

Vers un déplacement du coût des avantages sociaux

Divers collaborateurs de MLH + A inc.

Volume 62, numéro 2, 1994

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1106067ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1106067ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

collaborateurs de MLH + A inc., D. (1994). Vers un déplacement du coût des avantages sociaux. *Assurances*, 62(2), 299–305.

<https://doi.org/10.7202/1106067ar>

Chronique actuarielle

par

divers collaborateurs

de MLH + A inc.

Vers un déplacement du coût des avantages sociaux

Le secteur des avantages sociaux aura un épineux problème à résoudre au cours des prochaines années et il ne s'en tirera pas indemne. En effet, tous les intervenants s'emploient à gérer et à contrôler leurs coûts, c'est-à-dire à les comprimer. Qui en fera les frais ? Qui assumera le fardeau ?

299

Aux fins de cette chronique, on entend par « avantages sociaux » les divers avantages non monnayés proposés à la plupart des employés au Canada. Ces programmes, qu'on appelle souvent régimes d'assurance collective ou de retraite, cherchaient à l'origine à garantir aux employés une sécurité financière dans l'éventualité d'un décès, d'une invalidité, de frais médicaux et dentaires plus élevés que prévu ou d'une retraite. Efficaces sur le plan fiscal, les programmes en cause sont relativement peu coûteux pour l'employé, car l'employeur prend habituellement à sa charge au moins 50 % des coûts qui y sont rattachés.

Aujourd'hui, par contre, la responsabilité de ce fardeau financier évolue et l'employé subit des pressions de toutes parts. À ce jour, ces pressions — bien que régulières — ont été relativement bénignes par comparaison à ce qui attend l'employé dans un avenir prévisible. Elles proviendront des intervenants suivants :

1. le gouvernement ;
2. l'employeur ;
3. les compagnies d'assurance ;
4. la société.

Penchons-nous sur chacun de ces facteurs à tour de rôle et voyons comment, dans l'ensemble, ils réduiront sensiblement le revenu disponible de l'employé (au mieux) et entraîneront à toutes fins pratiques la disparition du secteur de l'assurance collective tel que nous le connaissons aujourd'hui (au pire).

Le gouvernement

300

Depuis peu, les contribuables crient « ça suffit ! » tout en élisant des gouvernements qui promettent de créer des emplois. Or, la création d'emplois exige des débours, d'où la nécessité d'accroître les recettes de l'État. Que l'administration soit fédérale, provinciale ou municipale, les coûts progressent à un rythme inquiétant ; le financement du déficit est devenu la norme, et le seul choix facile consiste à hausser les recettes (c'est-à-dire les impôts). Et qu'ont fait les gouvernements jusqu'ici ?

- Ils ont instauré la TPS, majorant de 7 % le coût des services de consultation et d'administration et les coûts connexes, engagés en marge de certains programmes d'assurance collective.
- Ils ont instauré la TVQ au Québec, majorant de 4 % (6.5 % depuis mai 1994) le coût des services de consultation et d'administration et les coûts connexes, engagés en marge de certains programmes d'assurance collective.
- Ils ont assujetti les primes d'assurance collective payées par l'employeur à la taxe de vente provinciale en Ontario et au Québec.
- Ils ont considéré les primes des programmes collectifs d'assurance-vie et d'assurance-maladie payées par l'employeur comme des avantages imposables pour les employés au Québec.
- Ils ont considéré les primes des programmes collectifs d'assurance-vie payées par l'employeur comme des

avantages imposables pour les employés à l'échelle fédérale.

- Ils ont réduit la protection des régimes publics d'assurance-maladie et en ont répercuté le coût sur les assureurs privés.
- Ils ont systématiquement surréglementé le secteur des régimes de retraite en adoptant des lois d'une grande complexité.

Quelle évolution peut-on alors prévoir pour les programmes d'assurance collective si les primes de l'employeur continuent de s'apparenter à un revenu imposable pour le particulier ?

301

L'employeur

Le fait de vivre et de travailler dans une économie mondiale, le GATT, l'ALÉNA et l'accès instantané aux fonds, voilà autant de facteurs qui ont une incidence sur chaque entreprise commerciale. Frappées par des impôts provenant de tous les paliers de gouvernement, les entreprises voient leurs bénéfices s'amenuiser. Et il ne faut surtout pas s'y méprendre : l'entreprise commerciale a pour objectif de dégager des profits. Alors pour survivre, l'employeur comprime ses coûts. Il a d'ailleurs mis beaucoup d'efforts à gérer et à contrôler (c'est-à-dire à réduire) les coûts des programmes d'avantages sociaux.

À titre d'exemple, l'adoption de REÉR collectifs et de régimes de retraite à cotisation déterminée risque d'avoir un impact quand l'employé constatera que son revenu de retraite est de loin inférieur à ce qu'il aurait été en vertu d'un régime de retraite à prestations déterminées.

En outre, le gouvernement rogne sur les frais d'assurance-maladie en réduisant les services, dont le coût est pris en charge par les assureurs privés qui proposent des régimes d'assurance-maladie complémentaires. Il s'ensuit une hausse du coût des réclamations (surprise !) et de la prime exigée au moment du renouvellement ; l'employeur, confronté à

l'augmentation de la prime, cherchera alors à en faire absorber une partie, voire la totalité, par l'employé. Lorsqu'il existe une formule de partage des coûts, une partie du fardeau alourdi revient forcément à l'employé. Dans le cas des employeurs qui ont soit négocié, soit fourni de leur propre chef un régime sans frais pour leurs employés, nous assistons à un retour au partage des coûts.

302 Lorsque cette solution s'avère impossible en raison d'une convention collective, la hausse des coûts est prise en compte au moment de la prochaine ronde de négociations. Il en résulte que l'employé assume une plus grande partie du fardeau.

Un certain nombre de programmes et de services bien intentionnés — régimes de soins dentaires sur base de capitation, médicaments par correspondance, contrôle des absences pour invalidité, programmes d'aide aux employés et réadaptation — sont conçus pour contrôler, gérer et réduire les frais ; pour l'employeur, cela peut permettre d'augmenter la rentabilité.

Les compagnies d'assurances

Alors que ce secteur emploie à lui seul un effectif très important, chaque compagnie constitue une entreprise commerciale qui cherche à réaliser un bénéfice. C'est pourquoi, lorsqu'une compagnie d'assurance est tenue d'offrir des garanties supplémentaires à cause des compressions gouvernementales, elle s'attend à être dûment remboursée de ces frais additionnels, d'où la nécessité de majorer les primes qui sont payées par sa clientèle. Il n'y a pas si longtemps, un client qui recevait un avis d'augmentation de prime n'avait qu'à « aller au marché » pour trouver un prix plus avantageux. Cette époque est révolue. Aux prises avec une baisse significative de la rentabilité de chaque gamme de produits, l'industrie de l'assurance a tout compris : si un risque n'est pas rentable, on n'en veut pas.

Par conséquent, s'il tient à maintenir son programme d'assurance collective, l'employeur accepte la majoration. Mais qui en fait les frais — directement ou indirectement — en bout

de ligne ? Le déplacement du fardeau financier prendrait-il de l'ampleur ?

La société

Les pressions exercées par la société dans son ensemble, peut-être moins évidentes, contribuent néanmoins dans la même mesure à faire déplacer le fardeau. Le souci de l'égalité et des droits de la personne a transformé irrévocablement le secteur des assurances. L'impossibilité, pour les compagnies d'assurance (ou pour les programmes qu'elles proposent) de limiter ou de contrôler les réclamations doit être reflétée dans les taux de primes. Ainsi, jusqu'à tout dernièrement, les régimes d'invalidité longue durée excluaient ou limitaient les invalidités dues à des problèmes nerveux ou mentaux, qu'il faut désormais traiter comme toute autre maladie. Par ailleurs, la propagation du virus du sida risque de faire grimper le coût des soins médicaux. D'autre part, en traitant la grossesse comme toute autre maladie, on a augmenté le coût des programmes d'invalidité. Enfin, l'égalité entre les hommes et les femmes, qui a résulté en l'utilisation de taux unisexes dans les régimes de retraite, s'est soldée par un accroissement des besoins de financement et par une hausse du prix moyen d'une rente.

303

Nous ne portons aucun jugement sur les enjeux susmentionnés ; nous tenons simplement à exposer le fait que ces modifications — si nécessaires soient-elles — ont fait grimper le coût des programmes d'avantages sociaux.

Dans une perspective plus vaste, l'évolution des styles de vie, la progression du stress au foyer et au travail, la plus grande responsabilité des femmes au travail conjuguée au maintien de leur rôle traditionnel au foyer, sont des facteurs qui créent un contexte propice à la multiplication des réclamations dans plusieurs volets d'un programme d'avantages sociaux. Il s'ensuit une montée des coûts, une majoration des primes d'assurance et, en fin de compte, un déplacement encore plus marqué du fardeau.

304

Et que dire du dernier-né des critères d'égalité ? À titre d'employeur, partagez-vous ou payez-vous à 100 % le coût des avantages sociaux pour l'ensemble de votre effectif ? Payez-vous une prime pour les employés célibataires et une autre pour ceux qui ont des personnes à charge ? Versez-vous donc une somme beaucoup plus importante pour les avantages de l'employé avec des personnes à charge que pour ceux de son collègue célibataire ? Que répondez-vous à l'employé célibataire qui vous tient le raisonnement suivant : « Puisque le mari et les enfants de Jeanne n'ont rien à voir avec sa productivité, pourquoi versez-vous des primes trois fois plus élevées pour elle que pour moi ? » Si l'employé en cause exige que la situation soit corrigée, quelle solution retenez-vous ?

- Versez-vous à l'employé célibataire une allocation qui correspond à l'écart entre la prime pour personne seule et celle pour la famille ?
- Réduisez-vous la prime que vous payez à l'égard de l'employé ayant des personnes à charge pour qu'elle corresponde à celle d'un célibataire ? Demandez-vous alors à l'employé de combler l'écart s'il tient à la protection familiale ?

La tendance consiste à opter pour la seconde solution. Par conséquent, les coûts finissent toujours par être absorbés par l'employé.

Des chiffres éloquentes

L'employé, ultime bénéficiaire des programmes d'avantages sociaux, supporte de plus en plus le fardeau financier de sa protection :

- si le gouvernement réduit ses dépenses, l'employé paie davantage ;
- si l'employeur « gère » ses coûts, les compressions sont repercutées sur l'employé ;

- si les compagnies d'assurance paient davantage au titre des réclamations, elles majorent les primes de l'employeur, qui en fait payer le prix à l'employé ;
- si les impératifs sociaux d'une plus grande égalité et d'un respect intégral des droits de la personne donnent lieu à un plus grand nombre de réclamations, la hausse des frais est répercutée sur l'employé ;
- si l'efficacité fiscale des programmes d'avantages sociaux est menacée par l'imposition des cotisations patronales ou leur assimilation à des avantages imposables, c'est encore l'employé qui en fera les frais.

La réalité est incontournable. Le moment est venu de repenser l'objectif des programmes d'avantages sociaux. Par exemple, étant donné que l'assurance collective vise pour l'essentiel la protection contre les catastrophes, il faudrait exclure de la garantie toute dépense qu'on peut prévoir au budget. Même si les employés se sont habitués à des programmes généreux, il faudra leur inculquer une nouvelle philosophie si l'on veut mettre un terme à la flambée des coûts.