

NÉGOCIATION DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX



SCFP
SERVICE DE LA
RECHERCHE



AVANTAGES SOCIAUX FLEXIBLES : DITES NON!

~ QUELQUES FAITS sur les régimes flexibles

- ils offrent une couverture réduite;
- ils vous transfèrent le coût des prestations;
- ils minent les bons régimes de retraite;
- ils sont conçus pour de jeunes employés, en santé et avec de bons revenus.

Flexible = bon

Avantages sociaux = bon

Avantages sociaux flexibles = MAUVAIS!

Normalement, les régimes d'avantages sociaux sont basés sur la mise en commun des coûts de versement des prestations par tous les membres qui ont souscrit au régime : les personnes en santé partagent avec celles qui le sont moins, les plus jeunes partagent avec les plus âgées, les célibataires avec les familles. Le principe de l'assurance collective est la répartition des coûts sur un grand nombre, ce qui en réduit le coût pour chacun des participants.

Mais les régimes prétendument « flexibles » sont différents. Dans ces régimes, appelés parfois régimes « de cafétéria » ou « de supermarché », les participants doivent choisir leurs avantages assurés dans un menu. Les régimes flexibles sont des régimes d'assurance individuels. Leurs coûts ne sont pas répartis entre tous les membres d'un groupe – les membres qui sont malades, plus âgés ou qui ont des personnes à charge doivent payer plus cher. Les personnes plus jeunes ou en meilleure santé paient moins ou se retirent du régime.

La flexibilité peut paraître avantageuse, mais ce que les employeurs appellent « régimes d'avantages sociaux flexibles » coûtent habituellement plus cher et ont une couverture moins étendue.

Pourquoi les régimes « flexibles » sont-ils désavantageux pour les travailleurs ?

- Rien ne montre que les régimes flexibles sont plus économiques.
 - Administrer un grand nombre de régimes individuels exige du temps et des moyens technologiques que n'ont pas la plupart des employeurs. Par conséquent, ces employeurs doivent soit embaucher plus de personnel (ce qui augmente les coûts), soit avoir recours à des entreprises d'assurance ou de gestion de régimes de retraite dont les tarifs incluent les profits (ce qui entraîne également des coûts plus élevés).
- À long terme, les régimes flexibles augmentent les coûts et réduisent les avantages sociaux.
 - Si quelques employés seulement souscrivent à une option, les coûts sont partagés par un nombre réduit d'adhérents, donc le coût de leur régime augmente. Lorsque les coûts sont répartis sur moins de participants, les services nécessaires peuvent devenir inabornables. Quand très peu de participants partagent les coûts, les sociétés d'assurance peuvent parfois cesser de fournir les services et en priver ceux qui en ont besoin.

- Les employés choisissent des options qu'ils sont plus susceptibles d'utiliser, ce qui accroît l'usage et donc le coût de ces options.
- Les régimes flexibles sont des régimes d'assurance individuels et, par conséquent, ils ne peuvent pas profiter d'économies d'échelle (i.e. lorsque les coûts sont réduits par la participation d'un grand nombre de personnes).

- **Les régimes flexibles sont des régimes fermés.**

- Les régimes flexibles, limitent habituellement votre choix pour un certain temps. Si votre situation change, votre régime n'est pas modifié. Si vous avez une maladie, un accident, un cancer, le régime que vous avez choisi peut vous laisser avec une couverture insuffisante et vous imposer des coûts très élevés.



- Si vous voulez modifier les options de votre régime, vous pourriez devoir être examiné par le médecin du régime pour obtenir une « preuve d'assurabilité ». Si vous êtes déjà atteint d'une maladie comme le diabète ou la dépression, les compagnies d'assurance refuseront souvent de vous assurer.

- **Les régimes flexibles transfèrent les coûts et risques des employeurs aux employés.**

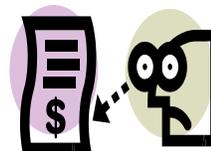
- Normalement, le risque (le régime n'a pas assez d'argent pour payer toutes les prestations réclamées) incombe à l'employeur puisque c'est lui qui signe un contrat avec l'assureur. Mais avec les régimes flexibles, ce sont les employés qui prennent des risques s'ils achètent une couverture insuffisante ou inadéquate.
- Les travailleurs qui n'ont pas les moyens de se payer les options d'un régime flexible sont plus susceptibles d'utiliser les services publics de santé et d'ainsi accroître la pression sur des services publics déjà sous-financés.

- **Les régimes flexibles sont inéquitables pour les travailleurs à faible revenu.**

- Les régimes flexibles accroissent habituellement le coût des prestations pour les employés par rapport à une couverture comparable. Les travailleurs à faible revenu peuvent manquer d'argent pour se procurer les avantages sociaux dont ils ont besoin.
- Les régimes flexibles favorisent les inégalités. Les groupes en quête d'égalité, qui comptent souvent parmi les travailleurs les moins bien payés, subissent un préjudice immense avec les régimes flexibles.
- Lorsque vous ne pouvez pas vous payer certains avantages sociaux, votre santé peut se détériorer et, en bout de ligne, exiger plus de visites à l'hôpital; une condition qui s'aggrave peut ainsi devenir plus coûteuse à traiter.

- **Qu'est-ce qui suscite la « demande » pour les régimes flexibles?**

- Les coûts des avantages sociaux sont en hausse et les employeurs cherchent des moyens de les minimiser. Les régimes flexibles ne réduisent vraisemblablement pas les coûts pour les employeurs, mais leurs coûts sont fixes et prévisibles, ce que les employeurs trouvent avantageux.
- Au travail, les offres de régimes flexibles contribuent à éfrayer la solidarité. Certains travailleurs en viennent à remettre en question le bien-fondé du partage de coût de leurs avantages sociaux avec d'autres travailleurs en moins bonne santé, qui ne prennent pas soin d'eux ou qui vieillissent et ont besoin de plus de services.
- Les compagnies d'assurance considèrent les régimes flexibles comme un moyen d'augmenter leur part de marché. Pour hausser leurs profits, ils conçoivent et proposent des régimes basés sur certaines caractéristiques démographiques (célibataires, familles, membres plus jeunes ou plus vieux) et fournissent des services plus attrayants à ces groupes cibles. Ils peuvent également structurer des programmes d'avantages sociaux de manière à obliger les employés à



souscrire à plusieurs options d'avantages flexibles s'ils veulent obtenir un niveau d'avantages similaire à leur régime actuel.

- Les défenseurs des régimes flexibles utilisent des mots comme « choix » et « option », qui rendent plus attrayants, à première vue, ces régimes pour les employeurs. Mais des études indiquent que les régimes flexibles ont la faveur de seulement 10 à 20 % des employés. (Source : *Intergenerational Differences in Benefits Needs and Wants*, (Différences intergénérationnelles dans les besoins et les lacunes des avantages sociaux), benefitscanada.com)
- Dans un sondage réalisé en 2007 par Sanoaventis, (une multinationale pharmaceutique), 65 % des répondants ont affirmé préférer un régime d'avantages sociaux « flexible ». Toutefois, le fait que seuls 29 % des membres effectivement inscrits dans un de ces régimes disent les préférer en dit long sur le peu de satisfaction de ces employés à propos de cette forme de régime. Comme le démontre le sondage, les gens, s'ils sont enthousiastes au départ, sont mécontents lorsqu'ils font l'expérience concrète des régimes flexibles.

Exemple : si vous payez des frais de 100 \$ à votre dentiste et que votre régime paie 80 % des soins dentaires, alors vous ne payez que 20 \$.

Supposons que votre employeur instaure un régime flexible qui réduit le remboursement de vos soins dentaires de 80 à 50 % et utilise ces économies pour vous ouvrir un compte gestion santé (CGS).

Pour la même visite chez le dentiste, le régime flexible vous remboursera 50 \$, que vous pourrez alors utiliser pour payer votre demande de remboursement (en supposant que vous avez assez d'argent dans votre CGS et que vous ne l'avez pas affecté à d'autres priorités personnelles ou familiales).

Avec le temps, les tarifs dentaires augmentent. Cependant, puisque les CGS sont un montant fixe, ils ne couvrent pas les hausses de tarifs dentaires. Donc si la même procédure dentaire vous coûte 120 \$ l'année suivante, il vous en coûtera 60 \$ de votre CGS, après le remboursement de 50% par votre régime.

Les comtes gestion-santé

Les employeurs instaurent parfois des comptes gestion-santé dans le cadre des régimes flexibles. Les CGS sont semblables à des comptes bancaires, dans lesquels l'employeur dépose de l'argent ou des « crédits ». L'employé peut utiliser cet argent pour payer tout service qui correspond à la définition de « service médical » en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (comme les médicaments sur ordonnance, les soins dentaires ou d'optométrie, les massages thérapeutiques et les autres services paramédicaux). Les sommes non utilisées pourront être reportées pendant un an. Cependant, après deux ans, toute somme d'argent inutilisée retournera à l'employeur.



Les CGS sont souvent présentés comme un supplément au programme d'avantages sociaux. Les CGS sont attrayants pour les employeurs, car leurs cotisations sont prédéterminées et fixes et que ce sont les employés qui assument la hausse des coûts.



Les employés peuvent tenter d'économiser l'argent de leur compte pour parer à des besoins imprévus, mais à moins d'une gestion rigoureuse de leur compte, c'est à l'employeur que le système profitera. Les études réalisées par des spécialistes des avantages sociaux indiquent que les employés renoncent en moyenne à plus de 100 \$ chaque année dans des comptes médicaux flexibles. (Source : www.bankrate.com)

Les exemples suivants donnent un aperçu de la couverture d'un CGS pour des maladies courantes :

- Médicaments anti-cholestérol : 1 400 \$ par année
- Asthme : 3 000 \$ par année
- Diabète de type II : 2 900 \$ par année
- Hospitalisations pour des chutes - 9 400 \$; infarctus - 7 697 \$
- Chambre privée – supplément de 240 \$ par jour ; chambre semi-privée - 220 \$ par jour (Source : site Web de la Croix Bleue)

Comment faire obstacle aux régimes flexibles?

- ❖ Une fois qu'ils ont pris connaissance de la véritable nature des régimes d'avantages sociaux flexibles, les membres les appuient moins. Rappelons que les études ne démontrent qu'un faible 10 à 20 % d'appui réel pour les régimes flexibles.
- ❖ Renseignez-vous auprès de votre employeur sur les caractéristiques démographiques de votre effectif (âge et sexe). Les travailleurs plus âgés utilisent plus d'avantages sociaux et veulent des programmes stables et complets, ce qui fait défaut aux régimes flexibles. Les statistiques suivantes peuvent dissuader les membres jeunes, sans personne à charge, avec de bons revenus et en santé de souscrire à un régime flexible :
 - Au Canada, 3 travailleurs meurent chaque jour des suites de leur travail;
 - Au moins 12 travailleurs canadiens meurent chaque jour de maladies professionnelles;
 - Les jeunes et les nouveaux employés ont un taux d'accidents et de décès beaucoup plus élevé que les travailleurs plus âgés, non pas à cause de leur imprudence, mais parce qu'ils ne sont pas informés des risques qu'ils courent en faisant leur travail ni de leur droit à la sécurité au travail.

Les recherches démontrent que les médicaments d'ordonnance font monter le coût des régimes d'avantages sociaux. Pensez à des solutions de rechange pour contrer ce problème, comme les médicaments génériques, la négociation d'escomptes de groupe auprès de pharmacies locales ou les thérapies de remplacement comme le massage thérapeutique et l'acupuncture. (Pour en savoir plus sur les méthodes de compression

des coûts plus favorables aux travailleurs, allez à *Aide-Mémoire : Votre régime se compare-t-il avantageusement?* à scfp.ca).

- ❖ Puisque plus le groupe assuré est nombreux et moins les coûts sont élevés, tentez d'élargir votre groupe en vous joignant à des sections locales qui travaillent pour le même employeur, dans le même secteur ou dans la même région que vous.

Pour les employeurs, le régime flexible transfère le fardeau des coûts aux employés. Il décharge l'employeur de sa responsabilité de négocier de bons régimes complets d'avantages sociaux et il revient à chacun des employés de choisir entre plusieurs types d'avantages sociaux.

Voici un exemple de régime flexible :

Le régime de base couvre l'invalidité à long terme (prestations à 50 % du salaire), l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, l'assurance-vie (1 fois le revenu) plus un compte gestion-santé (CGS).

Les employés paient 1,93 % de leur salaire courant par retenue à la source pour le régime de base et ce qui reste va à leur CGS, pour payer les services médicaux qui cadrent avec la définition de la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou les primes pour les options d'avantages sociaux.

Dans cet exemple, pour un employé avec conjoint ou personnes à charge, ou les deux, gagnant un salaire de 25 000 \$ par année, le coût s'élèverait à 482 \$ (1,9 %) retenu à la source, plus l'option la moins chère – 379,79 \$, pour un total de 862,29 \$ par année, dans un régime de prestations où l'employé paie quand même 80 % des demandes!

Primes	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Célibataire (par année)	151,92 \$	303,83 \$	303,83 \$	303,83 \$
Famille (par année)	379,79 \$	759,58 \$	759,58 \$	759,58 \$
Couverture	L'employé paie 80 % de la plupart des dépenses de santé.	L'employé paie 20 % des dépenses habituelles de santé.	L'employé paie 0 % des réclamations, excepté les médicaments (10 % par ordonnance).	Semblable à l'option 2, mais SANS le formulaire géré donc plus de médicaments sont remboursables.