

TÊTES D’AFFICHE

× LES INFLUENCEURS DE L’INDUSTRIE AU PAYS ×

Quels ont été les principaux facteurs de votre succès?

J’adore relever des défis, j’adore apprendre, et je travaille constamment pour améliorer les choses autour de moi. Mon souci du perfectionnement est probablement l’un des principaux facteurs de ma réussite professionnelle.

QUESTIONS BRÈVES



QUI EST VOTRE MENTOR?

J’ai un « conseil consultatif » personnel – quelques personnes qui sont à différents stades de leur carrière et à qui je demande conseil quand j’en ai besoin.



QUE LISEZ-VOUS?

David and Goliath: Underdogs, Misfits, and the Art of Battling Giants de Malcolm Gladwell.



QUEL EST LE MEILLEUR CONSEIL QUE VOUS AYEZ REÇU?

« On ne peut pas avoir le beurre et l’argent du beurre. » En d’autres termes, il faut faire des choix et assumer les conséquences de ces choix.



QUEL TRAIT APPRÉCIEZ-VOUS LE PLUS CHEZ VOS COLLÈGUES?

La capacité de se servir de son imagination.

Quelle est votre philosophie d’investissement?

J’ai commencé à épargner dans le régime de retraite de mon employeur à l’âge de 23 ans. À l’époque, j’étais convaincue, et je le suis encore, que pour atteindre ses objectifs, il était essentiel de saisir toutes les occasions d’épargner davantage. L’enjeu n’est pas tant la stratégie de placement que le taux d’épargne. J’ai appris très tôt que plus j’épargne, mieux je me porte. Et c’est à la portée de tous. Pour réaliser ses objectifs, il s’agit d’augmenter chaque fois que possible le taux de sa cotisation au régime de son employeur.

Comment votre philosophie a-t-elle évolué avec le temps?

Je m’en suis toujours tenue à la même philosophie de base : épargner plus cette année que l’année dernière, même si c’est seulement un peu plus. Une chose qui a changé pour moi, c’est que j’accorde plus d’importance à la réduction des dettes. Quand j’étais dans la vingtaine, un ami m’a dit que je devrais avoir réglé mes dettes d’ici l’âge de 50 ans. Quand mon mari et moi avons atteint l’âge de 40 ans, nous avons examiné de près nos habitudes de consommation à la lumière de cet objectif. Ainsi, ma philosophie ne se limite plus à cotiser et investir; il s’agit aussi d’évaluer combien nous dépensons et combien il nous reste à consacrer à nos objectifs à long terme. À l’heure actuelle, je suis très préoccupée par le problème que l’endettement pose aux retraités canadiens.

Comment vos clients ont-ils évolué?

Quand j’ai commencé à travailler dans le secteur, les promoteurs de régimes pensaient que nous devions former les participants pour qu’ils deviennent des experts en placement. L’éducation des épargnants était donc axée sur la constitution d’un portefeuille de placements. En réalité, la plupart des

participants ne s’intéressaient pas du tout à cet aspect. Aujourd’hui, nos clients sont plus soucieux de l’expérience des participants aux régimes. Ils veulent optimiser la valeur du programme qu’ils offrent à leurs employés. L’enjeu principal consiste à promouvoir l’adhésion au régime et à encourager les participants à épargner autant qu’ils le peuvent pour bénéficier le plus longtemps possible des avantages du régime.

Quels événements touchant les marchés et le monde vous ont le plus éclairée?

La crise financière de 2008. C’était la première fois qu’on voyait des gens reporter leur retraite alors qu’ils s’apprêtaient à la prendre. Cet événement a montré combien il est important pour ce groupe d’âge d’ajuster ses placements et sa tolérance à l’égard du risque. Votre combinaison de placements ne devrait pas être la même à 55 ans qu’à 20 ans.

Quelles tendances entrevoyez-vous?

Il ne s’agit plus seulement de promouvoir l’épargne-retraite, mais aussi d’offrir du soutien et des solutions de placement aux participants à toutes les étapes de leur vie. Nous devons communiquer clairement que la retraite à 65 ans n’est pas l’unique but de l’épargne – celle-ci doit aussi ouvrir des portes tout au long de la vie. Nous voulons encourager les participants à intégrer l’épargne à leur cheminement, au lieu de se limiter à l’objectif ultime de la retraite. Il nous faut donc modifier notre terminologie pour aider des groupes d’âge différents à comprendre ce concept. Par exemple, pour expliquer la cotisation de contrepartie de l’employeur à un groupe de participants dans la vingtaine, ma collègue se sert de l’expression : « deux pour le prix d’un ». Vous cotisez 1 \$ et votre employeur cotise 1 \$, donc une cotisation double pour le prix d’une. C’est un concept qu’ils comprennent.

« J’ADORE RELEVER DES DÉFIS, J’ADORE APPRENDRE, ET JE TRAVAILLE CONSTAMMENT POUR AMÉLIORER LES CHOSSES AUTOUR DE MOI. MON SOUCI DU PERFECTIONNEMENT EST PROBABLEMENT L’UN DES PRINCIPAUX FACTEURS DE MA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE. »



JENNIFER GREGORY

Vice-présidente, Développement des affaires, Régimes d’épargne et de retraite collectifs, Standard Life

