l'excellence, le changement et le partage des succès. Elle développe généralement une culture où il est permis de s'arrêter pour réfléchir et faire d'importantes remises en question.

En favorisant volontairement l'émergence de questionnements profonds, elle prend en main son évolution. Comme les individus, elle doit placer les avantages de ses idéaux devant l'inconfort des risques encourus.

Malheureusement, bien des organisations ont tant à faire pour maintenir leur niveau d'activité et les opérations courantes que bien peu de place est aménagée pour la révision des grandes stratégies ou les transformations en profondeur des façons de faire. Cette manière de travailler est peu propice à l'exercice d'une gestion audacieuse ou d'un leadership transformationnel.

En effet, il faut de l'audace pour valoriser l'innovation et ceux qui dirigent les organisations peuvent tomber dans le piège de la microgestion et dans le confort des règles et des procédures. Une approche différente pourrait gagner à être tentée : valoriser la souplesse et l'audace des instances qui attribuent et gèrent les ressources.

Les organisations d'aujourd'hui ne peuvent plus faire l'économie de la valeur ajoutée des gens qui y travaillent. Chaque personne pouvant être mise à contribution dans la recherche de solutions est une richesse. Adopter une approche proactive et devenir une organisation apprenante est alors en soi un investissement.

Parmi les valeurs du management responsable, l'audace est la source la plus directe d'efficacité. Une gestion audacieuse permet aux organisations d'évoluer en fonction des problèmes qui la touchent et des solutions qui innovent.

De plus loin : l'innovation sociale, ou l'intérêt de l'audace pour le monde

Socialement, l'audace se manifeste surtout par la mise à l'épreuve des structures pour les transformer. Tout au contraire du fatalisme, l'audace peut faire peur, mais rapporter gros. Les innovations sociales visant à changer le monde se doivent donc de constituer de bonnes réponses à de vrais problèmes.

Une innovation sociale c'est une nouvelle conception, une nouvelle méthode ou une nouvelle orientation. Cela peut se manifester dans le concret par l'apparition d'un service qui n'existait pas avant, d'une nouvelle règle que l'on adopte ou encore d'une nouvelle structure de travail. L'innovation sociale se reconnaît par un besoin précis qui est répondu plus rapidement, de façon plus adaptée, qu'avec les solutions et les systèmes qui prévalaient jusqu'alors. Elle produit une amélioration concrète qui profite à la société et dont la portée est considérable.

Le projet social québécois de l'organisation et de la dispensation des soins de santé et des services sociaux est un exemple de transformation sociale à portée multiple : économique, territoriale, sanitaire, scientifique, technique, politique et même environnementale.

Les artisans de ce projet social, guidés par différents objectifs, ont transformé notre société grâce à la force des aspirations générée par leur courage et leur vision. Nous pouvons porter un regard critique sur cette transformation avec tout le recul auquel nous avons droit aujourd'hui, mais on ne peut qu'en reconnaître l'audace.

Quelles que soient les visions et les aspirations sociales qui ont été instrumentalisées pour former notre façon actuelle de répondre aux besoins de santé de notre société, il a fallu en rêver l'idéal, en assumer les risques et en partager les retombées ensemble.

En fin de compte, c'est votre point de vue, de près ou de loin, qui détermine le sens que revêt l'audace comme valeur du management responsable. Chose certaine, en sa qualité de vertu lorsqu'elle mène au succès et de défaut lorsqu'elle se solde par un échec, elle demeure une source directe d'efficacité. C'est pourquoi elle doit être agie avec discernement. L'audace transforme et innove, mais elle requiert le soutien des organisations et de la société.

Au fil de cette série d'articles, nous continuerons d'illustrer les valeurs du management responsable et en quoi elles sont interreliées. Dans notre prochaine édition, ne manquez pas notre article sur la solidarité!



Réf : Audebrand, L. K. (2018). *Le management responsable : une approche axiologique*. Québec : Presses de l'Université Laval.

* Cet article est le quatrième d'une série de sept.



**Tarifs de groupe exclusifs.
Exclusivement pour vous.**



Formation gratuite : management responsable

L'AGESSS valorise l'excellence en gestion et souhaite partager les meilleures opportunités de développement avec ses membres en étant à l'affût des dernières tendances en la matière. Le professeur agrégé Luc Audebrand du département de management (faculté des sciences de l'administration) propose à nouveau cette année un MOOC [Massive Online Open Course] offrant une vision contemporaine du management responsable aussi pertinente dans la gestion quotidienne que dans la prise de décision qui a un impact pour l'avenir des établissements.

Cette formation sur sept semaines pouvant mener à une attestation de réussite sera à nouveau offerte à l'automne 2019 (pour les détails, cliquez [ICI](#)).

PRIX RECONNAISSANCE LA CAPITALE

5^E ÉDITION

Soumettez une candidature en vous inspirant de nos récipiendaires !

Pour tous les détails et le règlement :
lacapitale.com/reconnaissance

DATE LIMITE D'INSCRIPTION : 5 FÉVRIER 2020

Le concours est tenu et organisé par
La Capitale groupe financier inc.

f t in BLOGUE



5
BOURSES
DE 2 500 \$
CHACUNE



1 BOURSE SPÉCIALE
réservée aux membres de la FIQ - FIQ

La Capitale 
Assurance et services financiers

Le profil d'investisseur

En matière de placement, l'important n'est pas de savoir si tel placement est bon mais plutôt d'évaluer s'il est bon pour vous ! C'est pourquoi il est primordial de déterminer votre profil d'investisseur avant d'obtenir tout conseil en la matière. Découvrez les cinq éléments principaux qui définissent votre profil.

1. La tolérance au risque

L'élément le plus important est votre tolérance personnelle au risque. Cette tolérance vous est propre et il faut la respecter. Les placements non garantis, dits « à risque », ne sont pas faits pour tout le monde. Afin d'établir votre degré de tolérance au risque, posez-vous les questions suivantes: « Comment me sentirais-je si je devais voir la valeur de mon portefeuille de placements diminuer? Dans quelles mesures suis-je convaincu que la valeur de mes placements, tôt ou tard, se redressera? »

2. L'horizon de placement

Le deuxième élément à considérer est votre horizon de placement. Il est généralement reconnu, dans le milieu des valeurs mobilières, que les placements non garantis (fonds communs de placement, actions, obligation, etc.) sont conçus pour être conservés à long terme. L'idée est simple: si leur valeur baisse, il faut donner suffisamment de temps aux marchés financiers pour leur permettre une éventuelle remontée. Les placements dont l'horizon est inférieur à quatre ans devraient donc être achetés sous la forme de placements garantis (CPG, obligations d'épargne, bons du Trésor).

3. L'âge

Un troisième élément à considérer est votre âge. Cette notion rejoint celle de l'horizon de placement: plus vous avancez en âge, moins vous avez de temps devant vous pour « attendre » une éventuelle remontée des marchés en cas de baisse importante.

En matière de placement, l'important n'est pas de savoir si tel placement est bon mais plutôt d'évaluer s'il est bon pour vous!

4. L'objectif de placement

Un quatrième facteur à considérer est votre objectif de placement. Il y a cinq grands objectifs de placement:

- La sécurité: vous visez la sécurité de votre capital.
- Le revenu: vous souhaitez obtenir un revenu à partir de votre placement ou vous souhaitez y puiser certaines sommes à divers moments.
- L'équilibre: vous visez un équilibre entre le revenu et la croissance de votre placement.
- La croissance: vous visez la croissance de votre capital.
- La spéculation: vous souhaitez spéculer sur les sommes investies.

5. La situation financière

Finalement, il faut tenir compte de votre situation financière. Avez-vous des dettes? Vos droits de cotisation sont-ils atteints? Avez-vous des placements non enregistrés (autres que de REER)? Le choix des véhicules de placement devra assurément tenir compte des réponses à ces questions puisque certains placements sont plus avantageux, notamment d'un point de vue fiscal, que d'autres.



La Capitale

Assurance et
services financiers

Pour bénéficier de l'expertise d'un conseiller en sécurité financière partenaire de La Capitale services conseils, cabinet de services financiers, communiquez avec nous au 1 866 665-0500.

lacapitale.com