



# Avantages

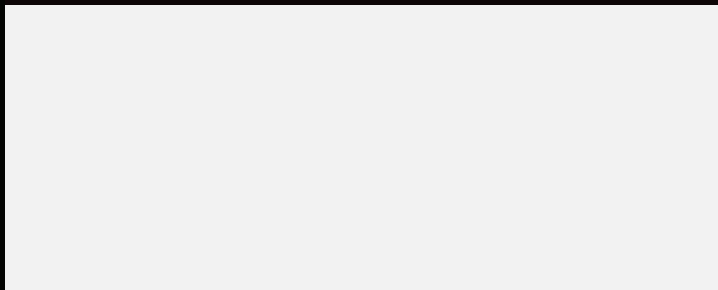


**TRAVAILLEURS ÂGÉS**

## **L'ATTRAIT DES AVANTAGES SOCIAUX**

**AVANTAGES.CA**

*Décembre 2021*



# Le mieux-être financier. Encore plus futé.



## Notre approche numérique enrichie conçue pour les régimes collectifs comprend :

- Penny, notre guide virtuelle, qui offre de l'accompagnement et une présence rassurante;
- Notre Centre de mieux-être, qui procure une multitude de renseignements pratiques;
- Notre appli Omni, une solution conviviale et intuitive pour des solutions simplifiées.

Découvrez-en plus à [desjardinsassurancevie.com/encore-plus-fute](https://desjardinsassurancevie.com/encore-plus-fute)



 **Desjardins**  
Assurances  
Vie • Santé • Retraite

## RÉDACTION

Rédacteur en chef Pierre-Luc Trudel  
514 392-2009 poste 170 pierre-luc.trudel@groupecontex.ca

Révisseur Caroline Fortin

## VENTES

Éditrice Alison Webb  
416 847-8578 alison.webb@contexgroup.ca

Directrice des ventes Francesca Allman  
francesca.allman@contexgroup.ca

Directeur, développement des affaires Robert Martins  
robert.martins@contexgroup.ca

## PRODUCTION

Graphiste Louis-Philippe Larocque

## ABONNEMENTS

Pour s'abonner bit.ly/319RpnB

Pour toute question  
1 800 361-7215 benefitscanada@ckcglob.com

## GROUPE CONTEX

Président Pierre Marcoux

Contrôleur Jean-Sébastien Haché

Lancé en 1989, *Avantages* est publié 6 fois par an par Groupe Contex Inc.  
1100, boul. René-Lévesque Ouest, 24<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3B 4X9  
Téléphone : 514 392-2009

Prix d'abonnement :  
Canada 108 \$/an. Prix d'un exemplaire : 19 \$.  
Imprimé au Canada.

Il nous arrive de communiquer nos listes d'abonnés à des entreprises de bonne réputation dont les produits ou services sont susceptibles de vous intéresser. Toutefois, si vous préférez que nous ne communiquions pas votre nom et adresse (postale ou courriel), faites-le savoir par écrit au service d'abonnement. Vous pouvez consulter notre politique de confidentialité complète au [avantages.ca/politique-confidentialite](http://avantages.ca/politique-confidentialite)

*Avantages* reçoit régulièrement des commentaires et des documents (y compris des lettres à l'éditeur) non sollicités. *Avantages*, ses sociétés affiliées et cessionnaires peuvent utiliser, reproduire, publier, rééditer, distribuer, garder et archiver ces soumissions en tout ou en partie sous quelque forme ou sur quelque support que ce soit, sans aucune rémunération de quelque nature que ce soit.

*Avantages* peut publier certaines informations relatives à différents domaines professionnels tels que (non exhaustif) : le droit, la comptabilité, la planification financière, la philanthropie et d'autres questions connexes (« information professionnelle »). L'information professionnelle publiée ne doit pas être interprétée comme étant des conseils professionnels et ne remplace pas l'opinion d'un professionnel qualifié.

CONVENTION DU SERVICE POSTE-PUBLICATIONS N° 43 697 050.

N° ISSN 1196-8915. ©2021 Tous droits réservés.

## RUBRIQUES

**4** EN BREF

**5** DÉCHIFFRAGE  
Travailleurs âgés

**15** PAUSE SANTÉ  
Gestion des médicaments



## De la grande démission à la grande fidélisation

Confrontés à une pénurie de main-d'œuvre sans précédent, les employeurs se tournent de plus en plus vers les travailleurs âgés pour pourvoir leurs postes. Comment les régimes de retraite et d'assurance collective peuvent-ils contribuer à attirer et fidéliser cette catégorie de travailleurs ?

### **11** LES RÉGIMES DE RETRAITE EN MODE INFLATION

Désinflation, inflation, surprise d'inflation, stagflation... Si la thèse de l'inflation transitoire se défend, la forme que prendra la flambée des prix est déterminante pour le positionnement des portefeuilles institutionnels.

### **16** FAVORISER LE MIEUX-ÊTRE FINANCIER CONTRE VENTS ET MARÉES

Le faible niveau de littératie financière des travailleurs canadiens les empêche de profiter au maximum des régimes de retraite et d'épargne auxquels ils ont accès. Trois employeurs témoignent de la difficulté de favoriser le mieux-être financier de leurs participants.

### **18** CLASSEMENT DES FOURNISSEURS DE RÉGIMES DE CAPITALISATION

### **19** CONFÉRENCE RÉGIMES COLLECTIFS & SANTÉ AU TRAVAIL 2021

Les derniers mois ont mis à rude épreuve la santé physique et psychologique des employés, mais également les régimes d'assurance collective conçus pour les protéger. Vous avez manqué notre conférence annuelle ? Consultez le résumé ici.

## Que se passe-t-il dans le monde des avantages sociaux ?

### À l'international



Le Portugal a adopté en novembre l'une des lois les plus strictes du monde en matière d'encadrement du télétravail. Il est désormais illégal pour les employeurs de contacter leurs employés en dehors des heures de travail. Les contrevenants s'exposent à des amendes pouvant atteindre 9 600 euros. La France a légiféré sur le droit à la déconnexion en 2017, mais la loi élaborée par le gouvernement socialiste portugais va beaucoup plus loin. Elle interdit notamment la surveillance à distance des travailleurs et oblige l'employeur à fournir l'équipement nécessaire au travail à distance et à rembourser les dépenses supplémentaires qu'occasionne cette forme de travail, comme les coûts d'électricité ou d'abonnement internet supplémentaires. La loi accorde également le droit au télétravail aux parents d'enfants de moins de huit ans, et ce, même sans autorisation de leur superviseur. Enfin, pour éviter l'isolement, la réglementation portugaise prévoit une rencontre en personne obligatoire tous les deux mois au minimum, et l'interdiction pour les employeurs d'imposer le télétravail à leurs employés.

### Fallait y penser !

La fin du télétravail suscite des préoccupations inattendues chez certains employés : 70% des propriétaires de chien disent qu'ils vont s'ennuyer de leur animal de compagnie lors du retour au bureau, selon un sondage mené par l'entreprise de produits et services pour chiens BARK. Ces travailleurs sont toutefois beaucoup moins inquiets à l'idée de s'ennuyer de leur conjoint (42%) ou de leurs enfants (39%) ! Un employé sur cinq affirme même qu'il est plus productif en présence de son chien. Alors que la pénurie de main-d'œuvre force les employeurs à redoubler d'efforts pour attirer et retenir les employés, les avantages pour les animaux de compagnie sont devenus difficiles à ignorer. Deux employés interrogés sur trois déplorent qu'il leur est toujours interdit d'amener leur chien au bureau, et 42% estiment que leur employeur devrait offrir des avantages pour les chiens au sein du régime d'avantages sociaux (comparativement à 37% qui sont du même avis pour les enfants) ! Selon Willis Towers Watson, la proportion d'employeurs qui envisagent d'offrir des assurances pour animaux de compagnie a augmenté de 22% depuis l'an passé.



### Les plus lus sur avantages.ca

- 1 Des médicaments coûteux toujours plus coûteux
- 2 Inquiets de côtoyer des non-vaccinés
- 3 Les avantages sociaux ne répondent pas aux attentes des employés
- 4 Investi, mon actif de retraite ?
- 5 Sous-estimées, les maladies chroniques

### Pas tombé dans l'oreille d'un sourd

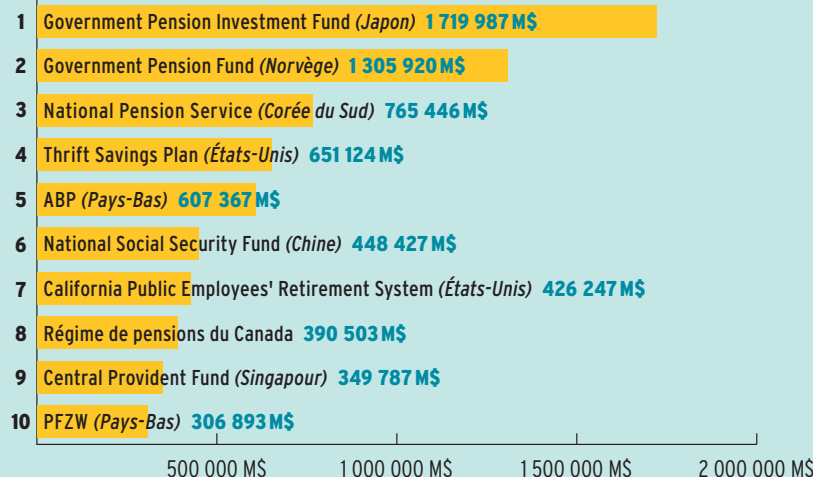
« Je veux vous assurer que l'inflation ne va pas rester aussi élevée, même si elle va prendre plus de temps à diminuer. C'est notre job de ramener l'inflation à la cible et je vous assure que nous le ferons. »

– Tiff Macklem  
Gouverneur de la Banque du Canada

### Une image vaut mille mots



#### TOP 10 DES PLUS GRANDES CAISSES DE RETRAITE DU MONDE (EN M\$ US)



Source: Willis Towers Watson



**PIERRE-LUC TRUDEL**

Rédacteur en chef

## Le nouveau 65

**L** atteinte de l'âge de 65 ans est un moment décisif dans la vie de bien des gens, et il ne s'agit pas seulement d'un cap psychologique, mais aussi d'un cap administratif.

Après tout, 65 ans, c'est l'âge auquel les Canadiens peuvent commencer à recevoir leurs prestations de la Sécurité de la vieillesse et toucher sans pénalité les rentes du RRQ ou du RPC. C'est aussi l'âge considéré comme « standard » par beaucoup de régimes à prestations déterminées du secteur privé pour le départ à la retraite des participants. Dans les régimes à cotisation déterminée, les fonds à date cible sont généralement conçus en prévision d'un début de décaissement à 65 ans. Et dans bien des régimes d'assurance collective, c'est aussi l'âge où la plupart des couvertures prennent fin.

À l'heure où le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre figurent au sommet des défis économiques à relever, travailleurs, employeurs et gouvernements devraient peut-être changer leurs perceptions par rapport à cet âge charnière.

Un sondage d'ADP Canada révélait récemment que 44% des PME québécoises ont des difficultés à recruter des travailleurs, et 63% trouvent qu'il est plus difficile d'attirer et de retenir des employés qu'avant la pandémie.

Face à la frilosité du Québec à accueillir davantage d'immigrants, peu d'options s'ouvrent aux employeurs qui cherchent désespérément à embaucher. La plus souvent évoquée est l'attraction et la rétention des travailleurs âgés.

Au Canada, le taux d'emploi chez les 60-64 ans était de 50,6% en 2020, selon Statistique Canada. Chez les 65-69 ans, il était moitié moins élevé, à 24%, preuve que 65 est un âge charnière à partir duquel beaucoup de Canadiens font leurs adieux au monde du travail.

Pourtant, alors que l'espérance de vie est en augmentation constante et que bien des emplois sont moins exigeants physiquement qu'autrefois, une hausse du taux d'activité chez les plus de 60 ans est une solution tout à fait logique à la pénurie de main-d'œuvre.

L'idée n'est évidemment pas de forcer des retraités à retourner sur le marché du travail. De nombreuses études et sondages ont montré que ce ne sont généralement pas les considérations financières qui poussent la majorité des travailleurs à prolonger leur carrière au-delà de 65 ans. Ils désirent surtout rester actifs et effectuer une transition plus douce vers leur départ définitif du marché de l'emploi.

Il s'agit donc d'une solution gagnant-gagnant pour les employeurs et les employés.

S'ils sont déjà beaucoup plus réceptifs qu'autrefois à l'idée de prolonger leur vie active, les Canadiens attendent toutefois des employeurs qu'ils soient davantage à l'écoute de leurs besoins.

Les régimes de retraite et d'assurance collective sont de puissants outils de rétention, et parfois même d'attraction, des travailleurs âgés, comme on peut le constater en lisant l'article en page 6. Davantage préoccupés par leur état de santé que leurs collègues plus jeunes, ces travailleurs accordent une énorme valeur aux couvertures de soins de santé. Pourquoi alors ne pas leur permettre de profiter d'une telle protection, même s'ils travaillent à temps partiel ou sont âgés de 65 ans ou plus?

L'adaptation des programmes d'avantages sociaux ne constitue toutefois qu'une partie de l'équation pour créer des milieux de travail plus attrayants pour les travailleurs âgés. Peut-être encore davantage pour eux que pour les employés plus jeunes, le mot d'ordre est flexibilité. Entre le travail à temps partiel, les semaines écourtées, les postes partagés ou encore les horaires flexibles, les possibilités sont nombreuses pour satisfaire ces employés qui, à cette étape de leur vie, recherchent généralement des postes moins stressants.

Et contrairement à ce que certains pourraient penser, les travailleurs d'expérience sont friands de formations et d'occasions de perfectionnement. Plusieurs souhaitent également pouvoir partager leur expertise avec des employés plus jeunes par le biais de programmes de mentorat, des initiatives généralement appréciées de tous.

Certains employeurs ont aussi remarqué que leurs employés plus âgés sont nombreux à être des aidants naturels. Qu'à cela ne tienne, ils leur offrent des congés spéciaux leur permettant de continuer à prendre soin de leurs proches sans avoir à abandonner leur emploi.

Une telle opération séduction auprès des travailleurs âgés ne doit cependant pas se faire au détriment des employés plus jeunes, au risque d'engendrer des conflits intergénérationnels. On ne peut pas offrir systématiquement les meilleurs horaires aux travailleurs âgés, ou encore faire porter le fardeau d'une hausse importante des coûts d'assurance collective aux jeunes salariés.

Mais avec beaucoup d'écoute et un peu d'imagination, les employeurs peuvent certainement contribuer à changer les perceptions sur les travailleurs âgés, qui datent d'une époque révolue où les départs à la retraite hâtifs étaient socialement valorisés.



TRAVAILLEURS ÂGÉS

DE LA

# GRANDE DÉMISSION

À LA

# GRANDE FIDÉLISATION

PAR DIDIER BERT

***La main-d'œuvre manque, et les travailleurs d'expérience manquent encore plus. Les employeurs peuvent-ils ajuster leurs régimes de retraite et d'assurance collective pour attirer et fidéliser cette catégorie de travailleurs ?***

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont ceux qui ont le plus vite repris leur taux d'emploi comparativement à l'avant-pandémie. Le nombre de personnes de 55 ans et plus en emploi au deuxième trimestre de 2021 représentait 99,6 % du nombre en emploi au quatrième trimestre de 2019, selon des données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Cette population avait quasiment repris tous les emplois perdus depuis mars 2020. C'est plus que les 25-54 ans (98,9 %) et que les 15-24 ans (93,7 %).

Le Canada se place dans la moyenne des pays de l'OCDE pour ce qui est de l'emploi des travailleurs de 60 ans et plus. Le taux d'emploi des 60-64 ans était de 52,8 % au Canada en 2019, et de 52,4 % pour la moyenne de l'OCDE. C'est sensiblement moins que les États-Unis (56,0 %), le Royaume-Uni et l'Australie (56,2 %)... mais beaucoup plus que la Belgique (32,8 %) et la France (32,7 %).

Ces chiffres ne satisfont toutefois pas les employeurs en recherche de main-d'œuvre, qui déploient différentes stratégies pour attirer et fidéliser les travailleurs de 60 ans et plus, comme des horaires flexibles, du temps partiel, des adaptations de postes...

Les avantages sociaux pourraient constituer un levier supplémentaire pour accompagner ces stratégies, d'autant qu'il existe une tendance de fond encourageante. Les départs à la retraite se sont décalés d'un an au cours des quatre dernières années, constate Jean-Michel Lavoie, vice-président régional, développement des affaires, régimes collectifs de retraite à Sun Life. Aujourd'hui, ce sont 6 % des participants des régimes de retraite de Sun Life qui ont 65 ans et plus, observe-t-il. « C'est une tranche générationnelle en croissance. »

De plus, le regard des travailleurs sur la retraite a changé. « Le départ à la retraite est davantage vu comme une période de transition plutôt qu'un départ brutal », indique Jean-Michel Lavoie. C'est pour cette raison que les travailleurs sexagénaires cherchent des milieux de travail leur offrant davantage de souplesse.

### Analyser les besoins

Avant de se lancer dans un grand projet d'adaptation des programmes d'avantages sociaux, il convient de savoir de quoi on parle exactement. « L'organisation doit commencer

« Le départ à la retraite est davantage vu comme une période de transition plutôt qu'un départ brutal. »

– Jean-Michel Lavoie, Sun Life

par se demander quels sont ses besoins », recommande Richard Bourget, associé principal, retraite et épargne chez Normandin Beaudry. Il est possible qu'elle manque d'informaticiens, mais pas de commis de bureau. Or, elle ne fournira pas de régime de retraite spécifique au service informatique. L'attraction d'informaticiens devra alors se faire d'une autre manière.

L'entreprise devrait aussi se demander pourquoi les gens partent à la retraite, poursuit Richard Bourget. « Généralement, c'est parce qu'ils ont accumulé suffisamment d'épargne. Mais alors, qu'est-ce qui les fera rester ? On peut regarder l'ensemble de la rémunération globale, mais seulement en appui à d'autres choses, comme offrir plus de flexibilité dans le cadre de l'emploi. Ce que les travailleurs âgés veulent, c'est avoir du temps pour eux, pouvoir respirer, avoir moins de pression, moins de

### ET LA FISCALITÉ ?

Quand on pense à la rétention de la main-d'œuvre âgée, on pense souvent aux conditions fiscales en premier lieu. Et on a tort de penser ainsi, explique Sylvain Gilbert, associé en fiscalité chez Raymond Chabot Grant Thornton.

Les règles fiscales favorisant le maintien en emploi s'appliquent essentiellement aux travailleurs à faibles revenus, constate l'expert. Or, ces travailleurs n'ont pas le choix de continuer à travailler pour accumuler de l'épargne-retraite.

« Au niveau fédéral, il n'existe à peu près rien pour les travailleurs âgés de 60 ans et plus, hormis les mesures qui s'appliquent à tous les travailleurs », dit Sylvain Gilbert.

Depuis deux ans, le gouvernement provincial propose un crédit non remboursable pour prolongation de carrière, il faut donc payer de l'impôt pour le recevoir. Par ailleurs, cette règle ne s'applique pas aux 5 000 premiers dollars de revenu, et le crédit de 15 % est trop faible, critique-t-il. En outre, à partir de revenus annuels de 35 650 \$, le crédit d'impôt commence à diminuer... jusqu'à disparaître pour ceux qui gagnent plus de 68 650 \$ annuellement. « Ce crédit est bon, mais il devrait être bonifié pour viser les gens dont on a besoin, qui sont qualifiés pour leur travail », suggère-t-il.

« *Ce que les travailleurs âgés veulent, c'est avoir du temps pour eux, pouvoir respirer, avoir moins de pression, moins de responsabilités.* »

- Richard Bourget, Normandin Beaudry



responsabilités. » C'est surtout la rémunération directe, les conditions de travail, la flexibilité en emploi qui vont répondre à la grande majorité des besoins, ajoute-t-il.

Quels que soient les leviers actionnés par l'employeur, celui-ci doit tout de même viser des objectifs de rétention modestes.

« Ce serait rêver en couleurs que de croire qu'on conservera un employé de 60 à 65 ans, prévient Richard Bourget. On peut l'encourager à rester un ou deux ans de plus. L'assurance collective et le régime de retraite peuvent y contribuer, mais pas plus. »

### Quel régime de retraite ?

Le type de régime de retraite proposé influe grandement sur la capacité de rétention de l'employeur. « Si l'employeur n'offre pas de régime de retraite, en soi, c'est un facteur de rétention, constate F. Hubert Tremblay, conseiller principal du domaine avoirs chez Mercer Canada. Quand les travailleurs n'ont pas les moyens de prendre leur retraite, on s'attend à ce qu'ils travaillent plus longtemps. »

Si le régime est à cotisation déterminée (CD), la volonté des travailleurs de prendre leur retraite dépendra beaucoup de la performance des marchés financiers. « Si le travailleur a été surpris négativement par des événements financiers, c'est la meilleure chose qui puisse arriver à l'employeur pour le garder, mais ce n'est pas souhaitable, poursuit M. Tremblay. On ne veut pas miser là-dessus. »

Avec un régime CD, l'employeur dispose de davantage de moyens pour inciter l'employé à rester. « Une année de plus au

travail, c'est une année de moins de décaissement, et une année de plus d'accumulation, ce qui peut se traduire par une belle hausse dans les revenus de retraite potentiels », fait remarquer l'actuaire. Ce gain peut aussi être bonifié si l'employeur propose de verser des cotisations additionnelles au régime CD en fin de carrière.

Le promoteur peut également offrir des bonis de rétention sous forme d'argent comptant, de cotisations ou d'épargne. Ces incitatifs peuvent être proposés hors de la politique officielle de l'entreprise pour cibler les employés clés. « C'est une possibilité à envisager dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre », souligne F. Hubert Tremblay.

### Rétention difficile dans les régimes PD

Parce qu'il favorise la préparation de bonnes conditions de départ à la retraite, le régime à prestations déterminées (PD) tend à contrarier les objectifs de rétention. « Il est très difficile de retenir les travailleurs qui peuvent partir avec une rente non réduite, et qui pourraient même aller travailler ailleurs tout en touchant cette rente », relève F. Hubert Tremblay.

Et les choses ne vont pas s'améliorer pour ces entreprises, qui vont se retrouver avec des employés capables de continuer à travailler tout en étant admissibles à leur rente de retraite. En demeurant dans leur emploi actuel, ils acceptent de reporter le versement de leur rente alors qu'ils peuvent y prétendre.

« De plus en plus de travailleurs dotés d'un régime PD vont comprendre ce phénomène : ils commenceront à négocier pour continuer à travailler tout en touchant leur rente, ou prendront leur retraite pour être réembauchés. Cela se fait déjà, et cela se fera de plus en plus. Ils ne voudront pas laisser de l'argent sur la table. Ils peuvent déjà le faire en travaillant ailleurs », met en garde M. Tremblay.

Les employeurs n'ont pas le choix d'agir pour éviter de voir leurs travailleurs aller ailleurs. « L'employeur doit accepter que ses participants puissent commencer à toucher la rente tout en continuant à travailler chez lui », avertit-il. Sinon, il peut aussi proposer des bonis de rétention pour encourager le report de la retraite : il se trouve alors à compenser le travailleur qui accepte de renoncer à prendre sa rente dès qu'il y a droit.

Dans certains cas, les régimes PD peuvent néanmoins devenir de vrais vecteurs de rétention. Cela se produit quand ils attirent les travailleurs en fin de carrière qui n'ont pas pu se bâtir un patrimoine de retraite bien garni auparavant, note l'actuaire.

Au Québec, en 2021, il n'y a que **82,5** personnes âgées de 20 à 29 ans susceptibles d'entrer sur le marché du travail pour **100** personnes âgées de 55 à 64 ans susceptibles de le quitter. L'équilibre devrait toutefois se rétablir vers 2030.

Alors qu'il était d'environ **65** ans à la fin des années 1970, l'âge moyen de la retraite des Canadiens avait diminué à **60,9** ans en 1998, puis est remonté à **63,6** ans en 2016.

Source : Statistique Canada et Études économiques de Desjardins

Ces travailleurs voudront alors rester en poste suffisamment longtemps pour se constituer une épargne-retraite satisfaisante.

Les outils facilitant la rétention ne résident pas seulement dans la conception du régime. « Ces travailleurs recherchent davantage d'accompagnement dans leur période de transition vers la retraite, c'est pourquoi l'employeur devrait ouvrir des conversations avec eux au moins dix ans avant, donc vers 50 à 55 ans », suggère Jean-Michel Lavoie. Cette conversation leur permet de vérifier jusqu'à quel âge ils devront travailler pour atteindre leurs objectifs de retraite. Une réflexion qui peut les amener à revoir le moment de leur départ.

### La différenciation en assurance collective

En matière d'assurance collective, il est moins ardu d'offrir des avantages différenciés aux travailleurs. « On peut définir des catégories d'employés avec des régimes différents, mais cela ne doit pas être discriminatoire selon l'âge ou l'état de santé », prévient Sophie Lachance, associée en assurance collective et chef de l'expérience employé chez Normandin Beaudry. L'employeur peut proposer une adaptation pour une catégorie comme les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs retraités. « Mais on ne peut pas faire de régime qui nomme les personnes ciblées, précise M<sup>me</sup> Lachance. En matière de tarification, on peut différencier en fonction de l'âge quand c'est actuariellement justifié, mais seulement pour le coût, pas en matière de conception du régime. » Les travailleurs âgés à temps partiel pourraient donc se voir proposer un régime spécifique et une tarification attractive, mais cette offre devrait alors être ouverte également à tous les autres travailleurs à temps partiel.

« *L'employeur doit accepter que ses participants de régimes PD puissent commencer à toucher leur rente tout en continuant à travailler chez lui.* »

- F. Hubert Tremblay, Mercer

La population des 60 ans et plus a des besoins spécifiques, constate Marie-Chantal Côté, vice-présidente, développement de marché, garanties collectives à Sun Life. La santé mentale explique 30% de l'invalidité à long terme dans cette catégorie de population, d'après des données collectées par Sun Life dans un sondage publié en octobre 2021. Les troubles musculo-squelettiques et l'arthrite sont la cause de 20% des cas d'invalidité à long terme. Un employé de 55 ans et plus a quatre fois plus de chances de faire une réclamation liée à des troubles musculo-squelettiques et à l'arthrite qu'un plus jeune.

Dans ce contexte, les travailleurs âgés sont reconnaissants de pouvoir bénéficier de soutien en matière de maladies chroniques, qu'il s'agisse de prévention ou de gestion des traitements, explique Marie-Josée Le Blanc, membre du partenariat et responsable de l'innovation pour le domaine santé chez Mercer. « Ils préfèrent l'assurance collective à une augmentation de



**Des régimes d'avantages sociaux qui conviennent à tous**

**Vos employés atteints d'obésité ont le droit d'accéder à des soins et à un soutien efficaces.**

Laissez-nous vous aider à offrir un régime d'avantages sociaux inclusif qui répond aux besoins diversifiés de votre main-d'œuvre, incluant les personnes atteintes d'obésité.

Apprenez-en davantage sur la meilleure façon de soutenir vos employés atteints d'obésité en communiquant avec le Service à la clientèle de Novo Nordisk Canada Inc.

### Contactez-nous :

☎ 1 800 465-4334

✉ [NNCICustomerCare@novonordisk.com](mailto:NNCICustomerCare@novonordisk.com)

#### Références :

1. Rueda-Clausen C, et al. Lignes directrices canadiennes de pratique clinique pour l'obésité chez l'adulte : Évaluation de la personne vivant avec l'obésité. 2020. Disponible à l'adresse : <http://obesitycanada.ca/wp-content/uploads/2020/09/6-Obesity-Assessment-v5-with-links.pdf>. Consulté le 25 mars 2021.
2. Pedersen SD, et al. Lignes directrices canadiennes de pratique clinique pour l'obésité chez l'adulte : Pharmacothérapie et gestion de l'obésité. *CMAJ*. 2020. Disponible à l'adresse : <https://obesitycanada.ca/fr/designesdirectrices/pharmacologie/>. Date de consultation : 30 novembre 2020.



**Novo Nordisk Canada Inc.**,  
tél. : 905 629-4222 ou 1 800 465-4334.  
[www.novonordisk.ca](http://www.novonordisk.ca)  
© Novo Nordisk Canada Inc.

CA21UMA00003F



## TAUX D'ACTIVITÉ DES 55 ANS ET PLUS EN 2020

Au Québec :  
**38,8 %**

Au Canada :  
**42,9 %**

Source : Statistique  
Canada et Études  
économiques de  
Desjardins

salaires, parce que les médicaments sont chers : certains peuvent coûter des dizaines de milliers de dollars pour traiter l'arthrite, par exemple», souligne-t-elle.

L'employeur peut analyser, pour chaque protection offerte, si des exclusions ou des inclusions défavorisent des gens qu'il veut garder. « Par exemple, la plupart des régimes d'assurance collective ne couvrent pas le vaccin contre le zona, alors qu'il affecte les gens dans la cinquantaine et plus, et qu'il peut générer des invalidités et de l'absentéisme », illustre Sophie Lachance. Ce vaccin pourrait être inclus dans le régime.

### Étendre les assurances collectives ?

Nombre de travailleurs âgés sont séduits par le travail à temps partiel. Cela n'affecte pas l'offre de l'employeur en matière de régime de retraite. « La cotisation est souvent un pourcentage du salaire », indique Jean-Michel Lavoie.

Par contre, « la grande majorité des travailleurs à temps partiel n'ont pas accès à des avantages sociaux comme les travailleurs à temps plein », observe Marie-Josée Le Blanc, avant d'ajouter que cela évoluera certainement. « Les employeurs vont offrir de la flexibilité pour maintenir de l'assurance collective à ceux qui font un minimum d'heures. » Cette couverture étendue aura un coût, mais il sera modéré comparativement au risque de perte de main-d'œuvre détenant de l'expérience, précise-t-elle.

« *Les travailleurs âgés préfèrent l'assurance collective à une augmentation de salaire, parce que les médicaments sont chers : certains peuvent coûter des dizaines de milliers de dollars pour traiter l'arthrite, par exemple.* »

- Marie-Josée Le Blanc, Mercer

« *On peut apporter des amendements au contrat d'assurances collectives, par exemple en maintenant des protections après 65 ans. Beaucoup d'employeurs ont fait ça depuis huit ans.* »

- Sophie Lachance, Normandin Beaudry

L'employeur pourrait par ailleurs encourager le maintien au travail des employés plus âgés en leur proposant des protections durant les premières années de retraite. « On peut apporter des amendements au contrat d'assurances collectives, par exemple en maintenant des protections après 65 ans, explique Sophie Lachance. Beaucoup d'employeurs ont fait ça depuis huit ans. » L'employeur peut ainsi offrir, par exemple, un an de protection à la retraite pour chaque année travaillée en plus.

Certes, de telles offres demandent un budget supplémentaire. Mais l'employeur peut aussi offrir des protections sous forme de services de télémédecine, qui souvent ne sont pas offerts aux retraités, alors qu'ils peuvent régler beaucoup de problèmes de santé, suggère Sophie Lachance. « C'est une protection, pas très coûteuse pour l'employeur, qui vaut la peine d'être mise en valeur. »

En outre, en matière d'assurance invalidité, « on voit encore des limites d'âge dans le remplacement de revenus pour invalidité, souvent 65 ans, constate Marie-Josée Le Blanc. On ne peut pas offrir une protection sur la vie entière, mais les assureurs commencent à être ouverts à l'idée de proposer deux années de prestations supplémentaires après 65 ans ».

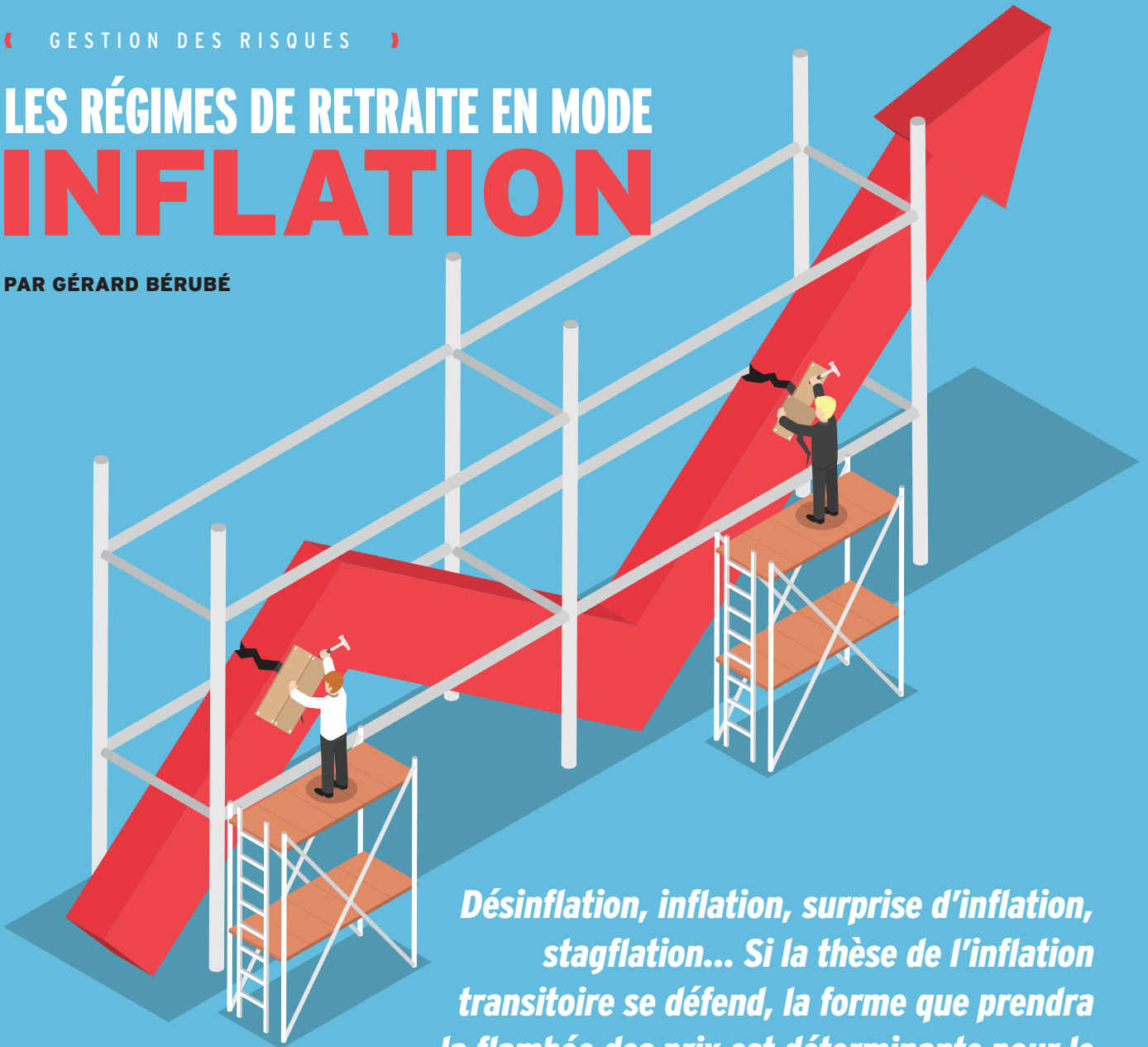
### Une réflexion valable pour d'autres travailleurs

Ces défis que doivent relever les employeurs pour les travailleurs de 60 ans et plus ne sont pas uniques. Chaque groupe de travailleurs pourrait se voir proposer une stratégie adaptée, qu'il s'agisse des sexagénaires, des membres des communautés autochtones, des communautés sous-représentées... « Il s'agit d'avoir des plans soutenables à long terme qui couvrent des besoins diversifiés », résume Marie-Chantal Côté. Or, cette diversification existe au sein de chaque groupe. « Regardez les travailleurs de 60 ans et plus, ils sont différents entre eux, affirme-t-elle. Certains peuvent avoir de jeunes familles, alors qu'on pourrait s'attendre à ce que leurs enfants soient grands. Cela devrait avoir des implications sur leurs investissements et sur leurs assurances collectives. »

En cela, l'approche effectuée auprès des travailleurs âgés pourrait préfigurer ce qu'il serait possible de faire pour d'autres catégories de travailleurs.

# LES RÉGIMES DE RETRAITE EN MODE INFLATION

PAR GÉRARD BÉRUBÉ



*Désinflation, inflation, surprise d'inflation, stagflation... Si la thèse de l'inflation transitoire se défend, la forme que prendra la flambée des prix est déterminante pour le positionnement des portefeuilles.*

**D**ans sa déclaration préliminaire du 27 octobre, le gouverneur de la Banque du Canada, Tiff Macklem, reconnaissait qu'il faut désormais s'attendre à ce que la croissance économique soit un peu plus faible et à ce que l'inflation redescende plus lentement.

Que doit-on y comprendre ? « Que l'on se retrouve dans un environnement de demande désynchronisée face à une pénurie de main-d'œuvre et à un choc d'offre », répond Benoît Durocher, vice-président directeur et chef stratège économique à Addenda Capital. S'y greffe un déséquilibre entre la mise en disponibilité et les besoins exprimés en ressources pétrolières et gazières. « Ce n'est pas qu'un phénomène de demande. L'offre ne s'ajuste pas. »

Yusuke Khan, membre du partenariat chez Mercer Canada, observe de son côté « qu'à court terme la situation actuelle peut engendrer un "risque de queue" ou de perte extrême, c'est-à-dire un risque lié à la matérialisation d'un événement jugé peu probable situé à l'extrémité de la courbe de distribution



« Les banques centrales sont prêtes à tolérer plus d'inflation. Elles ont raté leur cible vers le bas pendant si longtemps qu'elles peuvent se permettre de jouer la moyenne. »

- Benoît Durocher, Addenda Capital

des probabilités. Mais pour moi le scénario de base reste celui suggéré par les banques centrales, soit une inflation appelée à se modérer dans un contexte de bonne croissance. Ce qui ne réduit en rien l'importance de modéliser le risque inflationniste dans les tests de résistance».

### Et la stagflation ?

Ce risque peut se présenter sous plusieurs déclinaisons. Dans une récente analyse, Stéphane Marion, économiste et stratège en chef à la Banque Nationale, accorde une probabilité de 30% à un scénario de stagflation. Le dernier choc d'offre de cette nature remonte au début des années 1970 quand la flambée des coûts de production a ralenti la capacité industrielle et réduit le PIB potentiel pendant plusieurs trimestres.

Pour les portefeuilles, «si la poussée inflationniste s'insère dans un contexte de reprise normale, il n'y a pas trop d'inquiétude à avoir. Les portefeuilles sont généralement adaptés à cette conjoncture. Mais si les taux d'intérêt augmentent et que les cours boursiers se replient, c'est le pire des scénarios», dit-il.

Benoît Durocher y adhère-t-il? «Ce n'est pas impossible. Il y aura beaucoup d'ajustements à apporter et de nombreuses questions doivent être réglées avant de revenir à une économie plus saine.» Mais il en serait étonné. «La stagflation s'oppose à l'existence de capacités de production inutilisées et à ces gains de productivité à aller chercher. Il reste de la main-d'œuvre disponible et une partie de l'économie n'est pas revenue à son niveau pré-pandémie.» Il n'écarte toutefois pas un risque de spirale salaire-inflation.

Stéphane Marion retient, pour sa part, qu'il pourrait y avoir persistance d'une inflation se maintenant au-delà des cibles. Il invite à ne pas baser l'analyse sur les structures industrielles pré-COVID. «Nous faisons face à des changements structurels importants, pas seulement cycliques ou pandémiques.»

Le gros de l'effet désinflationniste de la mondialisation et de la numérisation de l'économie est derrière nous. «Nous évoluons désormais dans un environnement mondial de changement de chaînes d'approvisionnement. Les contraintes sur ces chaînes sont exacerbées par la flambée des coûts des permis d'émission de carbone. Aussi, la Chine, avec le recalibrage de ses politiques industrielles dans le sens d'une plus grande redistribution de la richesse et de la décarbonation, n'a plus un effet déflationniste», énumère l'économiste.

Dans l'intervalle, «les banques centrales sont prêtes à tolérer plus d'inflation. Elles ont raté leur cible vers le bas pendant si longtemps qu'elles peuvent se permettre de jouer la moyenne», croit Benoît Durocher. Cette patience, combinée à la fin de l'assouplissement quantitatif, contribuera cependant à accentuer la pente de la courbe de rendement et à alimenter des attentes de rendement plus élevées.

«La Banque du Canada réitère que la poussée est contextuelle, qu'elle va se résorber. Si c'est le scénario qui s'impose, ce n'est pas trop inquiétant», soutient Sébastien Naud, directeur des placements, du contrôle et de la comptabilité au Régime de retraite de l'Université du Québec. À ses yeux, «la thèse de l'inflation transitoire se défend très bien», mais en bout de piste «la forme que l'inflation prendra sera déterminante».

### Incidence sur les portefeuilles

Les variantes inflationnistes sont multiples, tant à la hausse qu'à la baisse. Yusuke Khan rappelle que la composition actuelle de nombre de portefeuilles traduit plutôt un environnement de faible inflation, voire de désinflation. «Il n'y a pas une réponse, une formule magique qui protégerait contre l'inflation sous toutes ses déclinaisons. Il est important d'exercer une bonne vigie. Et l'aspect clé ici est la corrélation entre cette inflation et les taux d'intérêt.»

« Si on a une bonne diversification, ce n'est pas le temps de changer. On déconseille l'approche consistant à jouer avec les mouvements de taux d'intérêt, de change, de marché, ou encore à choisir le moment où il faut acheter une police d'assurance et celui où il faut la vendre, pour favoriser plutôt une politique de placement calibrée qui tient compte de la tolérance au risque. Mais rien n'empêche de garnir son coffre à outils pour y ajouter des actifs réels, de l'immobilier et de l'infrastructure dont les revenus sont corrélés à l'inflation. »

« Il n'y a pas une stratégie à l'épreuve de tous les profils d'inflation », ajoute Sébastien Naud. Les obligations à rendement réel, les actifs réels, les matières premières, les ressources naturelles, les titres à revenu fixe à durée plus courte et à taux flottant ne sont qu'une partie de la réponse. « Un des principaux outils est de revenir à la base de la diversification et de faire des simulations, des modélisations, voir comment le portefeuille se comporte selon les divers scénarios, identifier dans lequel ou lesquels il est plus vulnérable et compenser là où il y a des faiblesses, là où nous sommes moins bien protégés. »

« L'inflation fera toujours partie des variables de l'analyse », précise David Alloune, directeur principal, répartition d'actifs à Trans-Canada Capital. Mais on parle, ici, de « surprise » d'inflation. « Le risque vient alors de la conception des régimes et de la composition de l'actif. Dans le premier cas, on s'attardera au niveau d'indexation des rentes et à l'appariement actif-passif. Dans le second, les portefeuilles sont normalement bien positionnés face à l'anticipation d'un certain niveau d'inflation. En cas de surprise d'inflation à la hausse, on pourrait regarder davantage du côté des obligations à rendement réel,

des matières premières ou des placements privés dont les revenus sont liés à l'inflation. »

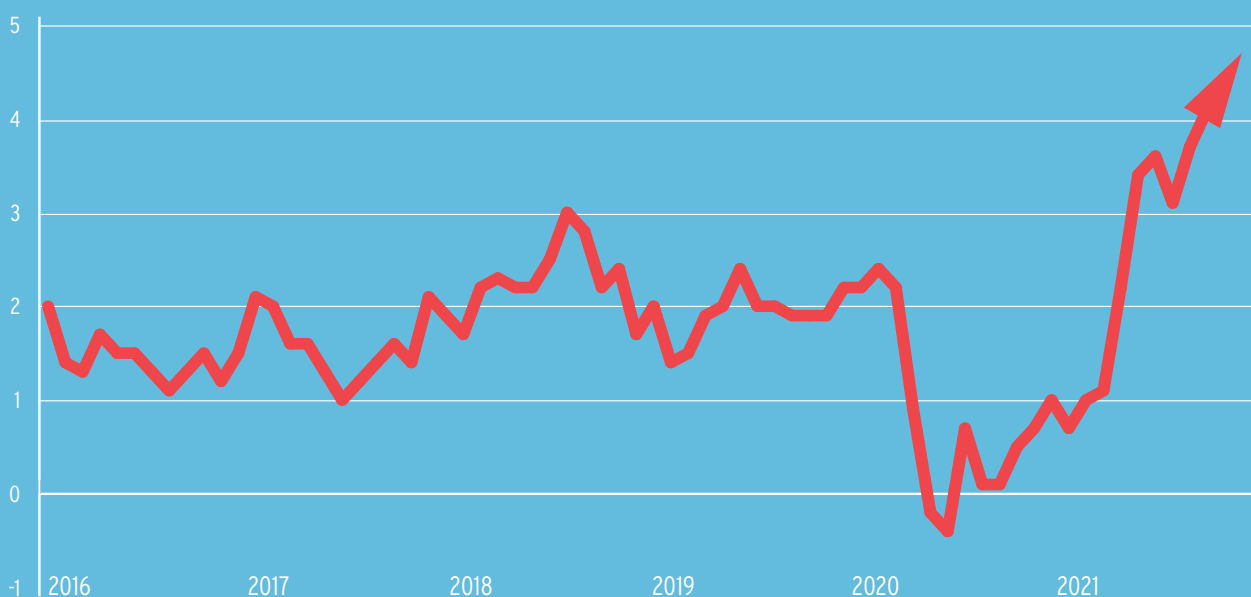
L'analyse doit prévoir une surprise d'inflation tant à la hausse qu'à la baisse. Et reposer sur un bon équilibre entre les obligations à rendement nominal et réel, entre les actifs publics et privés. « Tout dépend de la source inflationniste, mais une composition traditionnelle 60-40 peut continuer de bien réagir dans un environnement d'augmentation d'inflation tant qu'une bonne croissance économique est aussi au rendez-vous. »

Et le spécialiste de Trans-Canada Capital de reconnaître que le scénario de stagflation est plus problématique pour les portefeuilles traditionnels. « Nous n'avons pas eu beaucoup d'épisodes de stagflation dans le passé et les portefeuilles

« Si la poussée inflationniste s'insère dans un contexte de reprise normale, il n'y a pas trop d'inquiétude à avoir. Les portefeuilles sont généralement adaptés à cette conjoncture. Mais si les taux d'intérêt augmentent et que les cours boursiers se replient, c'est le pire des scénarios. »

- Stéphane Marion, Banque Nationale

### VARIATION DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION, CANADA, 2016-2021



Source : Statistique Canada

sous-exposés aux actifs liés à l’inflation ne sont pas bien protégés contre ce risque.»

Lorsqu’on parle d’actif lié à l’inflation, la profondeur du marché pourrait devenir un défi. À titre d’exemple, le marché des obligations à rendement réel est limité au Canada, sa taille étant de quelque 80 milliards de dollars. « On pourrait alors élargir sa boîte à outils et l’ouvrir à des positions à l’international en y insérant des dérivés, qui viennent élargir l’éventail des stratégies et des arbitrages d’inflation que l’on peut faire », suggère David Alloune.

« *Tout dépend de la source inflationniste, mais une composition traditionnelle 60-40 peut continuer de bien réagir dans un environnement d’augmentation d’inflation tant qu’une bonne croissance économique est aussi au rendez-vous.* »

- David Alloune, Trans-Canada Capital

Et si nombre de gestionnaires ont adopté une approche d’atténuation des risques au fil des ans, une stratégie de protection contre l’inflation pourrait en renforcer les effets. « L’atténuation des risques sous le jeu de l’appariement actif-passif s’est faite à grands frais dans un environnement de taux très bas. Le coût moyen du *de-risking* devrait être abaissé si les taux augmentent », précise Benoît Durocher.

Sébastien Naud rappelle pour sa part que « l’exercice consiste à accroître la partie à revenu fixe pour un meilleur appariement avec le passif, et à calquer la durée nominale et réelle du passif. Si on n’a pas pleinement atténué le risque dans le portefeuille, l’effet d’une hausse des taux est plus grand sur le passif que sur l’actif. Si les taux augmentent, 100 % du passif est touché, contre seulement la portion à revenu fixe de l’actif. »

« Protection contre l’inflation et *de-risking* vont de pair. Si la rente est indexée à l’inflation, il faudra ajouter des actifs liés à l’inflation », renchérit David Alloune.

Cela dit, il ne faudrait pas faire preuve de prudence extrême. « Il peut être problématique de mettre trop d’accent sur un scénario. S’en remettre uniquement aux obligations à rendement réel, par exemple, peut être coûteux en termes de rendement et de degré d’exposition », répond Sébastien Naud.

Il faut également retenir que l’enjeu inflationniste est aussi l’affaire des régimes à cotisations déterminées. Pour un participant, la sensibilité est la même qu’un régime PD non indexé. Le participant près de sa retraite se retrouve avec peu d’options alors qu’un rentier en cours de décaissement est plus à risque. Il ne fait pas de doute qu’un participant à un régime CD a besoin d’éducation et d’accompagnement. Bref, la modélisation serait également utile pour lui.

## ACTIFS DE RETRAITE PAR CATÉGORIES

Obligations canadiennes	24,16 %
Actions mondiales	13,71 %
Actions canadiennes	12,02 %
Immobilier	6,78 %
Mandats équilibrés	6,67 %
Stratégies de superposition	5,12 %
Actions internationales	4,63 %
Actifs réels/infrastructures	3,84 %
Actions américaines	3,75 %
Fonds à date cible	2,69 %
Placements privés	2,11 %
Fonds de couverture	1,97 %
Actions des marchés émergents	1,95 %
Obligations mondiales	1,40 %
Autre	1,40 %
Dette privée	1,19 %
Marché monétaire	1,08 %
Hypothèques	0,93 %
Portefeuilles à risques cibles	0,88 %
Dette des marchés émergents	0,82 %
Obligations américaines	0,63 %
Actions canadiennes de petite et moyenne capitalisation	0,54 %
Autres actions	0,35 %
Actions américaines de petite et moyenne capitalisation	0,29 %
Actions asiatiques	0,23 %
Actions européennes	0,23 %
Autres obligations	0,23 %
Obligations à rendement réel	0,17 %
Obligations à rendement élevé	0,11 %
Produits de base	0,10 %
Produits dérivés	0,01 %

## ACTIF CANADIEN SOUS GESTION SELON LA CATÉGORIE D’INVESTISSEURS

	ACTIF (M\$) AU 30 JUIN 2021
Caisses de retraite	1 437 417,4\$
Fonds communs de placement (investisseurs de détail)	1 289 455,1\$
Gestion privée	540 850,9\$
Sociétés d’assurance (fonds généraux)	369 338,2\$
Actifs de sociétés	288 998,7\$
FNB	180 883,7\$
Fondations et fonds de dotation	108 688,7\$
Comptes à gestion distincte	101 287,4\$
Sociétés d’assurance (fonds distincts)	93 332,9\$
Autres	66 338,7\$
Fiducies	14 384,5\$
Gouvernements	11 645,8\$
Fonds à capital fixe	11 048,3\$
Premières Nations	2 439,9\$
<b>Total</b>	<b>4 516 110,1\$</b>

Source: sociétés ayant participé au sondage Top 40 des gestionnaires d’actifs du Canadian Institutional Investment Network, automne 2021



## FRÉDÉRIC LEBLANC

Pharmacien et leader stratégique, programmes de médicaments à iA Groupe financier

# Une santé durable par une gestion responsable des médicaments

**Q**uand la maladie frappe, c'est tout l'univers de la personne qui est touché : sa vie familiale, sa vie sociale, mais aussi sa vie professionnelle. Cela peut même mener à une invalidité prolongée.

Pour l'employeur, la perte d'un employé engendre une diminution de la productivité, un handicap majeur dans le contexte actuel de pandémie, lequel est marqué par une pénurie de main-d'œuvre.

Ce que veut le promoteur du régime d'assurance collective, c'est soutenir son employé et l'aider à surmonter cette épreuve difficile en lui facilitant l'accès aux traitements les plus efficaces et, si cela est requis, à des médicaments de spécialité dont la facture peut être plutôt salée.

En effet, bien qu'ils ne constituent que 2% de l'ensemble des réclamations, les médicaments de spécialité représentent aujourd'hui le tiers des dépenses.

Un fait d'autant plus préoccupant qu'une tendance lourde se dessine depuis quelques années : le poids des médicaments de spécialité dans l'assiette des dépenses est en constante augmentation, ce qui exerce de plus en plus de pression sur les régimes et pourrait compromettre leur viabilité à long terme.

D'où l'importance de mettre en place des solutions proactives de contrôle des coûts, sans pour autant restreindre l'accès aux traitements.

Au-delà de la carte de paiement présentée en pharmacie par la personne assurée, qui permet déjà plusieurs solutions automatisées de contrôle des coûts, l'expertise de l'assureur et de son équipe responsable de la gestion des médicaments entre en jeu pour veiller à la fois au bien-être des personnes assurées et à la pérennité des régimes d'assurance médicaments.

### Analyse de la consommation

L'analyse de la consommation des médicaments permet de générer des économies de taille, tout en limitant les thérapies redondantes et le risque d'interactions médicamenteuses néfastes.

Un exemple concret : la surveillance de la consommation des opioïdes, qui permet une intervention en pharmacie afin de limiter le risque pour les patients qui prennent ce type de médicament pour la première fois.

### Évaluation des médicaments

Être proactif, c'est aussi suivre l'arrivée des nouveaux médicaments, prometteurs sur le plan médical, mais qui pourraient potentiellement mettre en péril la santé des régimes. Une évaluation continue et rigoureuse permet de déterminer le risque

financier associé aux nouveaux médicaments et d'établir les stratégies de couverture optimales.

Parallèlement, en négociant directement avec les entreprises pharmaceutiques, on facilite l'accès aux nouveaux traitements, à tarif préférentiel. Un gain notable pour toutes les parties : les promoteurs de régimes contrôlent mieux leurs dépenses et les personnes assurées profitent des plus récentes innovations, sans attendre et à moindre coût.

### Autorisation préalable

L'autorisation préalable est une méthode très efficace pour gérer les coûts liés à l'utilisation des médicaments complexes ou coûteux.

Grâce à l'autorisation préalable, on détermine les modalités de remboursement de certains médicaments. Plus concrètement, l'accès aux nouveaux traitements est en quelque sorte réservé aux personnes assurées qui répondent aux critères d'admissibilité préétablis.

Une telle approche permet également de proposer d'autres traitements, comme les biosimilaires, plus économiques et tout aussi efficaces.

### Détection et prévention de la fraude

L'utilisation non justifiée des régimes est une réalité dont le coût, très important, est assumé conjointement par les promoteurs et les personnes assurées. Un programme actif de prévention de la fraude et d'investigation minimise ainsi les abus.

Bref, la somme de toutes ces mesures permet de relever le plus grand défi des assureurs et des employeurs : offrir des régimes d'assurance médicaments attrayants et durables.

Un équilibre pas toujours simple à maintenir, mais essentiel pour attirer et fidéliser les employés, veiller à leur bien-être physique et mental, et favoriser leur productivité au travail grâce à un accès prioritaire aux traitements de pointe.

### COÛT ANNUEL PAR PATIENT DE CERTAINS NOUVEAUX MÉDICAMENTS DE SPÉCIALITÉ

Migraine	7 000 \$
Asthme grave	25 000 \$
Sclérose en plaques	50 000 \$
Cancer	114 000 \$
Fibrose kystique	307 000 \$

Source : Express Scripts Canada



# FAVORISER LE MIEUX-ÊTRE FINANCIER CONTRE VENTS ET MARÉES

PAR PIERRE-LUC TRUDEL

Le faible niveau de littératie financière des travailleurs canadiens les empêche de profiter au maximum des régimes de retraite et d'épargne auxquels ils ont accès. Les employeurs tentent tant bien que mal de favoriser leur mieux-être financier, mais le chemin est semé d'embûches. Trois d'entre eux ont fait part de leur expérience en la matière lors d'une conférence organisée par Solutions Mieux-être LifeWorks en novembre dernier.

« Notre main-d'œuvre est un véritable microcosme de la société dans sa diversité socio-économique », souligne Andrée Bonneville, directrice principale, rémunération globale à Metro. La société propriétaire de chaînes d'épicereries et de pharmacies compte dans ses rangs plus de 85 000 employés aux profils hétérogènes. Dans les magasins se côtoient du personnel à temps plein de longue date et des étudiants de passage à temps partiel, et c'est sans compter la diversité de salariés dans les centres de distribution et les bureaux administratifs.

La diversité à Metro s'incarne aussi dans la multitude de régimes de retraite offerts, héritage des nombreuses acquisitions réalisées au fil des années. L'entreprise gère notamment des régimes à prestations déterminées (PD), des régimes à cotisation déterminée (CD), des REER collectifs, des régimes de retraite simplifiés et des régimes multi-employeurs. « Si ça existe, on l'a probablement! », blague Andrée Bonneville. N'empêche, cette variété de programmes de retraite ne simplifie pas sa tâche quand vient le temps d'éduquer les travailleurs en matière de préparation à la retraite. « Nos employés ne disposent pas tous des mêmes outils, l'accompagnement requis est différent d'une personne à l'autre. »

Depuis quelques années, Metro offre des cours de préparation à la retraite pour ses employés de 55 ans et plus et leurs conjoints. Des séances distinctes sont offertes pour les participants aux régimes PD et les participants aux régimes d'accumulation de capital. Mais convaincre les employés d'assister à ces formations est un véritable défi. Depuis 2019, le taux de participation oscille entre 3 et 11 % selon les groupes.

Dans l'ensemble, les séances destinées aux participants de régimes PD sont un peu plus courues. « On a remarqué que si le régime est plus généreux, les cours sont plus populaires, car le régime devient le principal élément du plan de retraite, note Andrée Bonneville. On a plus de difficulté à capter l'attention des participants s'ils considèrent que leur régime va seulement constituer un revenu d'appoint à leur retraite. »

Quoi qu'il en soit, les employés manifestent peu d'intérêt. La grande dispersion géographique des salariés nuit probablement aux efforts, juge M<sup>me</sup> Bonneville. « On sent qu'il y a un certain effet d'entraînement dans les plus grands lieux de travail. Mais dans tous les cas, il faut envoyer beaucoup de rappels aux personnes invitées, sinon elles ne viennent pas. Et malgré qu'on ait abaissé l'âge pour les invitations au fil des années, les taux de participation ont baissé. C'est dommage, parce que les gens qui viennent aux formations sont très satisfaits. Ils nous écrivent des courriels pour nous dire qu'ils sont bien contents d'y avoir assisté. »

En parallèle, Metro a lancé diverses initiatives pour améliorer le niveau de littératie financière de ses participants aux régimes CD. Le promoteur incite par exemple les travailleurs à profiter du calculateur et des différents webinaires d'éducation financière offerts par l'assureur. Une formation « Investissement 101 » avait également été prévue, mais a dû être annulée, faute d'inscriptions suffisantes.

L'objectif est de favoriser l'épargne tôt dans la carrière et de conscientiser les employés aux décisions qu'ils devront prendre au moment du décaissement. « Des participants de régimes CD à trois mois de la retraite nous ont déjà demandé quelle rente ils recevraient de leur régime, se désole Andrée Bonneville. Certains employés deviennent complètement démobilisés après avoir réalisé qu'ils devront continuer de travailler parce qu'ils n'ont pas les moyens de partir à la retraite. On veut à tout prix éviter ce genre de situation, et c'est pour ça qu'on ne peut pas commencer à faire de l'éducation financière seulement à 55 ans. »

Elle estime toutefois qu'il vaut mieux cesser de parler de retraite avec les jeunes employés. Pour capter leur attention, il est préférable d'aborder les concepts de mieux-être financier et d'épargne. À ce chapitre, signaler l'importance de l'assurance collective est une stratégie à envisager.

Metro tente aussi de mettre en valeur ses régimes PD. L'entreprise a notamment revu la signature graphique de ses relevés annuels et offert une formation pour aider les employés à bien les comprendre, une démarche que M<sup>me</sup> Bonneville qualifie de grand succès. Le promoteur tente également d'encourager les cotisations facultatives aux volets flexibles du régime.

Malgré les différentes initiatives mises en place, Andrée Bonneville fait le constat qu'il est extrêmement difficile pour un employeur de pallier le manque de littératie financière de ses employés. Elle espère que le retour des cours d'éducation financière à l'école pourra changer la donne pour la prochaine génération de travailleurs.

« *Des participants de régimes CD à trois mois de la retraite nous ont déjà demandé quelle rente ils recevraient de leur régime. Certains employés deviennent complètement démobilisés après avoir réalisé qu'ils devront continuer de travailler parce qu'ils n'ont pas les moyens de partir à la retraite.* »

– Andrée Bonneville, Metro

### Cordonniers mal chaussés ?

Le profil des quelque 20 000 employés canadiens de la Banque Nationale a beau être fort différent de celui de Metro, les mêmes difficultés font surface quand vient le temps de faire la promotion des régimes de retraite et du mieux-être financier en général. « Ce n'est pas parce que nos employés travaillent pour une banque qu'ils connaissent tous bien le fonctionnement de leur régime de retraite, indique Luc Marchand, directeur principal, retraite et avantages sociaux à la Banque Nationale. Ils sont peut-être un peu plus sensibilisés aux questions financières, mais les besoins d'éducation ne sont pas moins importants qu'ailleurs. »

Contrairement à Metro, les programmes de retraite sont très uniformes à la Banque Nationale. Un régime PD est offert à tous, et l'adhésion y devient obligatoire à partir de la cinquième année de service. Au cours de cette période facultative de cinq ans, pas moins de 60 % des employés admissibles ne participent pas au régime.

Dans ce contexte, la Banque Nationale s'apprête à transformer complètement son programme d'avantages sociaux pour le rendre beaucoup plus souple. Celui-ci inclura un régime CD. « On a réalisé que le régime PD ne convenait pas à tous, qu'il ne fallait peut-être plus miser sur une seule approche », précise Luc Marchand.

Le futur programme plus personnalisé permettra aux employés de prendre davantage de décisions quant au budget d'avantages sociaux alloué par l'employeur. Bien qu'il existera une notion de cotisation de contrepartie dans le régime CD, M. Marchand soutient que la cotisation de base de l'employeur demeurera généreuse, peu importe le montant versé par l'employé.

La Banque Nationale est en revanche bien consciente qu'un régime flexible augmentera les besoins en matière de conseils financiers chez les employés. « Nous travaillons à essayer d'offrir du conseil à nos employés, étant donné que nous nageons dans ce domaine en tant qu'institution financière. Mais ce n'est pas nécessairement simple », mentionne Luc Marchand.

Faisant le constat que les cours et formations liés à l'éducation financière sont peu populaires, il est lui aussi d'avis qu'il faut davantage recentrer la discussion sur l'épargne en général, et ne pas parler uniquement de planification de la retraite.

### Tirer profit de l'inertie

« L'erreur que l'on a faite en 2005 avec la création de nos régimes CD, c'était de penser que les gens allaient s'occuper de leurs affaires, raconte Robert Marchessault, directeur des pensions et des services actuariels chez Bell. On a réalisé que les gens dans les régimes CD s'intéressent un peu trop tard aux questions de retraite. »

Depuis, l'entreprise de télécommunications, qui compte 35 000 participants actifs, dont environ les deux tiers dans des régimes CD, a fait des fonds à date cible le choix d'investissement par défaut, mais a également conçu une solution de décaissement à même les régimes pour offrir les meilleures conditions possibles aux participants qui s'intéressent peu, ou trop tard, à la planification de leur retraite.

« Le défi est maintenant de convaincre les participants que de demeurer dans le régime lors de la période de décaissement est l'option la plus avantageuse pour eux, explique M. Marchessault. Le réflexe des employés, c'est d'aller à la banque avec leur actif. On doit faire en sorte qu'ils aient confiance en l'employeur pour qu'ils restent avec nous. »

Le spécialiste soutient que, selon des analyses, les participants qui choisissent la solution de décaissement à même le régime CD profitent de quatre ans de revenus supplémentaires comparativement à ceux qui choisissent de décaisser leur actif dans le marché de détail. « On tente également de vendre aux employés l'idée de retarder le plus possible leur RRQ et leur RPC, quitte à décaisser plus rapidement leur régime CD dans les premières années de retraite », ajoute-t-il.

Il souligne par ailleurs l'importance de la communication en continu pour susciter l'intérêt des employés sur les questions d'épargne, de retraite et de mieux-être financier. « Il ne faut pas communiquer seulement lors du lancement des nouveaux outils ou programmes, parce que les gens finissent par oublier qu'ils existent. En tant que promoteur on doit aussi s'entourer d'alliés, comme les syndicats, les différents comités d'employés et les fournisseurs de services. C'est de cette façon qu'on obtient les informations requises et qu'on peut identifier nos lacunes. »

## Classement des FOURNISSEURS DE RÉGIMES DE CAPITALISATION

### TOP 10 | RÉGIMES CD, REER COLLECTIFS, RPDB ET RPEB

AU 30 JUIN 2021 (M\$)

Fournisseur	Actif 2021	Actif 2020	Variation
1   Sun Life	98 632,0\$	81 771,0\$	20,6%
2   Manuvie	73 840,0\$	61 685,0\$	19,7%
3   Canada Vie	43 959,8\$	36 662,9\$	19,9%
4   Desjardins Assurances	15 183,0\$	12 016,0\$	26,4%
5   LifeWorks <sup>1</sup>	12 061,6\$	11 725,0\$	2,9%
6   iA Groupe financier	8 850,5\$	7 615,6\$	16,2%
7   Buck	7 990,4\$	6 141,3\$	30,1%
8   RBC	6 279,0\$	5 236,9\$	19,9%
9   Co-operators	2 004,0\$	1 766,0\$	13,5%
10   Trust Banque Nationale	749,4\$	702,4\$	6,7%
<b>Total</b>	<b>269 549,7\$</b>	<b>225 322,0\$</b>	<b>19,6%</b>

<sup>1</sup> Morneau Shepell porte le nom de LifeWorks depuis mai 2021



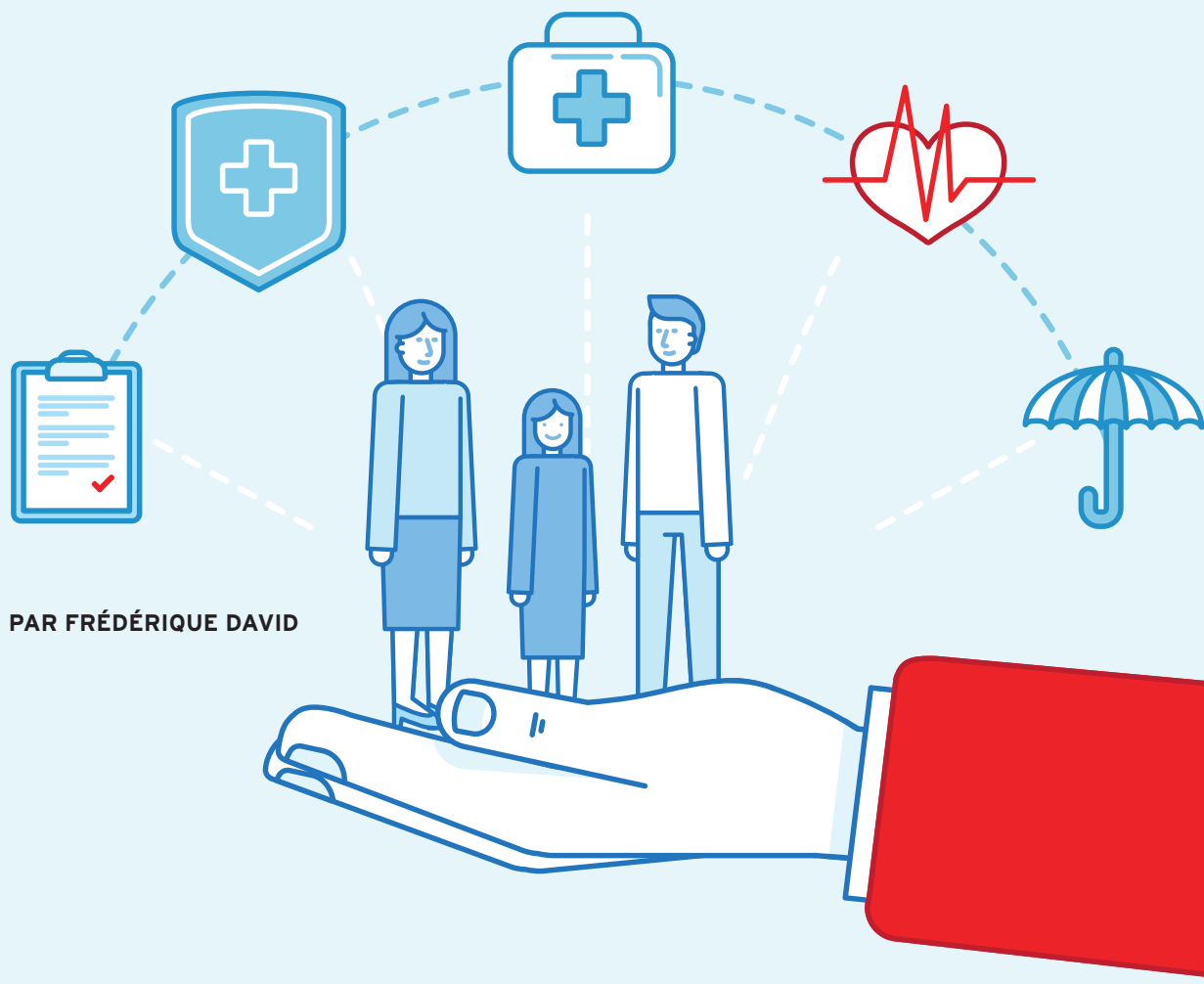
### TOP 5 | PLUS FORTES CROISSANCES (%)

Fournisseur	Actif 2021	Actif 2020	Variation
1   Buck	7 990,4\$	6 141,3\$	30,1%
2   Desjardins Assurances	15 183,0\$	12 016,0\$	26,4%
3   Sun Life	98 632,0\$	81 771,0\$	20,6%
4   Canada Vie	43 959,8\$	36 662,9\$	19,9%
4   RBC	6 279,0\$	5 236,9\$	19,9%
5   Manuvie	73 840,0\$	61 685,0\$	19,7%

### PORTRAIT DES RÉGIMES DE CAPITALISATION AU CANADA

Type de régime	Nombre de clients	Nombre de participants
Régimes CD	11 083	2 342 135
REER collectifs	49 029	3 543 906
RPDB	9 850	961 146
RPEB	105	218 793
<b>Total</b>	<b>70 067</b>	<b>7 065 980</b>

Source: sociétés ayant participé au sondage 2021 sur les fournisseurs de régimes de capitalisation d'Avantages



PAR FRÉDÉRIQUE DAVID

 **Conférence** | **RÉGIMES COLLECTIFS & SANTÉ AU TRAVAIL** | 20  
21  
**Avantages**

***Les derniers mois ont mis à rude épreuve la santé physique et psychologique des employés, mais également les régimes d'assurance collective conçus pour les protéger. C'est dans ce contexte qu'Avantages a tenu en octobre dernier la cinquième édition de sa conférence Régimes collectifs & santé au travail, spécialement conçue pour les promoteurs de régimes d'avantages sociaux. Vous l'avez manquée ? Vous trouverez dans les pages suivantes les faits marquants de l'événement.***

## Santé mentale: comment passer à l'action dans les milieux de travail ?

La pandémie de COVID-19 ayant amplifié les problèmes de santé mentale des employés, assurer le bien-être des travailleurs est devenu un enjeu pour la plupart des employeurs. SNC-Lavalin fait partie des entreprises qui sont passées à l'action.

« Les statistiques démontrent l'ampleur de la situation, au Québec comme partout dans le monde, note Valérie Ducharme, conseillère en santé organisationnelle, gestion santé intégrée à Sun Life. Les coûts directs et indirects démontrent vraiment l'urgence d'agir. »

SNC-Lavalin a débuté la sensibilisation des employés en matière de santé mentale en formant un petit groupe de travail avec les ressources humaines, les responsables des avantages sociaux et les communications. Des webinaires offerts dans plusieurs langues ont d'abord été partagés aux employés. Ceux-ci abordent différents thèmes, comme l'isolement social, l'imagerie mentale, la gratitude, la gestion du stress, la gestion de l'inquiétude et l'anxiété. « Nous souhaitons introduire de plus en plus de vocabulaire en santé mentale pour briser la stigmatisation, explique Annie Payant, conseillère en santé et mieux-être à SNC-Lavalin. Le but ultime était de prévenir les risques et d'éviter les invalidités. »

Lorsque la pandémie est arrivée, « on a pris la menace et on l'a transformée en occasion d'agir, notamment parce qu'elle a sensibilisé la haute direction à la cause de la santé mentale, mentionne Annie Payant. Quand on a un plus grand intérêt de la part des dirigeants, on voit plus d'ouverture pour des moyens et des ressources. »

Outre les webinaires, l'organisation s'est dotée d'un comité santé-mieux-être au Canada et de deux porte-paroles parmi les gestionnaires. « On se rencontre chaque semaine, on regarde les besoins, on partage les informations, on planifie, explique M<sup>me</sup> Payant. On a également lancé la campagne "Ça va pas aujourd'hui", en partenariat avec l'Association canadienne pour la santé mentale, afin d'augmenter la sensibilisation et la compréhension des employés à cet égard. On a aussi une panoplie d'outils, de jeux-questionnaires, de matériel virtuel et d'activités clé en main pour favoriser la santé mentale dans l'entreprise. Et puis on a recruté des ambassadeurs santé-bien-être au Canada qui portent le message, qui en parlent dans leur réseau, qui organisent des activités. »

Les nombreuses initiatives prises par l'entreprise pour offrir un milieu de travail sain et sécuritaire psychologiquement et donner les moyens à ses employés de gérer leur mieux-être ont un effet notable. « Je constate que les gens sont plus à l'aise de parler de santé mentale, se réjouit Annie Payant. De plus en plus de gestionnaires vont inclure des phrases et des ressources en santé-bien-être dans leurs communications. La créativité est un élément clé pour trouver des façons de joindre les gens. L'implication de la haute direction, c'est essentiel aussi. »



Valérie Ducharme  
Sun Life



Annie Payant  
SNC-Lavalin

## Santé mentale et obésité: la face cachée de la pandémie

L'obésité est une maladie chronique qu'il faut prendre en main puisqu'elle atteint trois fois plus de Canadiens depuis 1985 et que sa prévalence continue d'augmenter. « Parmi les risques associés à l'obésité, on note de cinq à huit fois plus de risques de souffrir de diabète de type 2, de deux à trois fois plus de risques d'avoir des maladies cardiaques et cinq fois plus de risques de faire une dépression grave », indique Stéphanie Ipavec-Levasseur, directrice de produit en assurance santé chez Desjardins Assurances.

Outre les coûts directs, qui s'élevaient à 9 milliards de dollars en 2021 selon Obésité Canada, et les coûts indirects tels que le présentisme et l'absentéisme, on observe un coût plus personnel, qui comprend des stéréotypes négatifs, des probabilités d'embauche plus faibles, des salaires moindres et des promotions plus rares. « Il existe une stigmatisation face à l'obésité, note M<sup>me</sup> Ipavec-Levasseur. Certaines personnes vont se sentir dépréciées par leurs collègues. »

Elle recommande cinq mesures à prendre pour favoriser un milieu de travail particulièrement sain et positif:

- 1- Faire connaître ses attentes en matière de civilité et de respect pour communiquer de façon proactive et pour exprimer combien la santé mentale est importante.
- 2- Éduquer et former l'équipe. « Chaque employé doit connaître les politiques et les procédures concernant le harcèlement

et la violence, mentionne Stéphanie Ipavec-Levasseur. L'équipe devrait savoir comment prévenir les gestes négatifs et comment les signaler. »

- 3- Prévoir un endroit sûr pour discuter de façon confidentielle, avec des meubles ergonomiques pour les personnes atteintes d'obésité.
- 4- Surveiller de près les signes de stigmatisation sociale et de déclin de la santé mentale. « Est-ce que les employés sont traités de façon égalitaire? Est-ce que les employés et les gestionnaires sont formés pour reconnaître les signes avant-coureurs de problèmes de santé mentale? Un programme ponctuel peut aider à le faire. »
- 5- Encourager les employés à recourir aux ressources disponibles en santé. « Il faut s'assurer qu'ils connaissent les ressources qui leur sont offertes et qu'il n'y ait pas de barrière à aller chercher de l'aide, ajoute-t-elle. Est-ce que la stigmatisation ou la peur empêche une personne d'aller chercher des outils qui pourraient l'aider? Est-ce qu'il y a une barrière financière, de déplacement ou de temps? »

« Il est important de s'informer, de faire preuve d'empathie et d'écoute pour venir en aide aux personnes atteintes d'obésité », conclut Stéphanie Ipavec-Levasseur.



Stéphanie  
Ipavec-Levasseur  
Desjardins Assurances

## Optimiser le bien-être dans un monde post-COVID

Une étude de l'Université Laval menée en novembre 2020 auprès de 2 000 francophones au Canada a révélé que de 20 à 30% des travailleurs présentaient un niveau élevé d'anxiété, ce qui représente un défi de taille pour les employeurs.

« Si on veut promouvoir la santé mentale globale, on doit travailler sur les deux angles : réduire les difficultés, les prévenir, mais aussi favoriser le bien-être des gens », mentionne Simon Coulombe, professeur agrégé au Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

L'environnement de travail est un élément clé d'une santé mentale positive, affirme le professeur. « Dans notre étude, on s'est rendu compte que plus les employés percevaient du soutien des collègues ou des superviseurs, moins ils vivaient de symptômes d'anxiété et de dépression », explique-t-il, tout en ajoutant qu'il s'agit d'un élément important à prendre en compte dans le contexte de télétravail.

En effet, bien que le télétravail ait des retombées positives pour le bien-être, notamment en réduisant le nombre de conflits travail-famille et en augmentant le niveau d'autonomie, il est associé à des relations de moins bonne qualité avec les collègues lorsqu'il dépasse 2,5 jours par semaine. « En contexte de télétravail, le soutien social des superviseurs et des collègues est donc essentiel, par des pauses café virtuelles ou des réunions », précise Simon Coulombe.

L'autogestion permet aussi de réduire les difficultés en santé mentale. « Dans l'approche d'autogestion, c'est la personne qui prend du pouvoir sur sa santé, précise le chercheur. C'est associé à une réduction des symptômes, davantage d'espoir, davantage de bien-être, mais aussi un sentiment d'auto-efficacité accru. »



Simon Coulombe  
Université Laval

Une étude menée en 2015 par Simon Coulombe et d'autres chercheurs auprès de 50 participants se rétablissant d'un trouble de l'anxiété ou de l'humeur a permis d'identifier 60 stratégies d'autogestion que les personnes mettent en place au quotidien pour aller mieux. Elles se divisent en cinq catégories :

- 1- Les stratégies cliniques, comme les PAE et les services professionnels. « Pour favoriser cette pratique d'autogestion, c'est important d'explorer les ressources existantes, les formes d'aide avec lesquelles la personne est plus à l'aise », indique M. Coulombe.
- 2- Les stratégies d'autogestion fonctionnelles, comme l'amélioration de l'environnement de travail pour qu'il soit plaisant, stimulant et qu'il favorise les interactions sociales.
- 3- Les stratégies existentielles, comme les programmes de pleine conscience. « Plusieurs programmes d'entraînement ont été adaptés aux milieux de travail et ils ont des effets positifs sur l'anxiété, le stress, la détresse, le bien-être et le sommeil », détaille Simon Coulombe.
- 4- Les stratégies physiques, comme les programmes d'activité physique, qui ont un rôle clairement documenté contre l'émergence de la dépression.
- 5- Les stratégies sociales. « Aider les autres, en faisant du bénévolat, par exemple, a été associé à une augmentation du bien-être », précise-t-il.

Il ajoute que les employeurs doivent accompagner sans imposer. « Il faut cultiver l'espoir et la prise de conscience, dit-il. Il existe des outils concrets pour le faire. »

## Les garanties facultatives pour pallier l'insécurité financière des participants

De plus en plus offertes dans les régimes d'assurance collective, les garanties facultatives ont le vent dans les voiles. « Elles font partie d'une approche flexible qui met les adhérents aux commandes de leur santé et de leur bien-être, note Malorie Doumpa-De Grâce, gestionnaire de comptes, garanties facultatives à Croix Bleue Medavie. C'est une flexibilité qui concerne à la fois la nature des services offerts et la façon d'y accéder et qui permet de combler un besoin selon la situation de chaque participant. »

Elle juge que l'ajout de garanties facultatives est un moyen simple, judicieux et abordable pour les employés de protéger leur avenir dans un contexte d'insécurité financière important. En effet, une étude de Croix Bleue Medavie menée en mars 2021 auprès de 1 000 travailleurs canadiens a révélé que huit employés sur dix considèrent que leur employeur a bien répondu à leurs besoins en matière de santé et de bien-être dans la dernière année, mais que 82% s'inquiètent que leur santé financière soit compromise si une maladie ou une blessure grave les empêchait de travailler.



Malorie Doumpa-De Grâce  
Croix Bleue Medavie

« Ils sont donc conscients de la précarité de leur situation financière et ils n'ont pas l'esprit tranquille en envisageant l'avenir, observe M<sup>me</sup> Doumpa-De Grâce. Ce qui est plus inquiétant encore, c'est qu'ils ne se sentent pas nécessairement capables de remédier au problème. C'est donc une réalité qui entraîne de nombreux risques pour les employeurs parce qu'une personne qui est en position d'insécurité ne va pas être sereine et va parfois chercher à améliorer son sort en changeant d'employeur. »

La même étude a révélé que 66% des travailleurs sont d'avis qu'il est important de détenir une assurance vie, maladies graves ou accident. Pourtant, seulement 5% ont souscrit une assurance vie supplémentaire depuis le début de la pandémie et 3% ont souscrit une assurance maladies graves durant cette période. « Les répondants sont donc peu nombreux à prendre les mesures pour bien se protéger, même s'ils reconnaissent l'importance de le faire, mentionne Malorie Doumpa-

De Grâce. Le temps requis pour explorer des options ou le processus d'adhésion trop long ou complexe sont parmi les raisons qui ont été évoquées.»

Dès lors, elle croit que l'ajout de garanties facultatives devrait être privilégié par les employeurs. «Elles permettent d'offrir une couverture qui va satisfaire tous les employés, notamment les

millénariaux, qui accordent plus d'importance à leur bien-être. Actuellement, plus de 80% des employeurs canadiens ont déclaré avoir déjà ajouté une forme de flexibilité à leur régime d'assurance santé et parmi ceux qui ne l'avaient pas encore offert, 90% se disent prêts à le faire. La popularité de ces garanties est donc une tendance qui va demeurer.»

## Les médicaments biosimilaires prennent leur place

Moins coûteux que les médicaments biologiques, les biosimilaires se multiplient sur le marché et plusieurs provinces, dont le Québec, ont annoncé un resserrement des règles de leur régime public dans le but de favoriser leur utilisation. Jill Hardy, pharmacienne clinicienne à Canada Vie, nous offre un tour d'horizon de ces médicaments.

Les médicaments biosimilaires sont des «copies» de médicaments biologiques qui sont, quant à eux, produits à partir de cellules vivantes. Ils doivent être fabriqués selon les mêmes normes réglementaires que les médicaments biologiques et être autorisés par Santé Canada après une évaluation scientifique.

Ces médicaments comportent plusieurs avantages. «Ils sont moins coûteux puisqu'ils nécessitent beaucoup moins de

recherche et de développement que les médicaments biologiques de référence et ils ne compromettent pas l'efficacité et la sécurité des traitements», explique Jill Hardy. Depuis plus de 15 ans, les médicaments biosimilaires sont abondamment utilisés en Europe et plus de 75 études ont démontré peu ou pas de différences cliniques entre les produits biosimilaires et leurs produits biologiques d'origine.

En juillet dernier, le Québec a lancé l'initiative sur la transition des patients aux médicaments biosimilaires qui prévoit que, dès le mois d'avril 2022, les patients qui prennent un médicament biologique devront passer à un médicament biosimilaire (s'il existe) pour continuer de profiter d'une couverture



Jill Hardy  
Canada Vie

# SONDAGE BENEFITS CANADA SUR LES SOINS DE SANTÉ 2021

PRÉSENTÉ PAR  
**Benefits**  
CANADA

LE RAPPORT DU SONDAGE BENEFITS CANADA SUR LES SOINS DE SANTÉ 2021 EST MAINTENANT DISPONIBLE

TÉLÉCHARGER LE RAPPORT  
DÈS MAINTENANT :

[avantages.ca/SBCSS](https://avantages.ca/SBCSS)



MERCI À NOS COMMANDITAIRES

DIAMANT



PLATINE



FONDATEUR



de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), à moins qu'ils puissent obtenir une exemption.

Plusieurs assurances privées prévoient déjà de suivre les mêmes règles que la RAMQ. « Canada Vie s'est alignée avec les politiques provinciales, ce qui évite les confusions pour les patients et pour les professionnels de la santé », signale Jill Hardy. Dans certaines provinces, comme la

Colombie-Britannique, où la transition aux biosimilaires a été implantée en 2019, les changements se sont déroulés sans problème. « Moins de 1% des patients ont demandé une exception pour continuer à prendre un médicament de référence. » Et les économies réalisées sont importantes puisque les médicaments biosimilaires coûtent de 30 à 40% moins cher que les médicaments biologiques de référence.

## Les hauts et les bas de la gestion de l'assurance médicaments

**Le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval fait face aux mêmes défis que la plupart des promoteurs de régimes d'avantages sociaux au pays, le principal étant le contrôle des coûts de l'assurance médicaments.**

« De 2002 à l'an dernier, nous avons une augmentation de 1 à 2% des coûts des médicaments par année, révèle Marc Desgagné, président du comité sur les assurances collectives du syndicat. L'an dernier, ce coût a augmenté de plus de 25%, essentiellement à cause de nouveaux médicaments contre le cancer. Ce sont donc moins de dix patients qui ont occasionné des coûts additionnels de plus de 250 000\$. Nous allons suivre cela de très près. »

Marc Desgagné note aussi que certains médicaments peuvent engendrer une hausse des coûts en raison de leur volume. « Par exemple, un nouveau médicament pour traiter la migraine va arriver sur le marché. Dans notre régime, 64 personnes prennent des médicaments pour la migraine et nous remboursons actuellement 570\$ par personne par année. Cependant, le nouveau médicament coûtera 6 900\$ par patient par année. Donc, si les 64 personnes changent pour ce médicament, nous allons nous retrouver avec des frais supplémentaires de 400 000\$! »

Parmi les mesures envisagées pour contrôler les coûts, Marc Desgagné explique que le régime d'assurance médicaments des professeurs adoptera la même politique que la

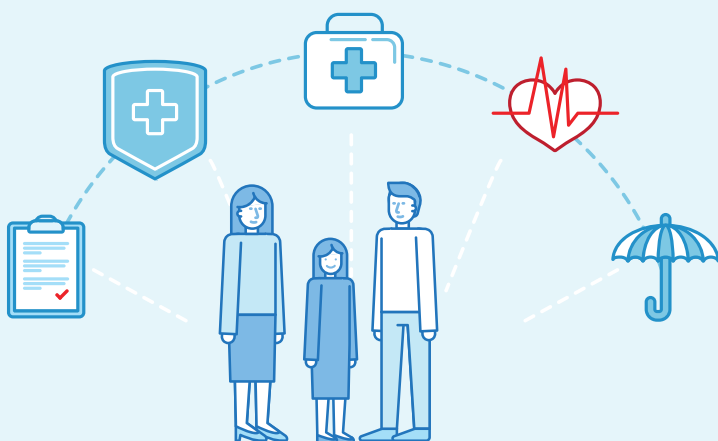
RAMQ concernant les médicaments biosimilaires à partir d'avril 2022. « Le défi sera d'accompagner les patients et de les prévenir suffisamment à l'avance pour qu'ils soient à l'aise avec la transition, indique M. Desgagné. Nous avons donc besoin d'un bon plan de communication et d'accompagnement pour les patients qui seront touchés par cette nouvelle politique. »

Le passage à la couverture de la RAMQ pour les professeurs de plus de 65 ans et leurs personnes à charge a également permis de réaliser des économies, tout comme la substitution générique obligatoire. Par contre, les démarches entreprises pour inciter les personnes qui prennent des médicaments pour des maladies chroniques à renouveler leurs ordonnances aux trois mois plutôt que sur une base mensuelle n'ont pas eu d'incidence. « Nous allons nous diriger vers des communications ciblant les personnes concernées avec l'aide de l'assureur », commente Marc Desgagné.

Le plus grand défi, pour les années à venir, sera toutefois de réduire le déficit structurel, qui s'élève actuellement à 400 000\$ sur environ 6 millions de dollars de frais de santé remboursés par année. « Il faut vraiment essayer d'avoir des assureurs qui nous écoutent et qui soient capables de nous fournir des outils de contrôle. »



Marc Desgagné  
Université Laval



### MERCI AUX COMMANDITAIRES DE L'ÉVÉNEMENT



Née du regroupement de  
La Capitale + SSSQ assurance



# Global Investment Conference



## NOTEZ LA DATE

### 5 au 7 avril 2022

Fairmont Chateau  
Lake Louise, Alberta

*Cet événement sera présenté en anglais*

Commanditaires :



ALLIANCEBERNSTEIN



FIDELITY CANADA INSTITUTIONAL™

T.RowePrice 

La Global Investment Conference est un événement sur invitation seulement. Les places, disponibles sur demande, sont limitées. Pour déterminer si vous êtes éligible ou pour en savoir plus sur les possibilités de commandites, veuillez contacter Robert Martins au 416 847-5142 ou à [robert.martins@contexgroup.ca](mailto:robert.martins@contexgroup.ca)