

REDÉFINIR LES AVANTAGES SOCIAUX EN GARDANT L'ESPRIT OUVERT

Prédiction : D'ici 2025, les avantages sociaux selon une approche « à cotisations déterminées » deviendront la norme, et même une option populaire dans le marché de l'assurance collective au Canada, car ils offrent plus de choix, des coûts moindres et de la transférabilité.

Lorsque vous entendez l'expression « cotisations déterminées », vous supposez peut-être automatiquement que la discussion porte sur des régimes de retraite. Mais dans un très proche avenir, vous devrez chercher à obtenir des précisions : « Parle-t-on de régimes de retraite ou de régimes de soins de santé? » Bien que les régimes de soins de santé de type CD ne représentent que 5 % de l'ensemble des régimes collectifs offerts au Canada, ce pourcentage pourrait atteindre 40 % dans huit ans.

Même si nous n'avons pas constaté de grands changements dans la philosophie en avantages sociaux au fil des ans, tout indique que le vent va tourner. Dans cette perspective, une refonte complète des avantages sociaux que nous offrons et de la façon de les offrir s'avère nécessaire. À cette étape cruciale, nous encourageons les promoteurs à garder l'esprit ouvert.

POURQUOI UNE REFONTE EST-ELLE NÉCESSAIRE?

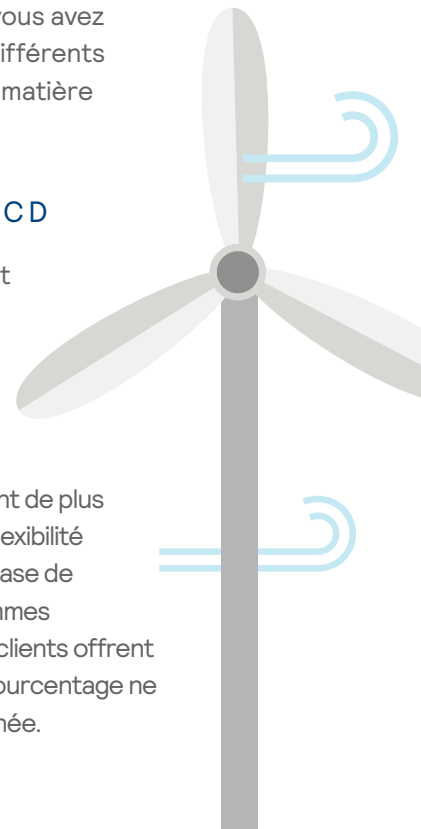
- Coûts : Les taux de croissance des coûts des soins de santé sont demeurés relativement stables au cours des dernières années. Nous prévoyons toutefois qu'ils augmenteront de 130 % au cours des huit prochaines années. Cette hausse est en

grande partie attribuable à l'escalade des coûts des médicaments de spécialité. L'idée de voir les coûts des soins de santé plus que doubler fait peur à la plupart des organisations – peut-être même à la totalité d'entre elles – et les promoteurs seront de plus en plus nombreux à chercher des moyens de limiter leurs dépenses.

- Démographie – La main-d'œuvre est maintenant composée de cinq générations de travailleurs ayant des besoins, des attentes et des désirs différents en matière d'avantages sociaux.
- Occasions à saisir : Il existe aujourd'hui sur le marché beaucoup plus de produits et services adaptés aux besoins individuels. En tant que promoteur de régime, vous avez beaucoup plus de moyens différents de tenir votre promesse en matière d'avantages sociaux.

L'APPROCHE DE TYPE CD

On constate un intérêt grandissant pour une approche « à cotisations déterminées » des programmes d'avantages sociaux plutôt que les régimes dits traditionnels. Les comptes de dépenses imposables ou non-imposables sont de plus en plus utilisés pour ajouter de la flexibilité à coût fixe. En outre, selon notre base de données exclusive sur les programmes d'avantages sociaux, 28 % de nos clients offrent un compte gestion-santé, et ce pourcentage ne cesse d'augmenter d'année en année.



POURQUOI CES CHANGEMENTS SONT-ILS APPORTÉS?

1. Les entreprises se doivent de réduire leurs risques. Le moindre que l'on puisse dire, c'est que la gestion des risques liés aux régimes de soins de santé est une tâche de plus en plus ardue. Pour faire face à cette problématique, les entreprises cherchent des moyens de réduire leurs dépenses. Par exemple, elles instaurent des formules de partage des coûts avec les employés et réduisent ou éliminent les protections d'avantages sociaux à l'intention des retraités.

Pour partager leurs coûts avec les employés, certaines entreprises choisissent d'offrir une protection contre les frais très élevés et un compte gestion-santé (CGS), auquel elles versent un certain montant. Le solde du CGS peut servir à payer la franchise payable par l'employé ou à acheter des options de soins de santé. Toutefois, la plupart des organisations offrent des CGS sous forme de crédits-santé qui viennent compléter les protections de base qui sont déjà offertes aux employés.

L'un des avantages des CGS est que les employés gèrent eux-mêmes les crédits-santé qui leur sont accordés. Ils sont alors généralement plus portés à faire attention à leurs dépenses, ce qui n'est pas le cas lorsque c'est le régime qui rembourse les fournisseurs de services.

2. Avantages facultatifs. Dans la plupart des marchés, les employeurs du secteur privé sont à la recherche de moyens de réduire leurs coûts tout en offrant une plus vaste gamme de choix à leurs employés.

L'offre d'avantages facultatifs est l'une des approches que les employeurs peuvent adopter. Combinés à un programme d'avantages sociaux plus épuré, ces avantages joueront un rôle de plus en plus important dans les programmes d'employeur. En effet, ils permettent aux employeurs d'améliorer leurs offres et de répondre aux besoins de leurs employés sans engager de frais supplémentaires.

PLUS L'ON ACCORDE DE CONTRÔLE À L'EMPLOYÉ, PLUS CELUI-CI FERA ATTENTION À SES DÉPENSES EN SOINS DE SANTÉ



26% des participants ont indiqué avoir un compte gestion-santé (CGS) tandis que 32 % des promoteurs de régimes qui n'en offrent pas se sont dits intéressés à le faire.

Les participants qui ont un CGS sont plus positifs.

	Avec un CGS	Sans CGS
Besoins satisfaits	60 %	50 %
Qualité	55 %	45 %

Source : Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé, 2017

Le marché actuel des avantages sociaux facultatifs au Canada est relativement petit et représente moins de 20 millions de dollars en primes annuelles. Le marché américain, par contre, est beaucoup plus important (même si l'on tient compte du fait que le bassin de population est plus grand) – environ cinq milliards de dollars US en primes annuelles. La majorité des promoteurs de régimes américains ont adopté les avantages facultatifs pour bonifier la valeur de l'offre d'emploi moyennant un coût pour l'employé. Et le marché a répondu en offrant des produits adaptés. Au Canada, nous voyons de formidables occasions à saisir pour les promoteurs de régimes d'avantages sociaux et nous constatons déjà que de plus en plus d'assureurs se positionnent comme des fournisseurs de produits individuels aux employés.

3. La génération du millénaire est prête. La génération du millénaire exige déjà plus d'options. Les entreprises qui n'acquiesceront pas à ces demandes perdront des employés clés. Les régimes de type CD permettent aux employés de choisir des protections qui répondent à leurs besoins, selon leur style de vie et l'étape de la vie à laquelle ils se trouvent. Ils peuvent aussi avoir une plus grande influence sur leur santé et la qualité des services reçus.

4. Des outils appuieront la transition. La technologie et [l'innovation](#) joueront un rôle crucial dans cette transition vers les régimes de soins de santé de type CD. Le modèle d'assurance collective traditionnel au Canada est quelque peu obsolète et ne répond plus aux demandes des consommateurs, plus particulièrement à celles des travailleurs plus jeunes qui maîtrisent bien les technologies. La technologie entraîne des changements au sein du système des soins de la santé au Canada et aide les consommateurs à prendre des décisions éclairées et adaptées à leurs besoins en soins de santé.

La technologie peut vous aider à offrir des régimes d'avantages sociaux qui se distinguent des autres – plus particulièrement aux travailleurs plus jeunes. **La valeur des régimes tend à ne plus résider seulement dans les avantages en tant que tels mais également dans la façon dont ils sont offerts** et dans l'expérience utilisateur.

En outre, la technologie facilite l'introduction sur le marché d'une vaste gamme de produits et services... du jamais vu. Les possibilités d'élargir la définition traditionnelle des avantages sociaux sont infinies.

L'AVENIR VOUS APPARTIENT

Dans l'avenir, une approche de rémunération globale flexible sera au cœur de la conception des régimes. La rémunération globale que vous offrez à vos employés est composée de différents éléments tout aussi importants les uns que les autres :

- La paie – salaire de base et primes
- Les avantages sociaux et le régime de retraite
- La politique en matière de congés – y compris les vacances
- Les avantages accessoires
- L'investissement en formation et en développement

Imaginez un instant qu'il soit possible pour vos employés de déplacer ces investissements chaque année pour mieux les adapter à leurs propres besoins – par exemple, échanger du salaire contre davantage de protections, augmenter certaines protections et en réduire d'autres ou échanger des prestations de retraite pour de la formation additionnelle. Les options sont nombreuses. Grâce à la technologie, cette forme de rémunération devient de plus en plus réalisable.

L'AVENIR DE LA PROMESSE EN AVANTAGES SOCIAUX

RÉGIME DE BASE COUVRANT LES RISQUES FINANCIERS ESSENTIELS

CRÉDITS FLEXIBLES VARIABLES, CATÉGORIE, ANCIENNETÉ, SALAIRE, NIVEAU DE PROTECTION, RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ



ÉPARGNE

- Régime de retraite
- REER
- Régimes d'épargne/d'achat d'actions
- Planification financière
- CELI



SANTÉ

- Avantages sociaux traditionnels améliorés
- Maladies graves
- Protection à l'étranger
- Soins de longue durée
- Programmes de mieux-être
- Soins des aînés
- Soins d'enfants
- Repas subventionnés
- Abonnement à un centre de conditionnement physique
- Examens médicaux
- Cliniques de vaccination



MODE DE VIE

- Vacances
- Programmes de primes
- Formation
- Services de conciergerie
- Service de nettoyage à sec
- Service de garde
- Conseils juridiques
- Ordinateurs / téléphones mobiles / Accès Internet
- Assurances habitation et auto collectives

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

Nous prévoyons que, dans huit ans seulement, l'environnement des soins de santé aura subi une transformation remarquable et que les avantages sociaux selon une approche « à cotisations déterminées » deviendront une option courante permettant d'offrir plus de choix, des coûts moindres et de la transférabilité. Les employés seront prêts à adopter cette nouvelle approche, et la technologie jouera un rôle important dans la concrétisation des changements. Les organisations qui souhaitent être à la fine pointe de ce nouveau mouvement doivent non seulement garder l'esprit ouvert, mais elles doivent aussi travailler de façon proactive à trouver dès aujourd'hui les solutions de demain.

Commencez à travailler sur des éléments clés de la transformation dès aujourd'hui, et vous arriverez non seulement à mieux gérer vos coûts, mais aussi à offrir à vos employés une proposition qui ajoute de la valeur. Et vous ne serez pas seul pour le faire; nous sommes là pour vous aider. Chez Mercer, nous avons une perspective unique de l'avenir des soins de santé, y compris un point de vue exclusif sur la refonte des dispositions des régimes, la technologie, les avantages facultatifs et bien plus. La tâche est complexe, mais notre équipe spécialisée travaillera en étroite collaboration avec vous pour faciliter la transition.

[COMMUNIQUEZ AVEC NOUS](#) DÈS AUJOURD'HUI POUR DISCUTER DE DEMAIN.

À PROPOS DE MERCER

Chez Mercer, nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 110 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'œuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique.

Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous inventons l'avenir, aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site

www.mercer.ca

Soyez du débat :

Sur Twitter : @MercerCanada

Sur LinkedIn : www.linkedin.com/company/mercer-canada

