

Conjoints de même sexe et avantages sociaux — Font-ils bon ménage ?

Divers collaborateurs de MLH + A inc.

Volume 64, numéro 1, 1996

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1105072ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1105072ar>

[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. (1996). Conjoints de même sexe et avantages sociaux — Font-ils bon ménage ? *Assurances*, 64(1), 157–164.
<https://doi.org/10.7202/1105072ar>

Chronique actuarielle

par
divers collaborateurs
de MLH + A inc.

Conjoints de même sexe et avantages sociaux — Font-ils bon ménage ?

Bien que la loi ne les y oblige pas, de plus en plus d'employeurs reconnaissent aux conjoints de même sexe le même statut que celui accordé aux conjoints de sexe opposé en matière d'avantages sociaux. Toutefois, cette pratique est encore loin de faire l'unanimité, que ce soit au niveau des législateurs, des tribunaux ou des employeurs.

157

Il y a plus de régimes d'assurance collective que de régimes de retraite qui reconnaissent les conjoints de même sexe compte tenu de l'environnement légal et fiscal dans lequel ces régimes évoluent. Par ailleurs, aucun régime gouvernemental n'a élargi sa définition de conjoint à ceux de même sexe lorsqu'il s'agit d'offrir des prestations de retraite ou de décès aux conjoints (par exemple, la PSV, le RPC et le RRQ).

Régimes de retraite

Les enjeux entourant la reconnaissance des conjoints de même sexe sont certes aussi importants en ce qui concerne les régimes de retraite privés ou publics. Toutefois, la *Loi de l'impôt sur le revenu* vient poser des restrictions majeures en refusant l'enregistrement des régimes de retraite privés qui incluent les conjoints de même sexe dans la définition de conjoint applicable aux fins du régime. En effet, Revenu Canada applique la définition de « conjoint » prévue dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*, laquelle vise uniquement les conjoints mariés et les conjoints de fait, de sexe opposé. Par conséquent, un régime de retraite qui accorde les mêmes prestations aux participants qui ont des conjoints de même sexe perd le traitement fiscal

avantageux dont il bénéficie, à savoir la déductibilité des cotisations de l'employeur et des employés, de même que l'accumulation en franchise d'impôt des sommes dans la caisse de retraite.

Présentement, un employeur qui désire faire bénéficier les conjoints de même sexe des prestations de décès offertes aux autres conjoints survivants doit financer ces prestations à même ses fonds, ou encore, mettre sur pied une *convention de retraite* dont le traitement fiscal n'est pas des plus avantageux.

158

En 1992, la *Commission des droits de la personne* de l'Ontario, dans l'affaire *Leshner*, avait jugé que le gouvernement de l'Ontario avait fait preuve de discrimination basée sur l'orientation sexuelle en refusant d'accorder des prestations de décès au conjoint de même sexe d'un participant au régime de retraite de la fonction publique. La Commission avait alors ordonné à l'employeur de créer un régime de retraite distinct de son régime de retraite enregistré auprès de Revenu Canada afin d'offrir aux conjoints de même sexe des participants des prestations de décès similaires à celles offertes aux autres conjoints. On aurait pu s'attendre à ce que la tendance à la reconnaissance des conjoints de même sexe dans les régimes de retraite privés s'accroisse et oblige même Revenu Canada à réviser la définition de conjoint contenue dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Or, il semble que Revenu Canada ne soit pas prêt à modifier cette définition dans un avenir rapproché.

Plus récemment, dans l'affaire *Rosenberg*, la Cour de l'Ontario, Division générale, a conclu que la définition de conjoint de la *Loi de l'impôt sur le revenu* contrevenait aux dispositions sur le droit à l'égalité devant la loi prévues à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la Charte), tout en constituant une limite raisonnable dont la justification peut être démontrée dans le cadre d'une société libre et démocratique aux termes de l'article 1 de la Charte. Dans cette décision, il était question du régime de retraite des employés du Syndicat canadien de la fonction publique. Il est intéressant de noter que

les employés qui ont des conjoints de même sexe bénéficiaient déjà des mêmes avantages que les autres employés au titre des avantages sociaux autres que le régime de retraite, tels les soins de la santé, les soins dentaires et l'assurance vie.

La Cour a jugé que les circonstances de l'espèce ne permettaient pas d'établir de distinctions avec la décision *Egan* récemment rendue par la Cour suprême du Canada, et ce, même si les avantages en cause étaient différents et que les cotisations des employés au régime de retraite étaient obligatoires. Ce faisant, le juge s'est dit lié par les conclusions de la Cour suprême.

159

L'affaire *Egan* mettait en cause la validité de la définition de conjoint prévue dans la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*. La Cour suprême a jugé que le refus d'accorder une allocation au conjoint de même sexe d'un prestataire de la sécurité de la vieillesse était justifiable dans le cadre d'une société libre et démocratique, conformément à l'article 1 de la Charte. Toutefois, soulignons que cinq des neuf juges furent d'avis que le refus d'accorder cette allocation aux conjoints de même sexe constituait une violation de l'article 15 de la Charte. De plus, tous les juges ont conclu que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était interdite aux termes de l'article 15 de la Charte.

Il semble bien que la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Egan* soit déterminante en ce qui concerne les régimes de retraite en général, si l'on en juge par la décision *Rosenberg*. Par ailleurs, du côté des régimes publics tels le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, les gouvernements n'ont pas indiqué leur intention de modifier la définition de conjoint pour y inclure les conjoints de même sexe. Par conséquent, il y a lieu de croire que seule une intervention du législateur permettrait de modifier la situation, à moins qu'un tribunal ne rende éventuellement une décision qui s'éloigne des conclusions émises par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Egan*.

Régimes d'assurance collective

Jusqu'à maintenant, c'est en assurance collective que les choses ont le plus bougé. Les enjeux se résument à ceci : veut-on permettre aux conjoints de même sexe d'avoir droit aux protections accordées aux conjoints de sexe opposé ? Les protections visées sont essentiellement celles de soins médicaux et hospitaliers et de soins dentaires offertes aux conjoints des employés, puisque l'assurance-vie du conjoint représente de toute façon un avantage imposable même lorsque le conjoint est de sexe opposé.

160

Déjà, plusieurs dizaines d'employeurs des secteurs public et privé, dont plusieurs multinationales, ont décidé d'aller de l'avant au-delà des contraintes fiscales sans attendre qu'une loi soit adoptée dans ce sens.

Il convient de noter que la plupart des employeurs qui ont pris les devants ont un nombre important d'employés en Ontario. Ceci s'explique par le fait qu'à la suite de l'affaire *Leshner* en 1992, la *Commission des droits de la personne* de l'Ontario avait émis un communiqué dans lequel, elle s'appuyait sur la charte et le code des droits de la personne de l'Ontario pour demander aux employeurs d'étendre aux conjoints de même sexe les mêmes avantages sociaux que ceux offerts aux conjoints hétérosexuels. De plus, la Commission demandait que les lois provinciales soient amendées afin de se conformer à cette décision, ce qui n'a pas encore été fait.

Que peuvent faire les employeurs désireux d'étendre les protections d'assurance collective aux conjoints de même sexe ?

Ils doivent d'abord réaliser que Revenu Canada exige toujours que les régimes privés de soins de santé (terme qui englobe les régimes de soins médicaux et hospitaliers et de soins dentaires) s'en tiennent uniquement aux conjoints de sexe opposé, peu importe que les régimes soient assurés ou autoassurés, sinon la partie des coûts des prestations financée par l'employeur dans les régimes en question risque d'être considérée imposable pour tous les employés, sans exception,

tant au niveau fédéral que provincial, et ce, dans l'ensemble du pays.

Il existe toutefois certaines avenues, acceptables à Revenu Canada, pour que les conjoints de même sexe bénéficient de protections de soins médicaux et hospitaliers et de soins dentaires sans pour autant risquer de pénaliser les employés d'un point de vue fiscal.

Une pratique courante est de payer les prestations des conjoints de même sexe en vertu d'un régime distinct. Seule la partie des coûts de ces prestations (où la prime dans le cas d'un régime assuré) financée par l'employeur, s'il y a lieu, constitue alors un avantage imposable (aux niveaux fédéral et provincial), et ce, seulement pour ces employés qui décident d'assurer leur conjoint de même sexe. S'il n'est pas possible à l'employeur de mettre en vigueur deux régimes distincts, le ministère du Revenu accepterait de traiter le régime comme deux régimes distincts en autant qu'il y ait comptabilité séparée pour les portions taxable et non taxable du régime. Bien que deux polices distinctes ne soient pas requises, il ne doit y avoir aucune subvention entre les deux régimes et tous les termes et conditions de chacun des plans ne devront pas dépendre de l'existence de l'autre plan.

Par ailleurs, certains employeurs ont élargi la définition de conjoint à ceux de même sexe à l'intérieur même de leurs régimes de soins médicaux et hospitaliers et de soins dentaires sans modifier le statut fiscal de leurs régimes et sans procéder à une comptabilité distincte telle que mentionnée au paragraphe précédent. Puisque aucune procédure d'enregistrement n'est prévue pour les régimes privés de soins de santé, comme c'est le cas pour les régimes de retraite, les employeurs n'ont pas à soumettre leur définition de conjoint à Revenu Canada pour approbation fiscale. Toutefois, il y a lieu de se demander ce qui arriverait si Revenu Canada découvrait leur pratique. Irait-il jusqu'à imposer des sanctions à ces employeurs ?

Qu'est-ce qu'il en coûte à l'employeur de reconnaître les conjoints de même sexe ?

La réponse à cette question dépend de trois facteurs :

- Le pourcentage d'employés ayant un conjoint de même sexe ;
- Le taux de participation de ces employés à une protection de ce genre ;
- Le partage des coûts (employeur vs employés) de la protection additionnelle.

162

Certaines études démontrent que les coûts additionnels d'une telle protection se situent autour de 1 % des coûts des régimes de soins médicaux et hospitaliers et de soins dentaires. Toutefois, les chiffres sont trompeurs. En réalité, il y a tellement de caractéristiques propres à une entreprise influençant le résultat qu'il est plutôt hasardeux à priori d'avancer un chiffre.

Par exemple, le pourcentage d'employés ayant un conjoint de même sexe dans une entreprise pourra dépendre du secteur dans lequel l'entreprise évolue et de son emplacement géographique. Le taux de participation de ces employés à une protection de ce genre pourra être influencé, à la baisse, par le nombre de conjoints de même sexe qui sont déjà assurés auprès de leur propre employeur et même par l'inconfort des employés de confirmer à l'administrateur du régime qu'ils ont un conjoint de même sexe.

Par exemple, le régime d'une entreprise pourrait avoir les caractéristiques suivantes :

- Coût annuel des protections individuelles vs familiales : 400 \$ vs 1 000 \$;
- Pourcentage d'employés ayant un statut individuel vs familial : 50 % vs 50 % ;
- Pourcentage d'employés individuels ayant un conjoint de même sexe : 12 % ;

- Taux de participation des employés avec conjoint de même sexe, à une telle protection : 30 % ;
- Coût annuel additionnel des protections d'un conjoint de même sexe : 400 \$.

Dans la mesure où l'employeur finance les coûts de toutes les protections (individuelles et familiales) selon les mêmes proportions (par exemple 75 % employeur / 25 % employés), les coûts additionnels de cette entreprise seront effectivement à peine supérieurs à 1 % des coûts actuels du régime. Toutefois, si le pourcentage d'employés individuels ayant un conjoint de même sexe est de 18 % (au lieu de 12 %) et si le taux de participation de ces employés à une telle protection est de 60 % (au lieu de 30 %), les coûts additionnels s'élèveront à 3 % des coûts actuels du régime.

163

Comme il est difficile de connaître à priori le pourcentage réel d'employés ayant un conjoint de même sexe et le taux de participation réelle de ces employés à une telle protection, il est tout aussi difficile d'en évaluer les coûts. D'autant plus qu'avec le temps, le taux de participation pourrait augmenter au fur et à mesure que ce genre de protection devient plus disponible, connu et accepté, résultant ainsi en d'autres coûts additionnels.

Quelle est la position des assureurs face à cette question ?

Les assureurs qui administrent des régimes non assurés ne posent pas de conditions pour étendre les protections aux conjoints de même sexe. La décision revient donc à l'employeur.

Lorsqu'il s'agit de régimes assurés, leur position varie. D'un côté, il y a des assureurs qui imposent des conditions. Certains ne sont pas prêts à le faire pour les groupes de petite taille (par exemple, moins de cent employés assurés), alors que d'autres indiquent qu'ils vont prendre en considération la taille et la nature du groupe assuré, le secteur dans lequel

l'entreprise évolue et certaines statistiques médicales du groupe assuré, sans toutefois imposer des conditions précises.

D'un autre côté, un bon nombre d'assureurs acceptent de le faire sans aucune condition particulière.

La capacité financière du groupe assuré d'absorber au fil des ans des réclamations importantes de soins médicaux et hospitaliers est au centre des préoccupations des compagnies d'assurance lorsqu'elles font face à une demande d'assurer les conjoints de même sexe.

164

En conclusion

Tout employeur désireux de reconnaître les conjoints de même sexe devraient effectivement mesurer l'impact d'une telle décision sur l'ensemble des avantages sociaux de ses employés. Régime de retraite, régime d'assurance collective et politique de congé en cas de décès du conjoint sont ceux les plus souvent cités.

Toutefois, les règles fiscales entourant les régimes de retraite rendent encore plus difficile la reconnaissance des conjoints de même sexe dans ce domaine. Cette difficulté amène souvent l'employeur à ne pas reconnaître les conjoints de même sexe dans le régime de retraite, et ce, même s'ils sont déjà reconnus dans le régime d'assurance collective. En fait, un bon nombre d'employeurs ont décidé de ne pas reconnaître les conjoints de même sexe dans aucun de leurs régimes compte tenu de la difficulté de le faire pour l'ensemble des régimes. Plusieurs d'entre eux attendent que les règles fiscales soient assouplies, ce qui faciliterait ainsi une application complète et cohérente de la reconnaissance d'un tel statut dans tous les régimes.

Enfin, mis à part les difficultés de nature fiscale, un grand nombre d'employeurs ont décidé de ne rien faire et s'en remettent aux tribunaux et aux législateurs, préférant ne pas prendre position dans ce qu'ils considèrent être un débat de société.