

6 octobre 2022

Université du Québec

La présentation de Normandin Beaudry du 6 octobre 2022 à la
Table réseau de négociation mis à jour le 27 janvier 2023

- Principes directeurs
- Régime proposé
- Financement du régime proposé
- Impact sur les adhérents
- Proposition pour les retraités
- Impact sur la prévention et la gestion des coûts
- Prochaines étapes potentielles



Principes directeurs

Principes directeurs

Définition des principes directeurs

- **Simplicité**
 - Un régime simple à **comprendre**, à **communiquer** et à **administrer**

- **Flexibilité**
 - Un régime qui répond aux **besoins variés** des **différents profils types** d'employés

- **Adaptabilité**
 - Un régime qui permettra d'**évoluer** à travers les années selon les **tendances du marché** pour en assurer sa **pérennité**

Principes directeurs

Définition des principes directeurs

- **Équilibre**
 - Un régime qui soit **équilibré** tant au niveau de la générosité de chaque protection que de la valeur perçue pour l'employé

- **Sécurité financière**
 - Un régime qui offre une **protection** aux employés et à leur famille contre les risques importants, tels qu'un décès, une maladie ou un accident et les **risques financiers** qui en découlent

Principes directeurs

Autres principes de base

- Limite de l'offre globale
 - Laisser aux différents établissements la flexibilité d'offrir des éléments additionnels et distinctifs de rémunération globale (télé médecine, PAEF, etc.) à leur discrétion

- Optimisation fiscale du régime
 - Optimisation fiscale requise dans la refonte afin de limiter le paiement d'impôt des employés lorsque possible



Régime proposé

Régime actuel

Assurance vie de base
3 x salaire

Assurance mutilation accidentelle
1 x salaire

Continuation de salaire
85 % ou 100 % du salaire brut hebdomadaire
4 semaines

Assurance salaire de courte durée
85 % du salaire brut (**105 % du revenu net⁽¹⁾**)
1 semaine

Assurance salaire de longue durée
89 % du salaire net (**101 % du revenu net⁽¹⁾**)
Jusqu'à 65 ans

Assurance maladie
Détail à la page suivante

L'employeur paie :

- 50 % des protections de base
- 100 % de la continuation salariale

Régime proposé

Assurance vie de base
2 x salaire

Assurance mutilation accidentelle
1 x salaire

Continuation de salaire
85 % ou 100 % du salaire brut hebdomadaire
4 semaines

Assurance salaire de courte durée
70 % du salaire brut (**89 % du revenu net⁽¹⁾**)
22 semaines

Assurance salaire de longue durée
75 % du salaire net (**85 % du revenu net⁽¹⁾**)
Jusqu'à 65 ans

Module A

Assurance
maladie (base)

Compte de
gestion santé
(CGS)

Module B

Assurance
maladie (enrichi)

Soins dentaires

L'employeur paie :

- 50 % des protections de base
- 100 % de la continuation salariale

L'employeur paie l'équivalent de :

- 50 % des primes d'assurance maladie du module A
- 100 % du CGS

Détail à la page suivante

⁽¹⁾ Les pourcentages de revenu net en caractère gras sont nets d'impôts, de cotisation au régime de retraite et au régime d'assurance collective et basés sur un salaire de 100 000 \$.

	Régime actuel		Régime proposé	
			Module A	Module B
Assurance maladie				
Médicaments				
– Franchise	Aucune		5 \$ / prescription	2 \$ / prescription
– Carte de paiement	Direct		Direct	Direct
– Liste de médicament	Restrictive		Restrictive	Restrictive
Coassurance				
– Médicaments	90%		80%	80%
– Hôpital	100%		100%	100%
– Autres frais	90%		80%	80%
– Soins médicaux hors province	100%		100%	100%
Paramédicaux				
– Psychologue, psychiatre, travailleur social, psychoéducateur, psychothérapeute	500 \$ admissibles / année civile		Remboursement maximal de 2 000 \$	
– Audiologiste	500 \$ admissibles / année civile par spécialiste		Remboursement maximum de 750 \$ par spécialiste	
– Orthophoniste	500 \$ admissibles / année civile par spécialiste			
– Ergothérapeute	500 \$ admissibles / année civile		Remboursement maximum de 750 \$ combiné pour l'ensemble des spécialistes / Remboursement maximum de 1 500 \$ combiné pour l'ensemble des spécialistes (dont 500 \$ pour le massothérapeute)	
– Physiothérapeute, thérapeute en réadaptation physique et thérapeute du sport agréé (recommandation médicale)	Aucun plafond (recommandation médicale)			
– Acupuncteur	500 \$ admissibles / année civile			
– Chiropraticien	500 \$ admissibles / année civile			
– Diététiste	500 \$ admissibles / année civile (recommandation médicale)			
– Homéopathe	500 \$ admissibles / année civile			
– Naturopathe	500 \$ admissibles / année civile			
– Ostéopathe	500 \$ admissibles / année civile			
– Podiatre	500 \$ admissibles / année civile			
– Massothérapeute	500 \$ admissibles / année civile			
Soins de la vue				
– Examen de la vue			Non couvert	1 examen admissible / année
– Lunettes, lentilles cornéennes et correction laser	Non couvert		Non couvert	Couvert, pour un maximum de 200 \$ / 24 mois
Assurance soins dentaires				
Franchise	Non couvert		Module A	Module B
Coassurance				Aucune
– Soins préventifs, de base, endodontie et parodontie				80%
– Soins majeurs			Non couvert	50%
– Orthodontie				Non couvert
Maximum combiné annuel				1 500 \$
Fréquence des examens de rappel				9 mois
Compte de gestion santé				
Montant	Aucun		520 \$ par année ou 20 \$ par paie	Aucun
LÉGENDE				
ÉLÉMENTS DE MODIFICATION AU RÉGIME PAR RAPPORT AU RÉGIME ACTUEL				

Régime proposé

Améliorations importantes

- **Modernisation** et ajout de **flexibilité** avec deux modules répondant à des besoins distincts des employés et leur famille
 - Plus grande personnalisation avec le compte de gestion santé dans le module A
 - Protection d'assurance plus étendue dans le module B permettant entre autres un meilleur accès financier aux soins pour les employés invalides

- Couverture améliorée en santé mentale
 - Hausse significative de la couverture de 500 \$ **admissible** à 2 000 \$ **remboursable**
 - Actuellement, la couverture de 500 \$ admissible permet seulement un remboursement de 450 \$ après l'application de la coassurance de 90 %
 - Élargissement des professionnels couverts avec l'ajout du psychoéducateur, psychothérapeute, travailleur social et la thérapie cognitivo-comportementale

Régime proposé

Améliorations importantes

- Couverture combinée et améliorée pour les autres soins paramédicaux
 - Hausse importante du maximum disponible pour les soins paramédicaux de 500 \$ **admissible** à une possibilité de 750 \$ ou 1 500 \$ **remboursable** selon le module

- Ajout de soins de la vue complets dans le module B
 - Examen couvert et 200 \$ **remboursable** aux 24 mois pour les lunettes et lentilles

- Ajout de soins dentaires complets dans le module B
 - Examen de rappel aux 9 mois
 - Couverture complète incluant l'endodontie, parodontie et soins majeurs
 - Maximum combiné annuel de 1 500 \$ **remboursable**

Régime proposé

Volet administratif

- Choix de régime
 - Module A par défaut
 - Modification du choix aux deux ans, sauf en cas d'événements de vie
 - Événements de vie : adhésion ouverte pour l'adhérent
 - Aux deux ans : **modifications et adhésions permises** (aucune règle de gel)

- Compte de gestion santé
 - Montant de 520 \$ octroyé annuellement
 - En cas d'embauche en cours d'année, octroi réduit selon le nombre de paies complètes dans l'année



Financement du régime proposé

Financement du régime proposé

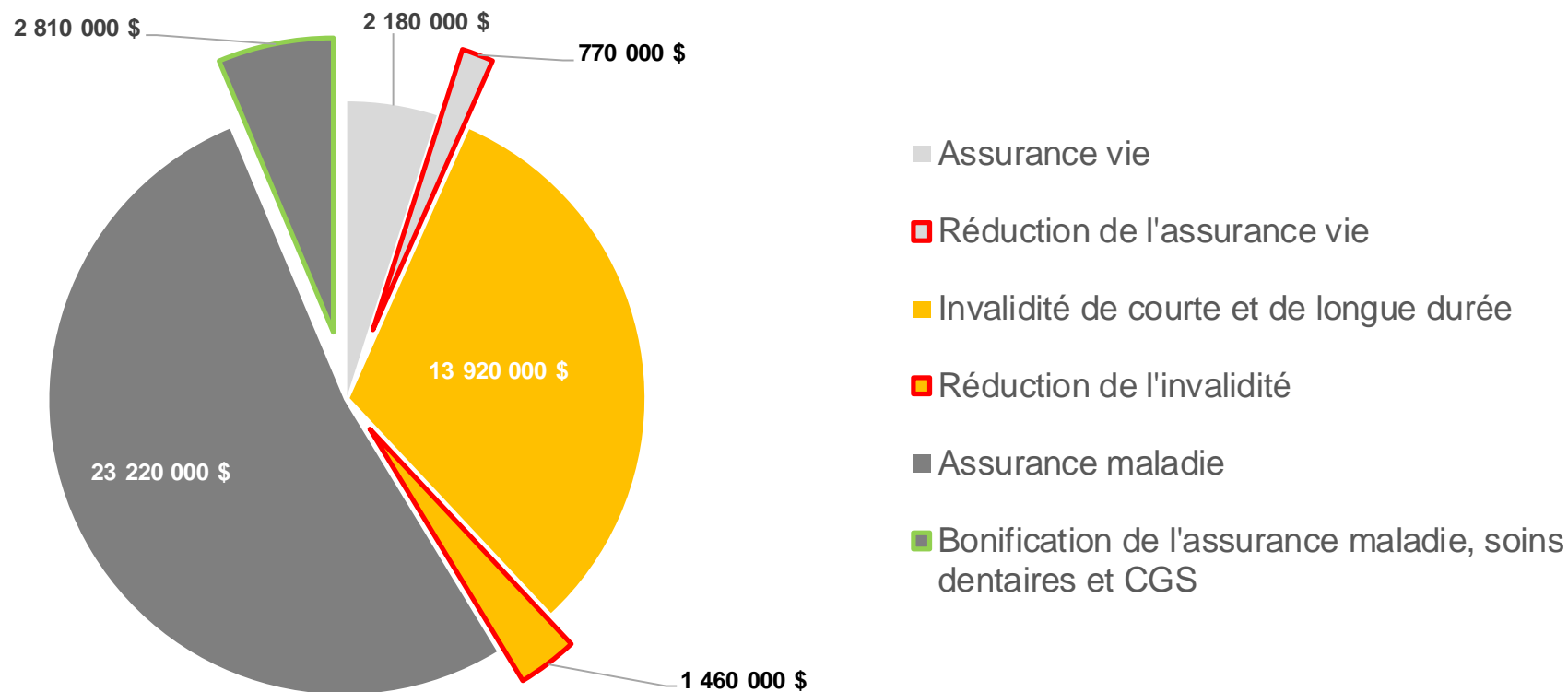
Sources de financement

- Rééquilibrage des coûts
 - Bonification de certaines garanties : + 2,8 M\$
 - Bonification dans les nouveaux modules comprenant l'assurance maladie, soins dentaires et compte de gestion santé : + 2 810 000 \$
 - Pour assurer une meilleure santé mentale, physique et financière de tous les employés, incluant les employés invalides
 - Réduction de certaines garanties : - 2,2 M\$
 - Réduction de l'assurance vie : - 770 000 \$
 - Réduction de l'invalidité : - 1 460 000 \$
 - **Impact total sur les coûts du régime : + 0,6 M\$**

Financement du régime proposé

Sources de financement

■ Rééquilibrage des coûts



- Les garanties d'invalidité (invalidité de courte et longue durée) et l'assurance vie demeurent avantageuses par rapport à l'offre du marché

Financement du régime proposé

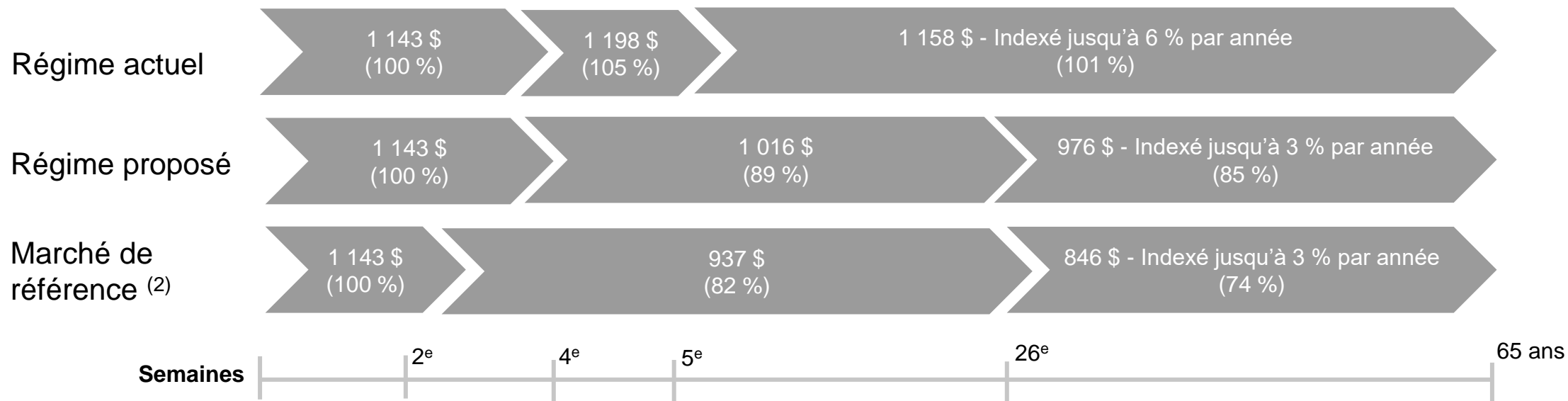
Sources de financement

- Partage des coûts
 - Investissement supplémentaire de la part de l'employeur : + 1,9 M\$
 - **Hausse de 8 % des coûts pour l'employeur**
 - Économie pour les employés : - 1,3 M\$
 - Advenant une répartition équitable entre les deux modules
 - **Impact total sur les coûts du régime : + 0,6 M\$**

Financement du régime proposé

Invalidité

- Comparaison du revenu hebdomadaire net ⁽¹⁾ en invalidité pour un salaire de 100 000 \$ et du remplacement de revenu net
 - Revenu hebdomadaire net pour l'employé actif : 1 143 \$



(1) Net d'impôts, de cotisation au régime de retraite et au régime d'assurance collective.

(2) Organisations de 1 000 employés et plus, au Québec.

Financement du régime proposé

Invalidité

- Réduction de l'indexation
 - Régime actuel : IPC, maximum de 6 % annuel
 - Régime proposé : IPC, maximum de 3 % annuel
 - L'indexation du régime proposé est plus en ligne avec les augmentations de salaire des employés actifs et ce qui est offert dans le marché

Financement du régime proposé

Assurance vie

- Réduction de l'assurance vie
 - Régime actuel :
 - Montant assuré : 3 x salaire
 - Réduction **annuelle** : 10 % du salaire après 50 ans, jusqu'à 80 ans
 - Régime proposé :
 - Montant assuré : 2 x salaire
 - Réduction **unique** : 50 % de réduction à 65 ans
 - La réduction proposée du montant assuré simplifie la garantie et la compréhension du montant assuré selon l'âge
 - Le montant assuré demeure avantageux par rapport à l'offre du marché

Financement du régime proposé

Détail des coûts – Incluant la bonification de la part employeur

- Supposant une répartition à **50 %** dans le **module A** (sans impact sur le coût de l'employeur)

	Prime annuelle actuelle (taux au 1 ^{er} juin 2021)	Régime proposé (excluant le renouvellement au 1 ^{er} juin 2022)		
		Prime annuelle		Variation (% / \$)
Assurance vie de base	2 950 000 \$	2 180 000 \$		-26,1 % (770 000 \$)
Assurance MA	50 000 \$	50 000 \$		0,0 % 0 \$
Invalidité de courte durée	760 000 \$	6 680 000 \$		778,9 % 5 920 000 \$
Invalidité de longue durée	14 620 000 \$	7 240 000 \$		-50,5 % (7 380 000 \$)
Sous-total	18 380 000 \$	16 150 000 \$		-12,1 % (2 230 000 \$)
		Module A	Module B	
Assurance maladie	23 220 000 \$	9 960 000 \$	11 960 000 \$	-5,6 % (1 300 000 \$)
Compte de gestion santé / Soins dentaires	0 \$	1 720 000 \$	2 390 000 \$	s.o. 4 110 000 \$
Sous-total	23 220 000 \$	26 030 000 \$		12,1 % 2 810 000 \$
Total	41 600 000 \$	42 180 000 \$		1,4 % 580 000 \$
Université du Québec	19 590 000 \$	21 475 000 \$		9,6 % 1 885 000 \$
Employés	22 010 000 \$	20 705 000 \$		-5,9 % (1 305 000 \$)



Impact sur les adhérents

Impact pour les employés

Variation de la part employé aux deux semaines

Salaire	Statut familial	Exempté	Module A	Module B
80 000 \$	Exempté	(35) \$		
	Individuel		(13) \$	(4) \$
	Monoparental		(16) \$	9 \$
	Couple		(19) \$	19 \$
	Familial		(21) \$	33 \$
100 000 \$	Exempté	(43) \$		
	Individuel		(15) \$	(6) \$
	Monoparental		(17) \$	8 \$
	Couple		(21) \$	17 \$
	Familial		(23) \$	31 \$
120 000 \$	Exempté	(50) \$		
	Individuel		(16) \$	(7) \$
	Monoparental		(18) \$	7 \$
	Couple		(22) \$	16 \$
	Familial		(24) \$	30 \$

Économies supplémentaires : L'optimisation fiscale du traitement des primes payées par l'employeur va générer des économies d'impôts supplémentaires pour l'ensemble des employés. Ces économies ne sont pas incluses dans le tableau ci-dessus.



Proposition pour les retraités

Proposition pour les retraités

Régime proposé

- Assurance vie : aucune modification

- Assurance maladie :
 - Offrir le module A ou B du régime proposé, au choix du retraité lors de sa retraite (choix irrévocable)
 - Simplicité administrative
 - Économie de primes possible pour les retraités dans le module A
 - Possibilité d'un régime plus avantageux, au choix du retraité
 - Maintien des protections importantes à la retraite comme l'assurance voyage



Impact sur la prévention et
la gestion des coûts

Impact sur la prévention et la gestion des coûts

- Le régime proposé inclut plusieurs mesures qui amélioreront à terme l'expérience du groupe et la pérennité du régime, par exemple :
 - Rééquilibrage des garanties d'assurance salaire
 - Ajout d'une franchise par prescription pour les médicaments
 - Couverture améliorée en santé mentale
 - Optimisation fiscale des primes

Impact sur la prévention et la gestion des coûts

- Rééquilibrage de la garantie d'assurance salaire de courte durée (couverture de 22 semaines plutôt qu'une seule semaine) et diminution du pourcentage de remplacement de revenu en assurance salaire de courte et de longue durée
 - Simplicité de compréhension pour les employés
 - Amélioration de la cohérence de revenu en comparaison aux employés actifs, alors que les employés invalides gagnent actuellement plus qu'un employé actif (causé par l'exonération des cotisations au régime de retraite et de l'indexation actuelle des prestations d'invalidité de longue durée)

Impact sur la prévention et la gestion des coûts

- Ajout d'une franchise par prescription pour les médicaments
 - Rendre le régime plus adaptable dans le temps en ajoutant ce nouveau paramètre qui favorise une saine consommation des médicaments et une réduction des coûts, en particulier pour les conditions chroniques
 - Par exemple, pour une consommation de Lipitor 90mg

	Renouvellement pour 30 jours x 3	Renouvellement pour 90 jours x 1
Prix du médicament	69 \$	47 \$
<i>Honoraires</i>	33 \$ (3 x 11 \$)	11 (1 x 11 \$)
<i>Ingrédients et marges bénéficiaires du grossiste et pharmacien</i>		36 \$
Votre déboursé	25,80 \$	13,40 \$
<i>Franchise (5 \$ par prescription)</i>	15 \$ (3 x 5 \$)	5 \$ (1 x 5 \$)
<i>Coassurance (20 % après franchise)</i>	10,80 \$ (69 \$ - 15 \$ = 54 \$ x 20 %)	8,40 \$ (47 \$ - 10 \$ = 42 \$ x 20 %)

- Économies de 12,40 \$ ou de 48 % sur votre déboursé!

Impact sur la prévention et la gestion des coûts

- Couverture améliorée en santé mentale
 - Assurer une prise en charge optimale des cas de santé psychologique
 - Favoriser une variété d'approches, comme la thérapie cognitivo-comportementale, pour éliminer les obstacles et l'accès aux soins

- Optimisation fiscale des primes
 - L'allocation des primes payées par l'employeur sera répartie pour minimiser les avantages imposables liés à ces primes
 - L'optimisation fiscale et le rééquilibrage des garanties d'invalidité permettra un réel partage des coûts 50 % / 50 % pour tous les employés, ce qui n'est pas le cas actuellement



Prochaines étapes
potentielles

Prochaines étapes potentielles

- Entente sur le projet de bonification au régime d'assurance collective
 - Entente à la Table réseau de négociation du régime de retraite et des assurances collectives
 - Approbation supplémentaire de toutes les parties prenantes

- Appel d'offres pour le choix d'un assureur (optionnel)
 - Un processus d'appel d'offres, aux fins de saine gouvernance, pourrait générer des économies supplémentaires
 - Processus nécessitant un délai d'environ 4 à 6 mois

- Implantation du nouveau régime et adhésion des employés
 - Processus nécessitant un délai d'environ 6 à 8 mois



Montréal

630, boul. René-Lévesque O., 30^e étage
Montréal, QC H3B 1S6

514 285-1122

Toronto

155 University Avenue, Suite 1805
Toronto, ON M5H 3B7

416 285-0251

Québec

1751, rue du Marais, bureau 300
Québec, QC G1M 0A2

418 634-1122