Femmes et gestion de patrimoine : l'arrivée d'un âge d'or financier

L'Institut Info-Patrimoine BMO offre de l'information et propose des stratégies relatives à la planification du patrimoine et aux décisions financières afin de mieux vous préparer à un avenir financier en toute confiance.

BMO Groupe financier
Ici, pour vous.

L'INSTITUT INFO-PATRIMOINE BMO

Au cours des cinquante dernières années, les femmes ont accompli des progrès incroyables, tant sur le plan professionnel que personnel. Elles sont plus instruites, elles ont gravi les échelons dans le milieu des affaires et elles sont des leaders dans bien des professions. Si les femmes des jeunes générations connaissent la réussite professionnelle et financière, il n'en demeure pas moins qu'elles sont toujours aux prises avec des problèmes personnels et confrontées à des défis à relever.

Les personnages de superhéros masculins ont dominé l'âge d'or de la bande dessinée, de la fin des années 1930 aux années 1950. Durant ces années-là, Wonder Woman a été le seul personnage féminin à acquérir une certaine célébrité[1]. Cette situation correspondait aux attentes de la société de l'époque à l'égard des rôles des hommes et des femmes, alors que les hommes avaient la responsabilité d'assurer le soutien financier de leur famille et que peu de femmes travaillaient à l'extérieur du foyer. À l'image de bien des superhéros et des nombreuses femmes incroyables dans nos vies, Wonder Woman a à la fois de l'étoffe et une grande force intérieure.

Lorsque Wonder Woman a été créée en 1941 par le psychologue William Moulton Marston, on a expliqué que son rôle consistait « à établir auprès des enfants et des jeunes une norme de féminité basée sur la force, la liberté et le courage, à combattre l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes, à stimuler la confiance en soi des filles et à les inspirer à réussir dans les sports et dans les métiers et professions monopolisés par les hommes », car « le seul espoir pour la civilisation repose sur la liberté, le développement et l'égalité accrus pour les femmes dans tous les champs de l'activité humaine[2] ». On ne s'étonnera pas que Wonder Woman ait été créée peu après l'obtention du droit de vote des femmes, après l'adoption du 19e amendement à la Constitution américaine, seulement 20 ans plus tôt[3]. Son personnage incarne beaucoup de luttes du mouvement féministe du début du 20e siècle[4].

Aujourd'hui les femmes ont accompli des progrès incroyables, tant sur le plan professionnel que personnel. Elles sont plus instruites, elles ont gravi les échelons dans le milieu des affaires et elles sont des leaders dans bien des professions. Selon Statistique Canada, au cours de l'année scolaire 2012 – 2013, le nombre d'inscriptions de femmes a été très supérieur à celui des hommes, tant dans les universités (57 % contre 43 %) que dans les collèges (55 % contre 45 %)[5]. En fait, au Canada, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le milieu universitaire depuis 1987. On constate une croissance marquée depuis 1980, alors que les femmes ne représentaient que 45 % des étudiants à temps plein de premier cycle[6].

Les femmes sont à présent le principal soutien de famille dans plus de 31 % des ménages canadiens.

En 1941, au début de la Deuxième Guerre mondiale, les femmes ne représentaient que 20 % de la main-d'œuvre canadienne[7]. Aujourd'hui, elles occupent un pourcentage important des postes de gestion (37 %), ainsi que la majorité des emplois professionnels au pays (57 %)[8]. Les femmes réussissent dans de nombreuses professions et représentent 55 % des comptables et vérificateurs financiers[9], ainsi que 62 % des pharmaciens à l'échelle canadienne[10]. Cependant, un secteur n'a pas connu une croissance comparable : celui des postes de haute direction au sein des plus grandes entreprises du pays. En effet, en 2014, les femmes n'occupaient que 12 % de tous postes au sein des conseils d'administration des sociétés ouvertes canadiennes figurant au palmarès Financial Post 500[11]. À l'heure actuelle, il n'existe pas de statistiques comparatives sur les femmes qui occupent des postes de haute direction au pays, car la majorité des sociétés canadiennes n'ont pas communiqué cette information[12]. Cette situation changera probablement au fil du temps, car des femmes exceptionnelles gravissent les échelons à partir des paliers de direction inférieurs, où elles sont déjà bien représentées.

Aujourd'hui, les femmes occupent un plus grand pourcentage des postes de gestion (37 %), ainsi que la majorité des emplois professionnels au pays (57 %).

Compte tenu de tous ces progrès, les femmes sont à présent le principal soutien de famille dans plus de 31 % des ménages canadiens. C'est près de quatre fois plus qu'en 1976[13]. Les femmes possèdent près de la moitié des petites entreprises du pays ou y ont une participation, et elles contrôlent environ 1,1 billion de dollars au titre de leur avoir personnel[14].

Les femmes contrôlent environ 1,1 billion de dollars au titre de leur avoir personnel.

Malgré toutes les réussites financières et professionnelles qu'elles ont connues, les femmes des jeunes générations qui exercent une profession ou occupent un poste de direction sont toujours aux prises avec des difficultés personnelles et confrontées à des défis à relever. Selon Statistique Canada, dans l'ensemble, les femmes ne touchent qu'environ 0,87 $ pour chaque dollar gagné par les hommes, lorsqu'on compare les salaires horaires. Bien qu'il soit important, cet écart est le plus faible observé jusqu'à présent[15]. Au cours des 20 dernières années, les jeunes femmes âgées de 25 à 34 ans ont vu leur salaire horaire moyen augmenter davantage (14 %) que celui des hommes de la même tranche d'âge (1 %). Cette augmentation est en grande partie attribuable à un meilleur accès à l'éducation et à une hausse du nombre de possibilités d'emploi à l'égard des femmes.

Fait tout aussi troublant, les femmes qui touchent un salaire élevé et manquent de temps continuent d'assumer une plus grande part des tâches ménagères que leur conjoint. Ajoutons qu'elles sont plus susceptibles d'être malheureuses en mariage et de divorcer, comparativement aux femmes en couple dont le mari touche un salaire plus élevé[16]. Le progrès représente une épée à double tranchant et la pression que beaucoup de femmes ressentent – car elles doivent prendre soin de leurs êtres chers, parfois au détriment de leur personne ou de leurs finances – complique davantage la situation. Il semble que pour les femmes, la réussite financière et professionnelle s'accompagne d'un fort prix à payer et qu'il reste encore du travail à faire pour en arriver à la parité réelle. Pour beaucoup de femmes, prendre soin des autres représente une attente personnelle, malgré les coûts élevés que cela engendre. Toutefois, la perte de l'autonomie financière est un grand problème.

Les femmes possèdent près de la moitié des petites entreprises du pays ou y ont une participation.

Le fardeau de l'aidant

Selon Statistique Canada, 54 % des aidants sont des femmes, et celles-ci sont plus susceptibles que les hommes de consacrer au moins 20 heures par semaine à des tâches qui y sont associées (17 % contre 11 %)[17]. Prendre soin d'un membre de la famille représente un fardeau émotionnel pour la plupart des femmes qui réussissent[18]. Parents âgés ayant des problèmes de santé ou n'ayant pas assez économisé en prévision de la retraite, frères et sœurs moins à l'aise financièrement ou enfants adultes qui n'ont pas encore quitté le nid pour voler de leurs propres ailes, les membres de la famille qui méritent d'être épaulés ne manquent pas. Il incombe davantage aux femmes de trouver un équilibre entre l'éducation des enfants et les soins prodigués à un membre de la famille (54 %) ou d'aider leurs parents ou beaux-parents (55 %)[19].

Cinquante-quatre pour cent des aidants sont des femmes, et celles-ci sont plus susceptibles que les hommes de consacrer au moins 20 heures par semaine à des tâches qui y sont associées.

Dans bien des cas, il est question de soutien financier, mais souvent, cela suppose un investissement considérable de temps et de capital affectif. Une consultante autonome prospère a fait part à son conseiller financier des défis que représentait sa situation :

« Lorsque ma mère était atteinte de la maladie d'Alzheimer, j'ai eu la chance de pouvoir compter sur mon père pour s'occuper d'elle au quotidien à titre d'aidant principal. Cependant, il avait parfois besoin d'une pause et je savais que le temps qu'il me restait à passer avec ma mère était compté. En tant qu'entrepreneure, j'avais la chance de jouir d'une flexibilité d'horaire. Mais cette flexibilité s'est avérée une arme à deux tranchants. Pendant deux ans, j'ai fait des allers-retours de quatre heures en semaine pour voir ma mère au lieu de me concentrer sur la croissance de ma nouvelle entreprise.

Personne ne devrait avoir à choisir entre aider ses parents âgés quand ils en ont besoin et diriger une entreprise. Je sais que beaucoup de mes amies dirigeantes d'entreprise se retrouvent devant le même dilemme. J'ai essayé de trouver l'équilibre entre les soins prodigués à ma mère et l'attention accordée à ma famille et à ma carrière. Que l'on fasse don de temps ou d'argent, on en ressort épuisée sur le plan affectif. »

Le fardeau affectif qui découle du fait de tenter d'équilibrer les besoins personnels et ceux des proches peut avoir des répercussions sur la santé, notamment une hausse du stress et une baisse du bonheur et de l'acceptation de soi[20]. De plus, le temps consacré aux soins à un proche prend le pas sur celui réservé à d'autres activités qui sont importantes pour un aidant, qu'il s'agisse de passer du temps avec d'autres membres de la famille ou des amis, ou de consacrer du temps à des loisirs. Cette situation engendre des conséquences à long terme sur la santé et le bien-être social des aidants, lesquelles peuvent par la suite se traduire par une hausse des dépenses publiques ou privées en soins de santé prodigués aux aidants ou en dépenses pour d'autres services fournis[21].

Les coûts des soins de santé ne cessent d'augmenter

Étant donné que les femmes vivent plus longtemps que les hommes et qu'elles sont souvent plus conscientes de leurs besoins en matière de santé et plus proactives à cet égard, elles auront à assumer des coûts liés aux soins de santé relativement élevés au cours des prochaines années[22]. Dans le cas des femmes qui exercent une profession et des femmes qui occupent un poste de direction, payer pour les soins de santé de leurs parents, de leurs enfants et leurs propres soins de santé constitue un problème financier auquel sont associés des coûts affectifs réels. Quel que soit leur revenu disponible, les femmes mettent l'accent sur les relations et sur les autres. Comme elles assument généralement plus de responsabilités que les hommes en matière de soins[23], le stress qui en résulte a une incidence négative importante sur leur santé physique et mentale[24]. Compte tenu de la hausse des coûts des soins de santé, les femmes fortunées s'inquiètent du fait qu'en plaçant les besoins des autres avant les leurs, elles pourraient mettre à risque non seulement leur propre santé, mais aussi leur sécurité financière.

Le coût global des soins de santé au Canada a augmenté à un rythme dépassant de loin celui associé à d'autres dépenses essentielles. De 2004 à 2014, les coûts des soins de santé ont augmenté de 54 %. En comparaison, les coûts du logement, des vêtements et de la nourriture ont respectivement crû de 41 %, 33 % et 16 %[25].

Beaucoup de femmes qui exercent une profession sont déchirées sur la question de prendre soin de leurs enfants ou de leurs parents âgés et, en même temps, de s'occuper de leur carrière. Aborder ce conflit du point de vue affectif représente une étape importante qui doit être franchie avant d'examiner des solutions financières.

Kathleen Burns Kingsbury
Experte en psychologie du patrimoine

Même avec l'assurance maladie provinciale, de nombreux coûts importants liés aux soins de santé sont assumés par les consommateurs ou couverts par une assurance maladie privée. Parmi les besoins médicaux qui ne sont pas universellement couverts par les provinces figurent les soins dentaires, les médicaments et les services de nombreux professionnels, dont les chiropraticiens et les thérapeutes. Ces éléments représentent environ 30 % de l'ensemble des frais médicaux. Par ailleurs, selon les estimations de l'Institut canadien d'information sur la santé, à l'heure actuelle, les aînés les plus âgés dépensent plus de 20 000 $ par année au chapitre des soins de santé[26]. Comme une grande proportion de ces coûts n'est pas couverte, cette question pourrait représenter une grande source de préoccupation à l'avenir, particulièrement en tenant compte du fait que les provinces peinent à limiter les coûts des soins de santé, qui ne cessent d'augmenter. Cette hypothèse est appuyée par un sondage mené pour l'Institut Info-Patrimoine BMO, où 74 % des participants ont affirmé que les frais médicaux représenteraient leur plus grande dépense pendant leur vieillesse[27].

Soixante-quatorze pour cent des Canadiens estiment que les frais médicaux constitueront leur plus importante dépense une fois parvenus à la vieillesse.

Dépendance financière envers les autres

De toutes les peurs liées à l'argent, la crainte de manquer de fonds pendant la vieillesse est celle qui préoccupe le plus de nombreuses femmes fortunées et prospères. À cela s'ajoute l'inquiétude de n'avoir personne vers qui se tourner pour obtenir du soutien. La plupart de ces peurs découlent du sentiment d'insécurité qu'éprouvent ces femmes face à leurs perspectives financières à long terme, car elles ont consacré beaucoup de temps et d'énergie aux problèmes quotidiens.

Même les femmes qui possèdent des connaissances financières pointues et gèrent les finances familiales peuvent avoir peur de manquer d'argent un jour. Prenons l'exemple d'un couple de cadres supérieurs dans la quarantaine. Malgré les salaires élevés du couple, sa capacité de cotiser au maximum à son REER et l'achat d'une superbe propriété en prévision de la retraite, madame a peur de « ne plus gagner d'argent », car « on n'est jamais à l'abri des imprévus ». Près de la moitié (48 %) des femmes qui gagnent plus de 100 000 $ ressentent des peurs similaires[28].

C'est un mythe que d'affirmer que les femmes ne s'intéressent pas à leur situation financière. Elles s'y intéressent, mais elles veulent un conseiller qui tiendra compte de leurs besoins en tant que femmes et qui les guidera et les formera en vue de surmonter au mieux les embûches de leur vie financière. Elles ne veulent pas d'un simple vendeur de produits.

Kathleen Burns Kingsbury
Experte en psychologie du patrimoine

La réalité quotidienne

La combinaison des responsabilités professionnelles et des obligations personnelles rogne sur le temps que bien des femmes prospères pourraient consacrer à l'assurance de leur avenir financier et de celui de leurs enfants. Pour économiser du temps, elles dépensent de l'argent dans des produits et services qui les aident à gérer leurs vies bien remplies. Beaucoup d'entre elles se sentent aussi responsables des finances et des coûts de soins de santé de leurs parents. Une femme de 50 ans qui exerce une profession, et est remariée et belle-mère de deux enfants, a décrit en ces termes le fait d'assumer autant de responsabilités à la fois :

> « Faire partie de la génération sandwich, c'est du stress à la pelle. Vous pensez que vous avez donné une belle impulsion à vos enfants et vous profitez de votre carrière et de votre partenaire, puis c'est le retour à la réalité. Vos parents vieillissants ont besoin de vous, vos enfants ne trouvent pas de travail ou ils travaillent tellement qu'ils ont besoin d'aide pour s'occuper de leurs propres enfants, et maintenant, au travail, on vous demande d'en faire plus avec moins.[29] »

Plusieurs femmes cadres et professionnelles font face à des défis complexes en matière de planification de patrimoine en raison des exigences de temps et de ressources financières auxquelles elles sont soumises. Un plan complet de gestion de patrimoine peut aider à subvenir aux besoins de sa famille et de ses proches, mais aussi à assurer sa propre sécurité financière.

Prochaines étapes visant à dissiper les inquiétudes

Il est possible de surmonter les défis que représentent les soins prodigués à des proches, l'augmentation du coût des soins de santé et la crainte possible de devoir un jour dépendre des autres sur le plan financier. Un plan financier écrit permet de prévoir ces questions, car il présente, d'une part, les objectifs à court et à long terme et, d'autre part, la façon dont le patrimoine actuel et les revenus futurs seront utilisés pour atteindre chacun des objectifs.

Nombre de femmes qui exercent une profession ou occupent un poste de direction se disent trop occupées pour consacrer du temps à la planification financière. Imaginez que le plan financier est un GPS financier personnalisé. Il vous aide à déterminer où vous êtes et où vous allez, à faire le suivi de vos progrès et à prévoir votre parcours pour atteindre les objectifs qui comptent pour vous. Cela peut sembler une tâche ardue, mais un conseiller financier de confiance est capable de rendre le processus plus simple et avantageux pour ses clients.

Il importe que vous trouviez un conseiller financier avec qui vous formerez une bonne équipe. Cette personne doit être compétente, mais aussi s'intéresser à tous les aspects de la vie de ses clients. Un conseiller qui tient réellement compte de vos besoins en tant que femme vous posera des questions allant au-delà des chiffres. Il voudra en savoir plus sur vos valeurs, vos rêves et vos préoccupations. Pour lui, le processus de planification financière doit s'effectuer dans une perspective d'ensemble. Un conseiller compétent sait créer un environnement dans lequel une femme peut se sentir plus à l'aise au fil du temps, car plusieurs femmes trouvent difficile d'exprimer leurs idées et leurs sentiments au sujet des finances. Au fil des entretiens, un conseiller examine également ce qui est important pour un client, c'est-à-dire sa famille, son entreprise, d'autres personnes qui lui sont chères, et surtout, ses propres besoins.

Nombre de femmes qui exercent une profession ou occupent un poste de direction se disent trop occupées pour consacrer du temps à la planification financière.

Pressions financières liées aux soins

Tout au long de leur vie, les femmes s'exposent beaucoup plus que les hommes à l'insécurité financière quand elles assument un rôle d'aidant naturel, et ce, pour plusieurs raisons[30] :

- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes (52 % contre 40 %) de devenir aidantes à un moment ou un autre de leur parcours de vie.
- Les femmes passent plus d'années de leur vie (5,8 ans en moyenne) à prendre soin d'un proche que les hommes (3,4 ans en moyenne).
- Les femmes consacrent plus d'heures par semaine aux tâches liées aux soins (20 heures) que les hommes, dont le nombre d'heures est d'aussi peu que 10 heures.
- Les femmes sont trois plus susceptibles que les hommes de subir une perte de salaire, de travailler à temps partiel ou de s'absenter du marché du travail pour prendre soin d'un proche.
- Étant donné que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre soin d'un proche, elles assument également des dépenses directes plus élevées en soins de santé (soins à domicile, services communautaires, fournitures et frais de transport). Parmi ceux qui prennent soin d'un proche (hommes ou femmes), 80 % dépensent 6 000 $ ou moins par an en moyenne, 17 % dépensent entre 6 000 $ et 24 000 $, et 3 % dépensent plus de 24 000 $.

Les soins prodigués à un proche représentent davantage un obstacle pour les femmes.

Les coûts économiques associés aux soins fournis à un proche représentent un obstacle financier, sans compter qu'ils sont étroitement liés entre eux. Par exemple, quelqu'un qui consacre plus d'heures à prendre soin d'un proche risque davantage d'en subir les conséquences au chapitre de l'emploi, notamment des journées de travail perdues, une diminution du nombre d'heures de travail et la sortie du marché du travail. De plus, les femmes qui ont consacré plus de 20 heures par semaine à prendre soin d'un proche étaient 60 % moins susceptibles d'être sur le marché du travail que les femmes qui n'avaient pas récemment pris soin d'un proche. Enfin, les personnes qui ont assumé des dépenses directes en soins de santé étaient 5,6 fois plus susceptibles de subir d'autres conséquences sur l'emploi et au plan social, notamment le refus d'un emploi ou d'une promotion, le report d'une inscription à un programme d'enseignement ou de formation, la réduction des activités sociales, l'abandon de projets de vacances ou l'emménagement avec le bénéficiaire des soins[31].

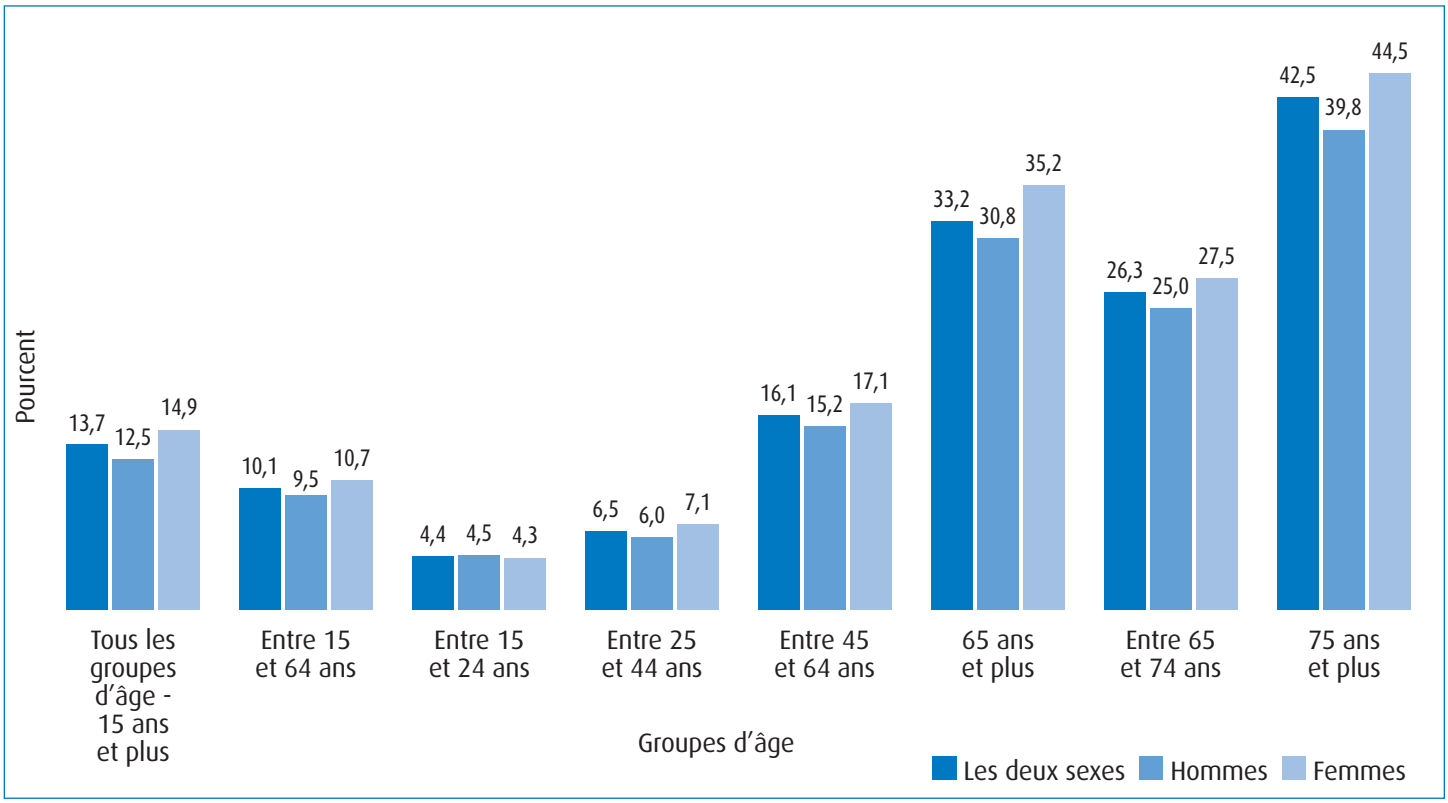
Gestion des obstacles potentiels

Parler d'argent peut être gênant au début, mais c'est un excellent moyen de commencer à répondre à ses préoccupations avec l'aide d'un conseiller financier. Que vous vous sentiez accablé par le fait que vous prenez soin des autres, que vous vous inquiétiez de la hausse des coûts des soins de santé ou que vous craigniez de manquer d'argent un jour, un conseiller financier peut vous aider.

Les prestations du vivant constituent un élément important de la planification financière qui peut aider à répondre à ces préoccupations. Lorsque surviennent des imprévus en matière de santé, recevoir les prestations adéquates est un moyen efficace visant à obtenir les ressources nécessaires en vue de conserver les acquis.

Selon le tableau suivant, les femmes présentent une plus forte prévalence de l'incapacité dans presque tous les groupes d'âge. Offerte sur une base individuelle, l'assurance invalidité ou l'assurance de remplacement du revenu vise à combler la perte de revenu au moyen de prestations mensuelles.

Les prestations du vivant constituent un élément important quand vient le temps de répondre aux préoccupations.



Prévalence de l'incapacité selon le sexe et le groupe d'âge

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012

L'assurance maladie grave est aussi une option à considérer. Il est inquiétant de penser qu'on puisse être atteint d'une maladie grave, mais recevoir une prestation forfaitaire peu après un diagnostic peut aider à payer les frais imprévus ou à répondre à des besoins immédiats en liquidités. De nombreuses polices offrent une option de remboursement des primes si aucune prestation n'a été versée en vertu de la police.

Les femmes présentent une plus forte prévalence de l'incapacité dans presque tous les groupes d'âge.

Par ailleurs, certaines polices visant des maladies spécifiques, comme les cancers féminins, fournissent des avantages uniques quant aux traitements requis.

De son côté, l'assurance de soins de longue durée peut servir à payer les frais associés à des soins continus bien après le début de la retraite. L'assurance maladie peut aider à payer les soins en cas d'accident ou d'autres problèmes d'ordre médical qui ne sont pas couverts par les régimes

provinciaux d'assurance maladie. Cet élément est particulièrement important lorsqu'il s'agit de combler les besoins des enfants. Un travailleur autonome doit quant à lui s'assurer de disposer d'une couverture d'assurance maladie adéquate. S'il a souscrit une protection d'assurance maladie dans le cadre d'un emploi ou à l'aide du régime de son conjoint, examiner sa couverture lui sera utile pour déterminer si une assurance maladie complémentaire serait avantageuse.

La prochaine étape consiste à s'assurer d'avoir mis de côté des fonds facilement accessibles et suffisants pour gérer toute crise inattendue. Il pourrait s'agir d'une urgence de santé, d'un membre de la famille dans le besoin ou même d'un changement inattendu de situation d'emploi.

Épargne en vue d'atteindre des objectifs importants

L'un des éléments les plus importants d'un plan financier est la stratégie d'épargne selon laquelle une femme doit penser d'abord à elle afin d'atteindre ses objectifs. Le maintien de son niveau de vie pour une retraite confortable et le recours à des moyens pour prendre soin de ses personnes à charge peuvent faire partie de ses objectifs. Tirer profit d'options d'épargne présentant des avantages fiscaux est un excellent moyen pour atteindre ses objectifs rapidement, surtout si, comme la plupart des propriétaires d'entreprise et des personnes qui exercent une profession, une femme n'a pas de régime de retraite.

Déployez des stratégies d'épargne conçues pour vous aider à penser à vous en premier.

Les femmes qui occupent des postes de direction et les propriétaires d'entreprise peuvent être avantagées au chapitre de la planification de la retraite si elles ont la possibilité d'investir dans un régime de retraite à prestations ou à cotisations déterminées parrainé par l'entreprise. L'avantage de ces régimes, c'est que les cotisations sont versées directement au moyen de retenues salariales, ce qui diminue la partie du revenu qui est assujettie à l'impôt. L'employeur peut même verser une cotisation de contrepartie fondée sur le montant des cotisations annuelles. S'il s'agit d'un régime de retraite qui a été souscrit auprès d'un employeur précédent, il est possible de transférer la valeur du compte dans un REER immobilisé afin d'obtenir plus de souplesse et de contrôle à l'égard de l'épargne-retraite.

Les travailleuses autonomes peuvent épargner pour la retraite au moyen d'un régime de retraite individuel (RRI). Le RRI offre la possibilité d'effectuer des versements relativement importants – qui dépassent souvent les limites des REER – en vue de la retraite. Le compte d'épargne libre d'impôt (CELI) est un autre moyen présentant des avantages fiscaux pour épargner en vue de la retraite ou pour atteindre d'autres objectifs personnels.

Les professionnelles passent généralement un certain nombre d'années à étudier et à obtenir les permis et accréditations professionnelles exigés, ce qui réduit le nombre d'années qu'elles peuvent consacrer à leur pratique par la suite. La période de capitalisation de leurs revenus de placement est donc moins longue, ce qui complique l'atteinte de leurs objectifs. Les femmes qui quittent le monde du travail pour avoir ou élever des enfants font face à un défi similaire. Les femmes qui se retrouvent dans cette situation devraient faire preuve de prévoyance en matière de planification et d'épargne pour s'assurer d'atteindre leurs objectifs financiers.

Planification en vue de laisser un héritage durable

Il est souhaitable de planifier ses legs lorsqu'on gagne un revenu et qu'on accumule du patrimoine. Une planification de legs exhaustive englobe la transmission des actifs financiers et des valeurs de la famille. Une planification successorale minutieuse implique des discussions avec ses proches sur la façon dont on désire qu'ils se souviennent de nous. Des moments inoubliables et des objets ayant une valeur sentimentale : voilà des éléments que des héritiers chériront. Le rapport de l'Institut Info-Patrimoine BMO intitulé Que léguerez-vous à votre décès? Une chicane de famille ou un précieux héritage? souligne cet objectif important[32].

Un héritage durable peut comprendre des valeurs personnelles. C'est pourquoi il faut peut-être investir de son temps et de ses ressources pour les transmettre à ses héritiers. Inculquer à ses enfants, dès leur jeune âge, des notions de gestion et de responsabilité financières aura un effet positif à long terme, en plus de faire en sorte qu'ils n'aient pas autant de défis à surmonter dans ce domaine. Le moment venu, il est bien d'envisager de présenter ses enfants à son conseiller financier, lequel peut nous aider à assumer cette importante responsabilité.

Du point de vue financier, l'impôt découlant des dispositions réputées peut peser lourdement sur les épaules des proches. C'est pourquoi il convient de recourir à la planification pour réduire à la fois les coûts fiscaux et la complexité liée à la gestion de la succession. Un conseiller financier peut aider ses clients à explorer les avantages et les coûts des différents types d'assurance vie. Si les polices d'assurance vie temporaire sont moins coûteuses que d'autres types de polices, les polices d'assurance vie universelle et entière sont assorties d'un volet d'épargne qui garantit une accumulation à l'abri de l'impôt dans les limites prévues par la police.

Exercer une activité professionnelle ou exploiter une entreprise rend aussi la situation plus complexe. La planification successorale est très importante pour s'assurer de bien s'occuper des patients ou des clients et pour veiller à ce que les héritiers reçoivent la valeur accumulée dans une entreprise pendant les années d'activité.

Conclusion

Au cours des dernières décennies, le pouvoir économique des femmes a augmenté, et cette réussite financière amène de nouveaux défis. Les femmes occupant des postes de direction et celles qui exercent une profession sont en passe d'atteindre l'égalité que M. Marston envisageait avec Wonder Woman. Mais même une superhéroïne a besoin de conseils et de soutien de temps en temps!

À BMO, nous sommes d'avis que tout le monde mérite de travailler avec un conseiller financier de confiance qui peut les aider à mieux planifier leur avenir et celui de leur famille, et ce, dans un climat positif et sûr, où il est possible de faire part de ses préoccupations. En établissant une relation avec un spécialiste de BMO qui comprend leurs besoins financiers particuliers et l'importance de la planification financière, les femmes peuvent obtenir la tranquillité d'esprit qu'elles recherchent.

Les femmes ont habituellement une vision globale des questions d'argent et elles voient en l'accumulation de patrimoine un moyen d'assurer leur sécurité et celle de leurs proches. La planification testamentaire est un sujet qui pique leur curiosité et les inquiète. Non seulement elle doit viser la transmission de leurs actifs financiers, mais encore elle doit traiter de la communication de leurs valeurs et objectifs à la prochaine génération.

Kathleen Burns Kingsbury
Experte en psychologie du patrimoine

Collaboratrice :
Kathleen Burns Kingsbury

Experte en psychologie du patrimoine, madame Kingsbury est la fondatrice de KBK Wealth Connection et l'auteure de plusieurs ouvrages, dont How to Give Financial Advice to Women et How to Give Financial Advice to Couples.

Notes de bas de page

1 « The Golden Age of Comics. » Site Web de PBS. (consulté en janvier 2015) http://www.pbs.org/opb/historydetectives/feature/the-golden-age-of-comics/

2 « The Last Amazon: Wonder Woman Returns. » Lepore, J. The New Yorker, 22 septembre 2014. http://www.newyorker.com/magazine/2014/09/22/last-amazon

3 « 19th Amendment. » Site Web History.com. (consulté en janvier 2015). http://www.history.com/topics/womens-history/19th-amendment

4 « The Surprising Origin Story of Wonder Woman. » Lepore, J. Smithsonian, octobre 2014. http://www.smithsonianmag.com/arts-culture/origin-story-wonder-woman-180952710/?no-ist

5 « Effectifs postsecondaires selon le type d'institutions, le régime d'études, provinces et sexe. » Statistique Canada, 25 novembre 2014. http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/educ71c-fra.htm et http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/educ71b-fra.htm.

6 « Tendances dans le milieu universitaire. » Volume 1 : Effectifs. Association des universités et collèges du Canada, 2011. http://www.aucc.ca/wp-content/uploads/2011/05/tendances-dans-le-milieu-universitaire-vol1-effectifs-2011-f.pdf

7 Population active totale, années de recensement (Series D1-123). Tableau D8-85. Statistique Canada, 2 juillet 2014. http://www.statcan.gc.ca/pub/11-516-x/sectiond/4057750-fra.htm

8 Tableau 12 - Répartition professionnelle selon le secteur d'activité, 1987, 1999 et 2009. Statistique Canada, 13 mai 2013. http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387/tbl/tbl012-fra.htm

9 Tableau 2 [Tableau 3] - Les 20 professions les plus courantes chez les femmes [hommes] âgé(e)s de 15 ans et plus et la proportion des femmes [hommes] sur l'ensemble des effectifs, mai 2011. Statistique Canada, 13 juin 2013. http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/2011002/tbl/tbl02-fra.cfm et http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/2011002/tbl/tbl03-fra.cfm.

10 Enquête nationale auprès des ménages de 2011 : Tableaux de données. Statistiques du revenu d'emploi en 2010 par sexe et profession - CNP 3131 Pharmaciens. Statistique Canada, 2011. http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/dt-td/Rp-eng.cfm?TABID=1&LANG=E&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=106738&PRID=0&PTYPE=105277&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2013&THEME=98&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=

11 « Time for True Diversity in Corporate Boardrooms. » Dhir, A. Toronto Star, 20 octobre 2014. http://www.thestar.com/opinion/commentary/2014/10/20/time_for_true_diversity_in_corporate_boardrooms.html

12 « Tons of Canadian Companies Will Soon Have to Disclose How Many Women Are on Their Boards and in Senior Jobs. » Shecter, B. Financial Post, 17 janvier 2014. http://business.financialpost.com/2014/01/17/women-boards-canada/

13 « Canada's Female Breadwinners Are Growing in Number, but not by Age Group. » Milligan, K. Canadian Business, 10 juin 2013. http://www.canadianbusiness.com/economy/canadas-female-breadwinners/

14 « Women and Wealth: The Investment Sector's New - and Crucial - Frontier. » Nelson, J. The Globe and Mail, 9 août 2014. http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/women-and-wealth-the-investment-sectors-new-and-crucial-frontier/article19979192/?page=all

15 « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies. » Morissette, R., Picot, G., Lu, Y. Statistique Canada, 2013. http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2013347-fra.pdf

16 « Yes, Men Should Do More Housework. » Thompson, D. The Atlantic, 10 décembre 2013. http://www.theatlantic.com/business/archive/2013/12/yes-men-should-do-more-housework/282165/

17 Sinha, M. (2013). « Portrait des aidants familiaux, 2012. » Statistique Canada, nº 89-652-X au catalogue - nº 0001, Division de la statistique sociale et autochtone, septembre 2013. http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2013001-fra.pdf

18 « High Income Women Investors. » A Spectrem eZine. Spectrem Group, 2013. http://spectrem.com/Content_Product/High-Income-Women-Investors.aspx

19 Sinha, M. (2013). « Portrait des aidants familiaux, 2012. » Statistique Canada, nº 89-652-X au catalogue - nº 0001, Division de la statistique sociale et autochtone, septembre 2013. http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2013001-fra.pdf

20 « Women and Caregiving: Facts and Figures .» Family Caregiver Alliance, 31 décembre 2003.

21 Fast, J., Keating, N., Lero, D., Eales, J. et Duncan, K. (décembre 2013). « The economic costs of care to family/friend caregivers: A synthesis of findings. » Fast et Keating - Edmonton (Alberta) : University of Alberta; Lero - Guelph (Ontario) : University of Guelph; Duncan - Winnipeg (Manitoba) : Université du Manitoba. http://www.google.ca/url?url=http://www.rapp.ualberta.ca/~/media/rapp/Publications/Documents/SynthesisCaregiversEconomicCosts_2013Dec.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=MDf2VN-eHMmPyATb0oLADA&ved=0CBgQFjAA&usg=AFQjCNEHI564kAD_uPhm52OlJvS0iYcxBA

22 « Should Women Pay Higher Premiums for Health Insurance? » Gorman, L. Blogue en matière de politique de la santé du National Center for Policy Analysis, 24 juillet 2013. http://healthblog.ncpa.org/should-women-pay-higher-premiums-for-health-insurance/?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed%3A+TheJohnGoodmanHealthBlog+%28John+Goodman%27s+Health+Policy+Blog%29

23 « Coup d'œil sur la situation des femmes au Canada. » Condition féminine Canada, 2012. http://www.swc-cfc.gc.ca/rc-cr/stat/wic-fac-2012/glance-statistical-fra.pdf

24 « Stress in America: Our Health at Risk. » American Psychological Association, 11 janvier 2012. https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2011/final-2011.pdf

25 « Les soins de santé coûtent plus de 11 000 $ à la famille canadienne moyenne. » Institut Fraser, 3 juillet 2014. http://www.fraserinstitute.org/publicationdisplay.aspx?id=21556&terms=Bacchus+Barua&LangType=1036

26 « By the Numbers: How Much Did Canada Spend on Health Care in 2013? » Chai, C. Global News, 29 octobre 2013. http://globalnews.ca/news/932105/by-the-numbers-how-much-did-canada-spend-on-health-care-in-2013/

27 « Vivre jusqu'à 100 ans : Les quatre clés de la longévité. » L'Institut Info-Patrimoine BMO, octobre 2014. http://www.bmo.com/pdf/mf/prospectus/fr/14-1390%20BWI_Q3%202014_4%20keys%20CDN%20FR03_web.pdf

28 « Bag-Lady Baggage. » Toller, C. Chatelaine, 16 avril 2007. http://www.chatelaine.com/living/budgeting/bag-lady-baggage/

29 « How To Give Financial Advice To Couples: Balancing High-Net-Worth Partners' Needs. » Burns Kingsbury, K. McGraw-Hill, 2013, page 88.

30 Fast, J., Keating, N., Lero, D., Eales, J. et Duncan, K. (décembre 2013). « The economic costs of care to family/friend caregivers: A synthesis of findings. » Fast et Keating - Edmonton (Alberta) : University of Alberta; Lero - Guelph (Ontario) : University of Guelph; Duncan - Winnipeg (Manitoba) : Université du Manitoba. http://www.google.ca/url?url=http://www.rapp.ualberta.ca/~/media/rapp/Publications/Documents/SynthesisCaregiversEconomicCosts_2013Dec.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=DiL3VNDcI5OtyQTDkIHwCw&ved=0CBgQFjAA&usg=AFQjCNGMHwof-HIlR5OMU3B4lw2syztzzA

31 Fast, J., Keating, N., Lero, D., Eales, J. et Duncan, K. (décembre 2013). « The economic costs of care to family/friend caregivers: A synthesis of findings. » Fast et Keating - Edmonton (Alberta) : University of Alberta; Lero - Guelph (Ontario) : University of Guelph; Duncan - Winnipeg (Manitoba) : Université du Manitoba. http://www.google.ca/url?url=http://www.rapp.ualberta.ca/~/media/rapp/Publications/Documents/SynthesisCaregiversEconomicCosts_2013Dec.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=DiL3VNDcI5OtyQTDkIHwCw&ved=0CBgQFjAA&usg=AFQjCNGMHwof-HIlR5OMU3B4lw2syztzzA

32 « Que léguerez-vous à votre décès? Une chicane de famille ou un précieux héritage? » L'Institut Info-Patrimoine BMO, juillet 2013. www.bmo.com/accueil/particuliers/services-bancaires/placements/epargne-retraite/planification-retraite/institut-info-patrimoine-bmo/ressources

BMO Groupe financier

Ici, pour vous.[MC]

15-375 (03/15)

BMO Groupe financier publie ce document à l'intention des clients à titre indicatif seulement. L'information fournie correspond à celle qui était disponible à la date indiquée dans le présent document. Elle provient de sources que nous estimons fiables, mais elle n'est pas garantie, peut être incomplète et peut changer sans préavis. L'information est de nature générale et ne doit pas être interprétée comme des conseils précis à une personne donnée ni comme des conseils portant sur un risque spécifique ou un produit d'assurance en particulier. Les observations comprises dans la présente publication n'ont pas pour but de constituer une analyse définitive des conditions d'application de l'impôt ni des lois sur les fiducies et les successions. Ils sont plutôt de nature générale, et nous recommandons à chaque investisseur d'obtenir des conseils professionnels sur sa situation fiscale particulière. Pour obtenir des conseils à l'égard de vos besoins en matière d'assurance, il est conseillé de consulter un courtier d'assurance indépendant ou tout autre conseiller de votre choix. Vous devriez aussi consulter un avocat ou un fiscaliste au sujet de votre situation personnelle et un professionnel de la santé au sujet de votre état de santé personnel. Tous droits réservés. La reproduction de ce rapport sous quelque forme que ce soit ou son utilisation à titre de référence dans toute autre publication est interdite sans l'autorisation expresse écrite de BMO Groupe financier.

[MD] « Nesbitt Burns » est une marque de commerce déposée de BMO Nesbitt Burns Inc. BMO Nesbitt Burns Inc. est une filiale en propriété exclusive de la Banque de Montréal. BMO Gestion de patrimoine est le nom de marque du groupe d'exploitation qui comprend la Banque de Montréal et certaines de ses filiales qui offrent des produits et des services de gestion de patrimoine. Si vous êtes déjà un client de BMO Nesbitt Burns, communiquez avec votre conseiller en placement pour obtenir plus de précisions.

Membre – **Fonds canadien de protection des épargnants. Membre de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières.**

BMO Banque privée est une société membre de BMO Gestion de patrimoine. Les services bancaires sont offerts par la Banque de Montréal. Les services de gestion de portefeuille sont offerts par BMO Gestion privée de placements inc., une filiale indirecte de la Banque de Montréal. Les services de planification et de garde de valeurs ainsi que les services successoraux et fiduciaires sont offerts par la Société de fiducie BMO, filiale en propriété exclusive de la Banque de Montréal. BMO Gestion de patrimoine est le nom d'une marque qui désigne la Banque de Montréal et certaines de ses sociétés affiliées qui offrent des produits et des services de gestion de patrimoine. « BMO (le médaillon contenant le M souligné) Banque privée » est une marque de commerce déposée de la Banque de Montréal, utilisée sous licence.

[MD] « BMO (le médaillon contenant le M souligné) » est une marque de commerce déposée de la Banque de Montréal, utilisée sous licence. [MC] Marque de commerce de la Banque de Montréal.