



# NÉGOCIATION DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

SCFP  
SERVICE DE LA  
RECHERCHE



## LES RÉGIMES « FLEXIBLES »

Les régimes d'avantages sociaux flexibles minent les régimes conventionnels. En les qualifiant de « flexibles », on tente de leur donner une meilleure image que celle qu'ils méritent. On les appelle aussi régimes de « cafétéria », de « supermarché » ou « à la carte ».

En bout de ligne, les régimes flexibles donnent moins d'avantages et entraînent une érosion des niveaux d'avantages. Pour les employeurs, ils sont une façon de contenir les coûts, mais aussi de transférer le fardeau de ces coûts aux employés. Ils éliminent la responsabilité de l'employeur de négocier de bons régimes d'avantages sociaux complets et obligent plutôt les employés à choisir individuellement certains avantages plutôt que d'autres.

### Comment les régimes flexibles fonctionnent-ils ?

Les participants des régimes flexibles choisissent parmi un menu d'avantages assurés jusqu'à concurrence d'un montant de « crédit » spécifié. Lorsque tous les crédits sont épuisés, les employés peuvent soit acheter une couverture additionnelle, soit payer directement pour les services dont ils ont besoin. Ceux qui ne peuvent se

permettre ni l'une ni l'autre de ces deux options s'en passent tout simplement.

Il existe deux principaux types de régimes d'avantages sociaux flexibles : les « régimes de base améliorés » et les « régimes modulaires ».

- **Les « régimes de base améliorés »** offrent des montants minimums de couverture et les employés doivent acheter tout ce qui dépasse ce minimum.
  - Un modèle de base amélioré est très simple, avec une certaine couverture pour les médicaments et les soins ophtalmologiques, mais sans doute pas de soins dentaires.
  - Les employés doivent ensuite acheter des avantages additionnels ou améliorés par retenue salariale.
  - Par exemple, pour 70 \$ de plus par paie, l'employé peut accroître le montant en dollars pour la couverture des soins ophtalmologiques (p. ex. de 100 \$/2 ans à 250 \$/2 ans) et acheter une couverture pour les soins dentaires.

- Avec les régimes « **modulaires** », les employés choisissent entre différents ensembles d'avantages.
  - Chaque ensemble modulaire vise un groupe démographique particulier (p. ex. célibataires, familles, membres plus âgés ou plus jeunes) et fournit les services qui sont le plus attrayants pour ce groupe cible.
  - Contrairement aux régimes d'avantages sociaux conventionnels, en vertu desquels tous les membres de l'unité de négociation sont couverts pour tous les avantages sociaux, peu importe l'état de santé, lorsque l'employé a choisi un régime flexible, il ne peut habituellement pas en changer sans subir un examen médical pour obtenir une « preuve d'assurabilité ».
  - Les employés dont les besoins en matière d'avantages sociaux sont divers pourront devoir acheter plus qu'un ensemble, ou se priver de ce dont ils ont besoin.
- Les employeurs peuvent tenter de « vendre » des régimes flexibles en soutenant qu'ils permettent à leurs employés de choisir des avantages sociaux qui répondent mieux à leurs besoins individuels et leur donnent ainsi plus de « pouvoir ».
- Les employeurs peuvent aussi tenter de « diviser pour mieux régner » en proposant leurs régimes modulaires directement à des groupes d'employés particuliers au sein de leurs organisations.

### Quels sont les arguments contre les régimes flexibles ?

1. **Rien ne prouve que les régimes flexibles permettent d'économiser.**
  - Les employeurs font la promotion d'avantages flexibles pour réduire les coûts; mais les économies en dollars pour les employeurs sont contestables.
  - En fait, les avantages sociaux flexibles peuvent être un cauchemar administratif. L'administration de nombreux régimes individuels exige beaucoup de temps et de moyens technologiques. La plupart des employeurs n'ont pas le personnel voulu pour administrer les régimes flexibles; ils doivent donc accroître leur personnel (ce qui augmente les coûts), ou se tourner vers des entreprises de gestion des avantages sociaux et des compagnies d'assurance, qui sont habituellement payées à la transaction et qui incluent leurs profits dans leurs frais (ce qui augmente les coûts !).

### Pourquoi les employeurs aiment-ils les avantages sociaux flexibles ?

- Les employeurs croient que les régimes flexibles leur permettent de réduire les coûts. En réalité, ces régimes sont mis de l'avant par des firmes de consultants, de courtiers et d'assureurs qui cherchent de nouvelles sources de profits et plus de clients pour payer les systèmes administratifs des régimes flexibles qu'ils ont déjà mis en place.

- À long terme, les régimes flexibles font augmenter les coûts d'assurance. Pourquoi ? Si un régime compte moins d'employés, le coût pour chaque participant est plus élevé parce qu'il est réparti sur un plus petit nombre. Et les employés choisiront des options qu'ils seront plus susceptibles d'utiliser, ce qui accroît l'usage et donc le coût de ces options.

## **2. Les régimes flexibles obligent l'individu à déterminer son propre régime d'avantages sociaux.**

- Chaque fois que leur situation change, les employés doivent réexaminer leur couverture.
- Les employés doivent décider entre différentes possibilités de régimes, ce qui ajoute encore une tâche à leur vie déjà occupée et compliquée.
- Même s'ils planifient et examinent la situation avec attention, les employés peuvent se retrouver avec un besoin inattendu qu'ils devront sans doute payer de leur poche s'ils n'ont pas choisi le « bon » régime.
- Les individus sont traités différemment selon leur situation. Les employés ne choisissent pas d'être impliqués dans des accidents ou d'attraper certaines maladies. Pourtant, avec les régimes flexibles, ils doivent payer plus cher en cas de circonstances indépendantes de leur volonté.

## **3. Les régimes flexibles n'offrent pas le même niveau de protection.**

- Contrairement aux régimes d'assurance collectifs, les régimes flexibles n'éliminent pas pour l'individu le risque financier associé à la maladie et aux accidents.
- Les régimes conventionnels partagent les risques entre tous les employés, mais les régimes flexibles obligent les employés individuels à risquer de choisir un régime qui n'offre peut-être pas toute la couverture dont ils auront besoin si leur situation change.
- Les régimes flexibles limitent les choix et les employés peuvent se retrouver avec une couverture insuffisante. Les employeurs instaurent des régimes flexibles pour économiser; il est donc peu probable qu'ils donnent accès à des choix qui entraînent des hausses de coût.
- Les employés qui gagnent moins cher peuvent se retrouver avec peu ou pas d'assurance.
  - Non seulement une couverture supplémentaire est trop chère pour leurs moyens, mais encore certains régimes tentent les employés en leur offrant de l'argent au lieu des avantages sociaux. Les employés qui gagnent moins cher peuvent trouver très attirante la possibilité de toucher de l'argent. En conséquence, ils se retrouveront avec un système d'assurance à deux niveaux.

- Les régimes flexibles ont des effets négatifs pour les femmes, les personnes handicapées et d'autres groupes en recherche d'égalité représentés de façon disproportionnée chez les personnes à faible revenu. Le SCFP s'oppose aux avantages sociaux flexibles qui favorisent l'inégalité pour tenter de réduire les coûts.

#### **4. Les régimes flexibles transfèrent automatiquement les hausses de coûts aux employés individuels.**

- Les augmentations annuelles du coût des médicaments et des soins dentaires sont refilées aux employés par une hausse des primes ou une diminution de la couverture.
- Les syndicats peuvent négocier le montant total en dollars pour des crédits flexibles, mais il est peu probable qu'ils négocient des augmentations qui arrivent à couvrir les hausses annuelles du coût des médicaments, qui se situent entre

17 % et 25 %, et celles des soins dentaires, qui sont autour de 15%.

Le principe de base des régimes collectifs d'avantages sociaux, c'est que le groupe partage ce qu'il en coûte d'offrir des avantages sociaux aux participants individuels du régime. Autrement dit, tous les participants au régime contribuent au régime et le soutiennent, peu importe leur état de santé actuel et leur style de vie. En fait, un régime collectif d'avantages sociaux est conçu pour éliminer le risque financier individuel associé à la maladie.

En somme, les avantages sociaux flexibles sont une mauvaise affaire pour les membres du SCFP. Le SCFP privilégie les bonnes conventions collectives qui incluent une couverture complète d'avantages sociaux, payée à 100 % par l'employeur, pour tous les membres de l'unité de négociation, et non une couverture partielle basée sur la capacité de payer. Les avantages sociaux flexibles constituent une attaque directe contre les régimes d'assurance médicale au travail. Plus le personnel et les membres seront sensibles aux véritables effets de ces régimes, mieux ils pourront y résister.

Pour en savoir plus sur les régimes flexibles, voir : « Les avantages sociaux flexibles » dans la section sur les avantages sociaux du site Web du SCFP, à [scfp.ca](http://scfp.ca).