

RÉPONSE DE MERCER : BUDGET DE L'ONTARIO 2018

Le 28 mars 2018, le gouvernement de l'Ontario a déposé le budget de 2018.

Intitulé *Un plan axé sur le mieux-être et l'avenir*, le budget – le dernier à être déposé avant l'élection provinciale – est un document ambitieux servant à énoncer la vision du gouvernement pour l'Ontario.

Bien que plusieurs de ces propositions feront vraisemblablement l'objet de débats dans le cadre de l'élection à venir, nous croyons, chez Mercer, que les propositions qui suivent méritent un examen sérieux, peu importe que cela se fasse dans le cadre d'élections ou non.

BONIFICATION DES SOINS DE SANTÉ

Assurance-médicaments pour les aînés

Un des éléments marquants du budget est que l'Assurance-santé Plus sera étendue aux Ontariens âgés de 65 ans et plus; la franchise annuelle et la quote-part que ces derniers devaient payer dans le cadre du Programme de médicaments de l'Ontario (PMO) seront éliminées.

Cette mesure sera la bienvenue pour les aînés, qui n'auront plus à payer pour les médicaments figurant sur le formulaire du Programme de médicaments de l'Ontario. Elle sera également bien accueillie par certains répondants de régimes, qui prennent présentement à leur charge les franchises et les quotes-parts du PMO dans le cadre de régimes d'avantages sociaux postérieurs à l'emploi. Ces régimes pourraient enregistrer des économies de coûts estimatives de l'ordre des 15 % pour les coûts liés aux médicaments des personnes âgées de 65 ans et plus en Ontario.

Projet de programme ontarien de médicaments et de soins dentaires

Le gouvernement propose également un nouveau programme de médicaments et de soins dentaires

destiné aux travailleurs qui ne bénéficient pas de la protection de l'Assurance-santé Plus ou d'un régime d'employeur. Bien que le gouvernement se soit uniquement engagé à entreprendre des consultations auprès des parties intéressées et qu'il se soit contenté d'esquisser les grandes lignes de la conception du régime, cette initiative mérite d'être suivie de près.

Si ce régime venait à voir le jour, certains employeurs pourraient décider de cesser d'offrir leur régime privé et de s'en remettre au régime public. Toutefois, les employeurs qui continueront d'offrir des régimes d'avantages sociaux demeureront des employeurs de choix.

Meilleur accès aux services de santé mentale

Le gouvernement a également mis de l'avant un plan pour améliorer l'accès aux services de santé mentale et de lutte contre les dépendances, notamment le financement public de la psychothérapie.

Les entreprises ontariennes accueilleront ces initiatives favorablement, puisque dans tous les secteurs d'activité, on note une augmentation des problèmes de santé mentale et de mieux-être au sein de la main-d'œuvre. Favoriser l'accès à des services de soutien en santé mentale devrait avoir un impact positif sur la productivité et réduire l'absentéisme au sein de la main-d'œuvre à l'échelle de la province.

RÉFORME DES RÈGLES DE CAPITALISATION DES RÉGIMES DE RETRAITE

La réglementation sur le nouveau régime de capitalisation est pour bientôt

Le gouvernement réaffirme son engagement à mettre en œuvre son nouveau cadre pour la capitalisation des régimes de retraite à prestations déterminées (PD) en Ontario.

Bien qu'il n'ait pas encore adopté la réglementation sur le nouveau régime de capitalisation, les promoteurs de régimes PD peuvent considérer que cela ne saurait tarder, et ce, peu importe le résultat des prochaines élections.

Le gouvernement s'engage également à compléter le processus d'examen des nouvelles règles de capitalisation pour les régimes de retraite interentreprises à prestations cibles (RRI), y compris les consultations sur les principales caractéristiques du nouveau cadre qui doivent se tenir ce printemps. Dans l'intervalle, il prolonge l'exemption des exigences de capitalisation du déficit qui régit actuellement les RRI ontariens déterminés et qui était censée expirer en août 2018.

Nouveau cadre réglementaire pour les promoteurs de régimes PD en difficulté

Le budget comporte également des précisions supplémentaires sur le passage au nouvel organisme de réglementation et d'assurance des régimes de retraite, soit l'Office de réglementation des services financiers (ORSF).

Le gouvernement annonce notamment la mise sur pied d'un comité consultatif au sein de l'ORSF ayant pour mandat de superviser les problèmes liés au Fonds de garantie des prestations de retraite et aux régimes de retraite dont les promoteurs sont en difficulté. Le gouvernement instaurera en outre un « régime d'événements à communiquer » qui rendra obligatoire la divulgation de certains événements liés à l'employeur ou au régime susceptibles de se répercuter sur la sécurité des prestations.

Ce nouveau cadre permettra à l'ORSF d'entrer en contact avec les promoteurs de régimes en difficulté dans l'optique de s'attaquer aux problèmes avant qu'ils ne débouchent sur une faillite.

Les promoteurs de régimes qui se préoccupent d'une potentielle intervention réglementaire doivent comprendre que le nouveau cadre habilitera l'organisme de réglementation des régimes de retraite à se montrer beaucoup plus proactif que par le passé.

Modification de la réglementation relative aux assurances

Le gouvernement apporte plusieurs modifications à la *Loi sur les assurances* afin d'en moderniser la réglementation. La plupart de ces mesures concernent l'industrie automobile, mais certaines dispositions sur les communications par voie électronique, notamment pour les polices d'assurance et les signatures électroniques, apportent des éclaircissements très attendus par les employeurs.

Il reste à voir l'attitude que l'ORSF adoptera en matière d'assurance vie, d'assurance accident et d'assurance maladie lorsqu'il se substituera à la Commission des services financiers de l'Ontario.

ÉGALITÉ DES SEXES EN MILIEU DE TRAVAIL ET AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Transparence salariale et composition de la main-d'œuvre

Le budget comporte des mesures visant à exiger davantage de transparence publique en matière de rémunération et d'équité au sein des organisations. Parmi ces mesures, mentionnons les suivantes :

- les employeurs seront tenus de produire des rapports sur les écarts salariaux globaux et la composition de la main-d'œuvre par sexe ainsi que selon d'autres caractéristiques de diversité; et
- les affichages de postes publics devront comporter un taux de rémunération ou une échelle salariale connexe.

Ces propositions s'harmonisent à l'intention annoncée du gouvernement de réduire l'écart salarial entre les sexes en Ontario; en effet, les femmes et d'autres groupes qui sont marginalisés seront mieux placés pour négocier leur salaire de départ, et davantage de pressions pourraient ainsi s'exercer sur les organisations afin qu'elles remédient aux inégalités.

De plus amples renseignements sont requis; cependant, tous les employeurs doivent tenir compte de l'état actuel de leurs programmes, données et systèmes d'information RH pour déterminer s'ils répondent aux nouvelles exigences provinciales en matière de transparence. Ils doivent également tenir compte de la façon dont les employés et le marché des talents réagiront à ces nouveautés.

Dans son livre blanc intitulé [Les femmes se démarquent, le Canada prospère](#), Mercer indique que les employeurs qui cherchent à atteindre la parité des sexes doivent procéder à des analyses rigoureuses de leur main-d'œuvre pour s'assurer que leur stratégie sur la mixité repose sur des preuves factuelles et que les décisions sont fondées sur des données. Les employeurs qui adoptent une approche proactive afin de cerner la situation de leur main-d'œuvre actuelle et les

causes des inégalités seront mieux positionnés pour gérer ces nouvelles exigences en matière de transparence.

Diversité des sexes au sein des conseils d'administration

Le gouvernement est constant dans sa façon d'inciter les organisations à accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration. Dans ce budget, le gouvernement s'engage à utiliser son pouvoir d'achat pour encourager les grandes entreprises qui signent des contrats avec l'Ontario à atteindre sa cible en la matière, mais aussi à rédiger des politiques de promotion de l'égalité des sexes au sein de leurs conseils d'administration et aux postes de haute direction ainsi qu'à envisager et à mettre en œuvre des stratégies de renouvellement de leur conseil d'administration.

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