

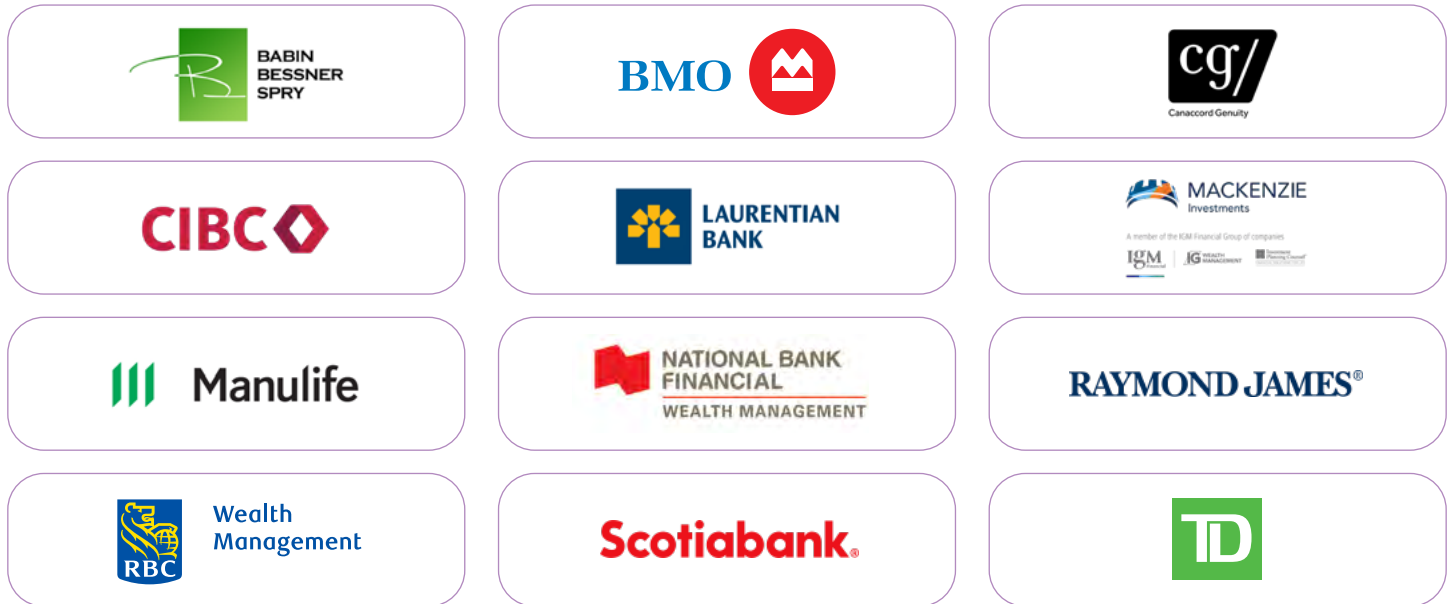


# LES FEMMES EN GESTION DE PATRIMOINE

La rétention et l'avancement des conseillères en placements

## Entreprises participantes

Les institutions canadiennes de services financiers ci-dessous ont commandité cette étude et y ont participé:



## Autrices

**Rosheeka Parahoo**, directrice, Recherche et défense des intérêts, VersaFi

**Julie Stinson**, gestionnaire, Recherche et défense des intérêts, VersaFi

## Partenaire de recherche

The Sentis Group

## Avis relatif au droit d'auteur

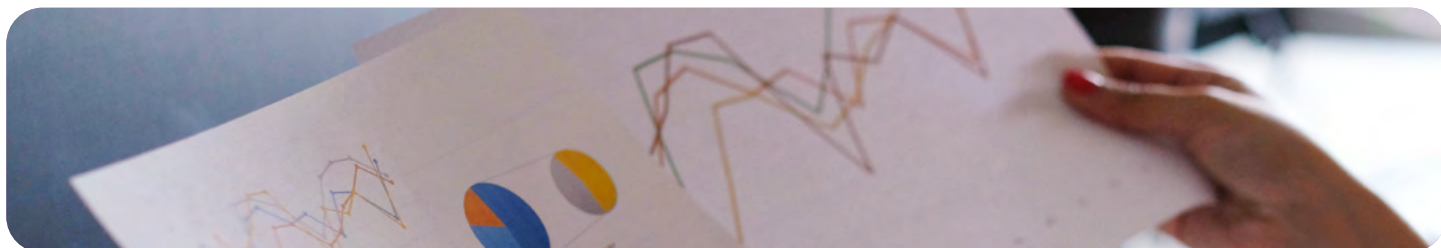
© 2025 VERSAFI

Tous droits réservés. Le présent document, y compris son contenu, sa conception graphique et tout le matériel connexe, est la propriété intellectuelle de VersaFi. Ce document est offert uniquement à titre informatif. Il est interdit de reproduire, distribuer, transmettre ou utiliser de quelque autre façon le contenu de ce document, en tout ou en partie, sans en avoir reçu l'autorisation écrite de VersaFi. Toute utilisation, reproduction ou distribution non autorisée de ce document pourrait constituer une violation de lois sur le droit d'auteur et entraîner une action en justice.

Pour toute demande d'autorisation ou question relative à l'utilisation de ce document, veuillez écrire à l'équipe de Recherche et défense des intérêts de VersaFi, à [research.advocacy@versafi.ca](mailto:research.advocacy@versafi.ca). VersaFi se réserve le droit de modifier, d'actualiser ou de retirer ce document en tout temps sans préavis. Nous vous remercions de votre respect envers nos droits de propriété intellectuelle.

# TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	03
Résumé	04
Résultats de la recherche	06
Recommandations	10



# AVANT-PROPOS

## La rétention et l'avancement des femmes en gestion de patrimoine

Depuis vingt ans, l'industrie de la gestion de patrimoine a pris une série de mesures proactives pour accroître le nombre de femmes qui entrent, demeurent et progressent dans ce domaine. Elle a amélioré les systèmes de soutien – notamment le mentorat et le parrainage –, multiplié les efforts pour contrer les normes et préjugés d'ordre culturel et misé sur les arrangements de travail flexible.

Pourtant, au Canada, les hommes continuent de détenir une proportion écrasante des fonctions de conseil en placements, soit de 80 à 85 %. La domination des hommes dans cette industrie découle d'une combinaison complexe de normes sociétales, de biais de genre et d'obstacles systémiques qui persistent malgré les efforts déployés récemment.

Cependant, compte tenu de la convergence actuelle de vents contraires, il est urgent de changer les choses.

On s'attend à ce que 37 % des conseillers financiers, qui gèrent 10,4 billions de dollars, soit 40 % des actifs de ce secteur d'activité, prennent leur retraite d'ici 10 ans. Ainsi, de jeunes conseillères et conseillers en placements (CP) sont prêts pour l'avancement, et des sociétés de placement tout entières sont prêtes à changer de mains.

En même temps, les femmes s'enrichissent. Elles gagnent, héritent et contrôlent plus de richesses que jamais auparavant, et elles influent sur de nouvelles approches en gestion du patrimoine. On note entre autres une transition entre les formules d'investissement traditionnelles, centrées sur les produits et la vente, et une planification financière globale fondée sur l'établissement de liens, l'intuition et l'empathie – des forces souvent associées aux conseillères en placements.

Quel serait le changement le plus remarquable? Peut-être le fait que de plus en plus d'investisseuses déclarent qu'elles préfèrent travailler avec une conseillère.

Dans ce contexte, il est nécessaire, plus que jamais auparavant, d'attirer des conseillères dans ce secteur traditionnellement dominé par les hommes, de les maintenir en poste et de favoriser leur avancement.

Il faut donc se poser la question : quelles sociétés vont montrer la voie de l'avenir en décrochant des portefeuilles à forte valeur, en suscitant des recommandations et en conservant leur clientèle? L'avenir nous le dira. Une chose est sûre, cependant : les conseillères font désormais partie intégrante de la discussion. La capacité d'une société à les retenir et à les faire progresser pourrait bien changer la donne.

L'étude Les femmes en gestion de patrimoine examine les obstacles systémiques qui entravent la réussite des femmes dans ce domaine et propose aux sociétés des recommandations pour l'instauration d'environnements équitables, propres à soutenir la progression des femmes dans leur pratique de CP et dans leur carrière.

Comme jamais auparavant, la conjoncture est favorable aux femmes en gestion de patrimoine et aux sociétés qui reconnaissent les avantages associés à leur avancement.



Tanya van Biesen  
**PRESIDENT & CEO, VERSAFI**

# RÉSUMÉ

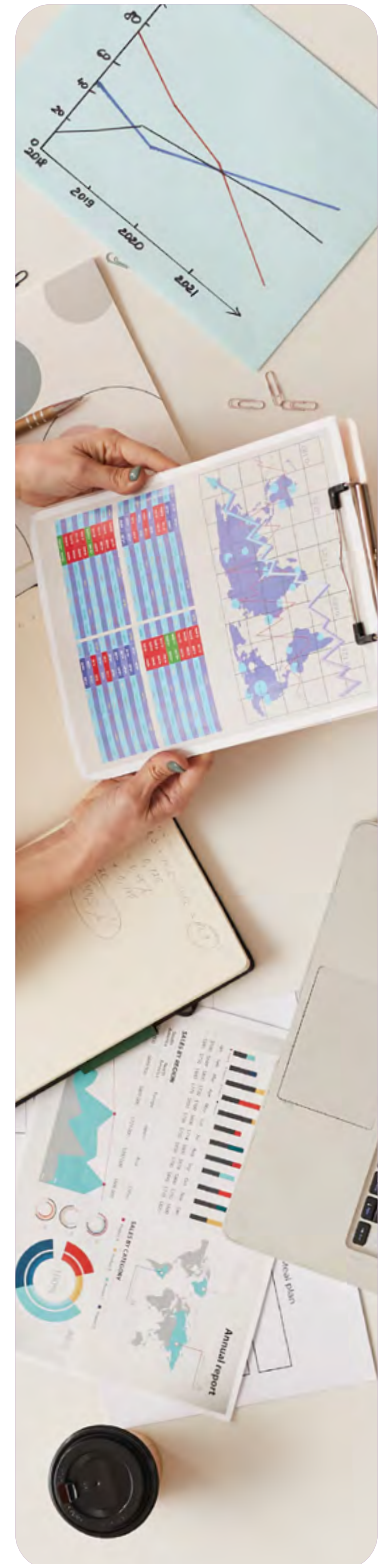
Le rapport Les femmes en gestion de patrimoine de VersaFi présente les observations recueillies auprès de conseillères en gestion du patrimoine de partout au Canada dans le cadre d'une enquête nationale en ligne et d'entrevues individuelles. Notre objectif était de comprendre les défis que doivent relever les femmes en gestion de patrimoine et d'offrir aux sociétés des solutions permettant d'accélérer le changement.

Notre recherche nous a permis de relever deux obstacles importants à la progression des conseillères en placements. Ces obstacles, qui contribuent à une impression d'isolement et à un manque de sentiment d'appartenance, compromettent la réussite des femmes dans ce secteur.

Le premier obstacle est une culture d'entreprise marquée par la persistance des préjugés et du sexisme et par un manque de représentation et de mentorat. Même si bon nombre de sociétés se sont efforcées de mettre en place des politiques de travail flexible et de congé parental ainsi que des formations sur l'élimination des biais, il est évident que les femmes sont encore désavantagées par la culture dominée par les hommes qui prévaut dans le secteur de la gestion de patrimoine. La majorité des conseillères en placements parlent du manque de modèles féminins et de l'insuffisance des occasions de mentorat dans leur entreprise et déclarent avoir subi de l'intimidation et du harcèlement.

L'autre obstacle essentiel a trait à l'inégalité des plans de relève dans beaucoup de sociétés de gestion de patrimoine. La grande majorité des participantes à l'étude constatent avec inquiétude que la planification de la relève des CP au seuil de la retraite manque de transparence et que le processus de rachat des portefeuilles de clients, pourtant reconnu comme crucial pour la croissance des activités des CP, est inéquitable.

Notre recherche a également mis au jour une occasion inattendue, mais importante, pour les sociétés vouées à l'avancement et à la rétention des femmes : l'intégration des CP à une équipe de conseil. Pour les sociétés de placements, les équipes de conseil sont un moyen de remédier aux obstacles associés à la culture d'entreprise, de faciliter la conciliation travail-vie personnelle, d'accroître l'accès au mentorat et de permettre aux CP d'élargir leur portefeuille de clients. Toutefois, même si cette pratique connaît des progrès, notre recherche révèle aussi qu'elle n'est pas ancrée de façon inclusive dans l'ensemble du secteur.



[Suite sur la page suivante >](#)

## Recommandations

Il est primordial de trouver de nouvelles stratégies pour abattre les obstacles à la rétention et à l'avancement des femmes en gestion de patrimoine. VersaFi propose les conseils suivants aux sociétés prêtes à mener le changement :

### 1. Soutenir la constitution d'équipes de conseil

La formation d'équipes de conseil est une approche collaborative selon laquelle des conseillères et conseillers financiers travaillent ensemble afin de servir leur clientèle avec une efficacité accrue et de lui offrir une expérience personnalisée et cohérente. Cette stratégie ressort de notre recherche comme une occasion de promouvoir l'équité.

Les sociétés devraient rechercher activement des occasions d'inclure des femmes dans leurs équipes de conseil. Cette stratégie comporte plusieurs avantages : elle améliore le rendement de la société, elle renforce la confiance des clients, et elle permet d'attirer et de retenir les talents les plus prometteurs.



### 2. Impulser un changement de comportement par une rétroaction tous azimuts

Plusieurs études ont démontré que l'instauration d'autoévaluations et de rétroactions anonymes tous azimuts favorise l'équité dans l'évaluation du personnel ainsi que la responsabilisation, ce qui promeut une culture respectueuse de tous et aide à désamorcer les comportements problématiques.

En mettant le personnel à contribution dans la production et la réception des rétroactions, les organisations aident les individus à harmoniser leur comportement avec les objectifs de leur équipe et de l'entreprise, favorisant une culture du respect et de l'amélioration continue.



### 3. Instaurer des politiques transparentes de planification de la relève

Les sociétés doivent établir des lignes directrices claires et transparentes sur la répartition des portefeuilles de clients afin de favoriser l'équité d'accès des femmes. Ces directives doivent préciser, entre autres, les considérations relatives au revenu des clients, aux compétences et à l'expertise des CP, à leur capacité individuelle, à la force de leurs relations et à leur situation géographique.

En s'attaquant à ces questions clés, les sociétés de gestion de patrimoine peuvent instaurer un environnement équitable, propre à soutenir l'avancement des conseillères en placements et le développement de leur pratique. **C'est maintenant le temps d'agir.**

La planification de la relève – ou la cession de la clientèle d'un-e CP, généralement au moment de sa retraite – est reconnue comme une occasion déterminante pour l'ensemble des CP de développer leurs activités. Mais souvent, les femmes ne sont pas au courant des occasions de racheter des portefeuilles de clients.

# RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

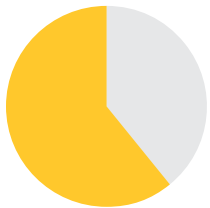
« J'ai vite appris à baisser la tête et à me taire... La vieille clique masculine est une réalité. On se sent bien seule. »

— Témoignage d'une conseillère en placements

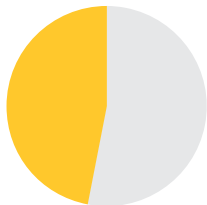
## Les obstacles à la rétention et à l'avancement des femmes en gestion de patrimoine

### 1. La culture d'entreprise: le manque de représentation et de mentorat et la prévalence du sexisme

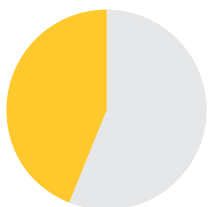
Les conseillères en placements se passionnent pour leur clientèle ainsi que pour leur secteur d'activité et les perspectives qu'il offre. Toutefois, celles que nous avons interrogées dans le cadre de notre recherche déclarent que certaines barrières culturelles les empêchent encore de réaliser tout leur potentiel.



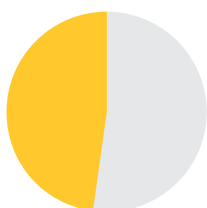
**61%** des conseillères en placements mentionnent l'absence de modèles et de représentation.



**47%** des conseillères en placements citent l'insuffisance des occasions de mentorat.



**44%** des conseillères en placements sont l'objet de propos inappropriés, d'insultes, d'intimidation ou de harcèlement.



**Seulement 48%** des conseillères estiment que leur milieu de travail est exempt de sexisme.

## 2. Des plans de relève inévitables : les pratiques actuelles limitent la capacité des conseillères en placements à élargir leur portefeuille de clients

Dans le domaine de la gestion de patrimoine, la planification de la relève – soit la cession de la clientèle d'un-e CP, généralement au moment de sa retraite – est une occasion déterminante pour les autres CP de développer leurs activités. Souvent, les CP au seuil de la retraite ont une voix déterminante dans le choix des personnes à qui ils et elles vendent ou cèdent leur portefeuille de clients.

Notre recherche révèle que **75%** des portefeuilles de clients sont rachetés par d'autres CP, par l'entremise de la société ou de l'institution bancaire.

Selon les conseillères interrogées, les principaux obstacles sont le manque de transparence et le manque d'accès aux réseaux informels où ces transactions se concluent.

En ce qui concerne l'égalité des chances pour le rachat du portefeuille d'un-e CP au seuil de la retraite :

- **23% des conseillères** croient que les femmes ont les mêmes chances que leurs homologues masculins.
- **37% des conseillères** en placements déclarent que les femmes sont explicitement désavantagées.
- **40% des conseillères** en placements ne savent pas si les femmes ont des chances égales.

Seulement **6%** des conseillères en placements croient que les processus de planification de la relève sont transparents dans leur secteur.

À peine **34%** des femmes interrogées sont satisfaites des mesures prises dans leur institution bancaire ou leur société pour assurer l'équité du plan de relève lors du départ à la retraite d'un-e CP.

Or, près de **80%** des conseillères en placements sont d'accord avec l'idée qu'il est essentiel pour la rétention des femmes en gestion de patrimoine d'améliorer la transparence et l'accessibilité des occasions de racheter des portefeuilles.

« Le rachat d'un portefeuille est une avenue importante pour élargir ses activités. Mais on ne peut rien racheter si on ignore qu'une personne cherche à vendre... et cela nous ramène directement au réseautage. De plus, on ne peut pas acheter un portefeuille si la personne qui le vend ne croit pas qu'on est capable de servir ses clients... et cela nous ramène directement au bon vieux sexisme. »

— Témoignage d'une conseillère en placements



## Les avantages des équipes de conseil

Notre recherche nous a permis de relever que la formation d'équipes de conseil, où des conseillères et conseillers financiers travaillent ensemble afin de servir leur clientèle avec une efficacité accrue, a un potentiel inégalé d'impact positif pour les femmes en gestion de patrimoine.

Dans ces équipes structurées, les CP partagent des responsabilités telles que la gestion de la clientèle, le marketing et les tâches administratives selon une approche plus équilibrée et plus collaborative qu'en solo, lorsque chaque CP gère ces aspects de façon indépendante.

La formation d'équipes de conseil est une pratique émergente, mais nous avons appris qu'elle n'est pas ancrée de façon inclusive dans l'ensemble du secteur.

**Pas moins de 81 % des conseillères** en placements sont d'accord avec l'idée que la formation d'équipes de conseil est essentielle à la rétention des femmes dans ce secteur. **Seules 24 % des répondantes** croient que leur société offre un excellent soutien à ses équipes de conseil.

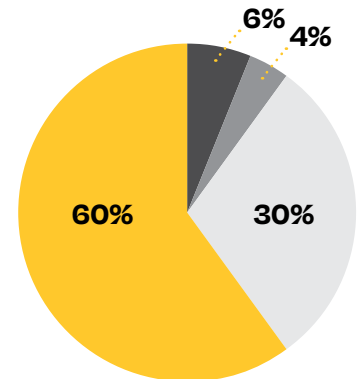
**92%** déclarent que ces équipes facilitent la mise en commun des ressources telles que les collaboratrices et collaborateurs et le marketing.

**90%** croient que les équipes offrent à la clientèle une diversité accrue de compétences et d'expertise.

**87%** déclarent avoir amélioré leur équilibre travail-vie personnelle et réduit leur niveau d'épuisement.

**86%** estiment que la formation d'équipes leur permet de servir davantage de clients.

**81%** déclarent que ce système facilite les congés parentaux.



Selon ce que révèle notre recherche, **60%** des conseillères en placements font partie d'une équipe de conseil, ce qui n'est toutefois pas le cas pour au moins **30%** des répondantes, même s'il existe des équipes au sein de leur société.

**Quatre pour cent** des répondantes déclarent qu'elles ont entendu parler d'équipes de conseil, mais qu'il n'y en a pas dans leur société, tandis que **6%** n'ont jamais entendu parler d'équipes de conseil.

« [Les équipes de conseil me donnent] le potentiel d'apprendre de mes collègues, la confiance en ma capacité de servir mes clients et d'équilibrer mon travail et ma vie personnelle [de même qu'un] potentiel de transition en vue de ma retraite. »

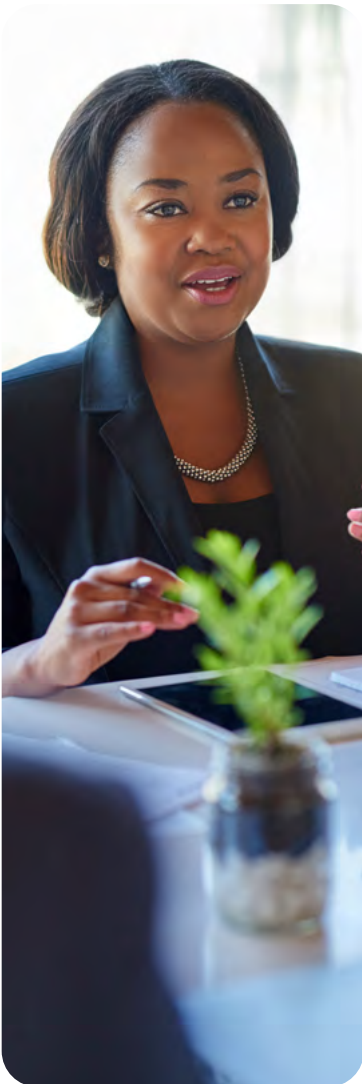
« Je pense que nous sommes plus solides ensemble qu'individuellement. Chacun a ses propres forces, et en équipe, nous pouvons combiner ces forces. »

# RECOMMANDATIONS

## Pour la rétention et l'avancement des femmes en gestion de patrimoine

### 1. Soutenir la constitution d'équipes de conseil

Les femmes en gestion de patrimoine interrogées dans le cadre de notre recherche croient fortement que la formation d'équipes de conseil est essentielle à leur rétention dans le domaine. En travaillant en équipe, les conseillères et conseillers en placements (CP) peuvent s'échanger des rétroactions significatives entre collègues, promouvoir un changement de comportement constructif et favoriser leur croissance professionnelle.



#### Comment soutenir la constitution d'équipes de conseil

- L'intégration des CP à une équipe de conseil dès le début de leur carrière les expose à un large éventail d'expériences, élargit leur réseau et accroît les chances qu'on les considère comme une relève viable dans des fonctions de direction.
- Pour maximiser le potentiel des équipes de conseil, les sociétés doivent définir clairement les fonctions, établir un cadre de rémunération équitable fondé à la fois sur des incitatifs individuels et sur le rendement de l'équipe, et offrir un soutien cohérent comprenant des rencontres informelles périodiques et des ressources de développement.

## 2. Impulser un changement de comportement par une rétroaction tous azimuts

Bon nombre d'études démontrent qu'une rétroaction tous azimuts effectuée périodiquement et d'une façon durable peut favoriser un changement de comportement. C'est là un aspect important lorsqu'on entreprend de remédier à une culture toxique.

La rétroaction tous azimuts est particulièrement efficace quand on la combine à des suivis ciblés tels que les plans de coaching et de perfectionnement, soutenus par des cycles réguliers et par un engagement visible de la direction. Elle clarifie dans quelle mesure les comportements concordent avec les objectifs organisationnels et favorise ainsi des améliorations significatives. Le succès repose sur un contenu sur mesure, des données crédibles, la reddition de comptes et une large participation afin d'intégrer la rétroaction à la culture.



### Comment établir un mécanisme de rétroaction tous azimuts

- Présentez la rétroaction tous azimuts comme un outil de développement axé sur les progrès et l'apprentissage, par opposition à une mesure punitive, afin de favoriser la confiance et l'ouverture d'esprit.
- Combinez les rétroactions recueillies auprès de collègues, de gestionnaires et de subordonné-es sous forme de sondage anonyme aux autoévaluations afin d'assurer une évaluation globale et franche.
- Harmonisez les questions de rétroaction avec les valeurs de l'organisation et les compétences en matière de leadership, et utilisez des sondages sur mesure pour un maximum de pertinence et d'engagement.
- Aidez les personnes participantes à formuler des plans de développement réalisables sur la base de la rétroaction, et invitez les formateurs et formatrices ou les dirigeant-es à guider l'établissement d'objectifs et le suivi des progrès.
- Réalisez le processus périodiquement – tous les 12 ou 18 mois, par exemple – pour maintenir l'impulsion tout en laissant aux changements significatifs le temps de se concrétiser.
- Assurez-vous d'avoir un soutien visible des membres de la haute direction afin de démontrer l'engagement de l'organisation envers la croissance, la responsabilisation et une culture positive.

### 3. Instaurer des pratiques transparentes de planification de la relève

Faute de politiques claires et d'une accessibilité équitable, les femmes sont systématiquement exclues de l'un des aspects les plus essentiels de l'avancement professionnel en gestion de patrimoine. Dans le domaine de la gestion de patrimoine, la planification de la relève se produit lorsqu'un-e CP au seuil de la retraite cède son portefeuille de clients à une personne de la relève. Pour ce faire, il existe trois méthodes courantes. Cette liste n'est toutefois pas exhaustive, et on peut en modifier ou en combiner plusieurs caractéristiques :

- 1. Transition à l'interne :** Le ou la CP cède son portefeuille à une personne de la même société. Cette option est moins perturbatrice pour la clientèle, mais elle oblige le ou la CP au seuil de la retraite à avoir à l'esprit une relève à l'interne.
- 2. Vente et départ :** Le ou la CP vend son portefeuille à un-e autre CP et met fin à ses activités. Cette méthode est rapide et efficace, mais le changement subit risque de perturber la clientèle.
- 3. Fusion et participation poursuivie :** Le ou la CP fusionne son portefeuille avec celui d'un-e collègue et continue d'exercer certaines fonctions. Cette méthode facilite une transition en douceur et aide à maintenir les relations avec la clientèle.

Les sociétés de gestion de patrimoine peuvent rendre ces occasions plus équitables pour l'ensemble des CP en instaurant des politiques de planification de la relève transparentes et accessibles. En plus d'informer l'ensemble des CP des occasions de racheter des portefeuilles de clients, cette approche est équitable pour les femmes, car elle leur donne la même possibilité qu'aux hommes d'élargir leur portefeuille et de progresser dans le secteur.



#### **Comment instaurer des politiques transparentes de planification de la relève**

Voici comment une société peut établir des lignes directrices transparentes sur la répartition des portefeuilles de clients :

- Élaborez une politique claire et bien documentée qui décrit en détail le processus de répartition, de rachat ou de cession des portefeuilles de clients. Cette politique doit préciser les critères d'admissibilité, le processus de sélection et le calendrier des rachats de portefeuilles. Communiquez cette politique à la grandeur de l'organisation afin d'assurer la transparence et d'éviter toute ambiguïté.
- Encouragez les CP à commencer tôt à réfléchir à la planification de la relève. Lorsqu'un-e CP au seuil de la retraite communique son plan de relève à la direction, celle-ci peut déterminer quelle exposition donner à ce plan. Elle peut aussi associer la personne à des collaborateurs et collaboratrices dont les objectifs cadrent avec son secteur d'activité et qui sont aptes à travailler efficacement avec elle.
- Dans le domaine juridique, une répartitrice ou un répartiteur des tâches a la responsabilité de veiller à ce que les collaboratrices et collaborateurs acquièrent une expérience diversifiée dans l'ensemble des dossiers, donnant ainsi à chaque associé-e la possibilité d'en côtoyer plusieurs. La gestion de patrimoine pourrait tirer parti d'une approche similaire : un comité d'examen chargé de superviser la distribution des portefeuilles et la planification de la relève aiderait à équilibrer les besoins du personnel avec ceux des CP au seuil de la retraite et à éviter que les femmes soient laissées pour compte.

# RECHERCHE COMPLÉMENTAIRE

## Attirer les étudiantes femmes et personnes non binaires vers la gestion de patrimoine

Il ne suffit pas d'assurer la rétention des femmes et de les aider à réussir après leur entrée dans notre secteur d'activité; il importe tout autant de les attirer vers ce domaine au départ. C'est pourquoi VersaFi a mené une étude complémentaire axée sur les étudiantes en finance et en affaires afin de comprendre leur point de vue sur la gestion de patrimoine en tant que choix de carrière. Les résultats de cette étude ont une importance vitale pour remodeler la réputation du secteur et pour s'assurer que les jeunes femmes et personnes non binaires envisagent la gestion de patrimoine comme un choix de carrière attrayant et viable.

Cette étude menée au début de 2024 explore les facteurs qui dissuadent les étudiantes d'envisager une carrière en gestion de patrimoine. Dans le cadre de cette étude, nous avons mené un sondage en ligne auprès de 114 étudiantes de premier cycle (femmes et personnes non binaires) en finance, en affaires et dans des domaines connexes. Les résultats présentés [ici](#) sont un prolongement de notre recherche sur le recrutement accéléré de conseillères en placements.



# MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

The Sentis Group, partenaire de recherche de VersaFi, a réalisé 20 entrevues individuelles approfondies auprès de conseillères en placements au cours de l'automne 2023. Après ces entrevues, 67 conseillères en placements établies au Canada ont participé à un sondage national en ligne réalisé au début de 2024. L'équipe de recherche a utilisé un échantillon de commodité, ce qui pourrait limiter la portée générale de nos conclusions. Par conséquent, il convient de faire preuve de prudence dans l'application de ces résultats à d'autres contextes.

**45 % des participantes** à cette recherche ont indiqué qu'elles travaillaient depuis longtemps dans ce secteur et possédaient au moins 20 ans d'expérience à titre de CP. **32 % ont indiqué** qu'elles travaillaient dans ce secteur depuis 6 à 20 ans, et **21 % des participantes** ont indiqué qu'elles y étaient actives depuis cinq ans ou moins.

**37 % des participantes** à notre étude travaillent dans une société indépendante de gestion de patrimoine et **63 % des participantes**, dans la division des placements d'une institution bancaire. Pour ce qui est des dimensions de l'identité, la prédominance va aux participantes blanches et hétérosexuelles qui ne déclarent pas être handicapées.



---

## Remerciements

Nous remercions particulièrement toutes les personnes qui ont participé aux sondages et aux entrevues réalisés dans le cadre de cette recherche. Ce projet n'existerait pas si ce n'était de tout le temps que vous y avez consacré et de votre intérêt pour l'amélioration de votre secteur d'activité. VersaFi exprime également sa gratitude aux membres du groupe de travail qui ont participé activement à ce projet, exposé de précieuses idées découlant de leur expérience du domaine et éclairé l'orientation du présent rapport. Il n'aurait pas été possible de réaliser ce projet sans vous toutes.

---

## La recherche

Cette recherche a été réalisée en partenariat avec The Sentis Group et guidée par les membres d'un groupe de travail issu de diverses sociétés qui ont parrainé ce projet. Les femmes en gestion de patrimoine porte sur les expériences vécues par les conseillères en placements au Canada. Cette recherche étudie en quoi la réputation et les pratiques opérationnelles systémiques de ce secteur d'activité limitent la capacité des femmes à faire carrière et à progresser en gestion de patrimoine. Les femmes en gestion de patrimoine vise à éclairer les stratégies et les meilleures pratiques de ce secteur en matière d'équité entre les sexes, ainsi qu'à fournir aux sociétés partenaires de VersaFi, à leurs dirigeantes, à leurs gestionnaires et à leur personnel des recommandations concrètes pour promouvoir l'équité. Cette recherche comprend des données recueillies en 2023-2024 auprès de 87 conseillères en placements.

---

## VersaFi

VersaFi est une organisation nationale sans but lucratif, vouée à accélérer l'équité pour les femmes dans le secteur financier. Fondée en 1995 sous le nom de Women in Capital Markets (WCM), elle s'est donné une nouvelle image de marque en 2024 afin de donner du pouvoir et des appuis aux femmes et aux personnes non binaires dans l'ensemble du secteur financier canadien, à tous les stades de leur carrière. À cette fin, VersaFi nourrit un bassin de talents à tous les échelons, se fait le porte-parole et le défenseur de l'équité entre les sexes dans ce secteur, et collabore avec les leaders du secteur financier à la mise en œuvre de changements structurels et culturels efficaces et durables. Sa communauté en développement constant compte maintenant plus de 4 000 membres du secteur financier, représentant des courtiers et des gestionnaires de patrimoine relevant des grandes banques canadiennes, des courtiers indépendants et sous contrôle étranger, des gestionnaires d'actifs, des compagnies d'assurance, des régimes de retraite, des organismes de réglementation, des bourses et des cabinets de conseil. Pour obtenir un complément d'information ou pour adhérer à l'organisme, consultez le site [www.versafi.ca](http://www.versafi.ca).

---

## The Sentis Group

The Sentis Group est un cabinet offrant une gamme complète de services d'études de marché et de consultation. Ses propriétaires exploitants sont des spécialistes chevronnés en études de marché qui font bénéficier chaque projet de leurs nombreux titres de compétence et de leur expertise en méthodologie de recherche, en analyse et en services-conseils. Fondé en 2011, Sentis est devenu un chef de file dans la recherche sur la motivation du personnel et la santé organisationnelle et possède une solide expertise dans l'industrie canadienne des services financiers. Établi à Vancouver, Sentis a pour clientèle des sociétés fermées et ouvertes, des associations de membres et des associations sans but lucratif, ainsi que des sociétés d'État, des ministères, des services publics réglementés et des organismes de réglementation.

