



NÉGOCIATION DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

SCFP
SERVICE DE LA
RECHERCHE



CLAUSES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Il faut garder deux objectifs en tête dans la négociation des avantages sociaux :

1. veiller à ce que la formulation empêche l'employeur de réduire les avantages (surtout dans le contexte actuel);
2. rendre l'employeur, plutôt que la compagnie d'assurance, responsable de la prestation des avantages. Ainsi, le syndicat peut déposer un grief en vertu du mode de règlement des griefs ou d'arbitrage prévu dans la convention collective si les avantages sociaux sont modifiés pendant la durée de l'entente, ou si on refuse des avantages à un employé. Si leurs demandes sont rejetées, les membres ne sont pas laissés à eux-mêmes devant les grosses compagnies d'assurance.

Ces deux objectifs peuvent être atteints soit par la négociation d'une clause qui précise les avantages qui seront fournis, soit en intégrant la police de base à la convention collective.

Trop de conventions collectives du SCFP n'incluent que des clauses sur la part des primes à payer par l'employeur. Très peu contiennent des clauses sur le coût réel de la couverture d'avantages, ce qui signifie que cette couverture ne peut pas faire l'objet d'un grief et que l'employeur peut la modifier sans en informer le syndicat.

Les points qui suivent devraient être inclus dans les clauses de convention collective régissant les avantages sociaux :

- ◇ Une définition claire de l'expression « personne à charge ».
- ◇ Une définition claire des membres de l'unité de négociation couverts par les régimes d'assurance.
- ◇ Une clause claire soulignant la responsabilité du paiement des primes et les montants payés par chaque partie (si les primes ne sont pas entièrement payées par l'employeur).
- ◇ Préférentiellement, le régime ne doit contenir ni franchises, ni plafonds, ni primes partagées mais, le cas échéant, les conditions précises de chaque bien ou service offert en vertu de chaque régime doivent être énoncées spécifiquement afin d'empêcher toute érosion future dans ces domaines.
- ◇ Si des conditions particulières se trouvent dans une annexe, il faut inclure une clause dans le corps de la convention pour indiquer que le contenu de l'annexe fait partie intégrante de la convention collective, ce qui permet de déposer des griefs et rend plus difficiles les changements effectués par l'employeur.

Autres clauses qui peuvent consolider la position du syndicat :

▪ **Un régime sujet à grief**

La négociation d'une clause qui rend explicite la responsabilité de l'employeur (plutôt que la responsabilité de la compagnie d'assurance) pour la prestation

d'avantages permet d'empêcher l'employeur de blâmer l'assureur pour les compressions ou les réductions de services. En voici quelques exemples :

« Sous réserve seulement de l'annexe « F » [régimes de soins dentaires et d'assurance-vie collective], l'employeur est seul responsable de tous les aspects de l'administration des régimes d'assurance-maladie et d'avantages sociaux. »
[SCFP 1004 et ville de Vancouver]

« L'employeur est responsable de l'administration et de l'application du régime mentionné à l'article x et tout différend à cet égard sera traité conformément au mode de règlement des griefs et d'arbitrage prévu dans la présente convention collective. »
[BCGEU et la Société des services juridiques]

« L'employeur, et non l'assureur, est responsable de toutes les protections fournies. »
[UIES et Foyer de soins infirmiers Brookhaven]

▪ Protection contre les changements unilatéraux

La négociation d'une clause interdisant de modifier les régimes d'assurance sans le consentement du syndicat permet d'empêcher l'employeur de retirer aux

membres des prestations pendant la durée de la convention collective. Voici quelques exemples :

« Si le comité d'examen des avantages sociaux recommande à l'unanimité des modifications au régime d'avantages sociaux ... il présentera ses recommandations au SCFP 4400 et au conseil. Par la suite, le SCFP 4400 et le conseil peuvent accepter de modifier la convention collective ... »
[SCFP 4400 et le conseil scolaire de Toronto]

« Il est convenu et entendu par les parties signataires de la présente entente que les régimes collectifs d'avantages sociaux font partie intégrante de la convention collective et qu'ils ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord des deux parties. »
[S.C.E.P. et Nova Scotia Forest Products Industries]

▪ Protection des mesures d'économies de coûts

Dans la négociation des propositions d'économies de coûts, il est important de veiller à ce que l'accès ne soit pas diminué. Voici une clause qui instaure l'accès à des comptoirs pharmaceutiques postaux, tout en permettant aux employés d'avoir recours à une pharmacie normale dans certaines situations.

« À compter du 1^{er} septembre 1999, le principal régime d'assurance médicale sera modifié de façon à ce que les employés soient tenus d'avoir recours aux services de Medi-Trust pour obtenir les médicaments d'ordonnance prévus en vertu du régime d'assurance-médicaments. Le régime d'assurance-médicaments ne couvrira pas les médicaments fournis par un pharmacien autre que Medi-Trust, sauf dans les deux (2) circonstances précisées ci-dessous :

a) Advenant qu'un médecin prescrive un médicament couvert en vertu du régime d'assurance-médicaments du principal régime d'assurance médicale et que Medi-Trust ne puisse pas fournir le médicament prescrit ni un substitut générique pour le médicament prescrit, l'employé peut faire remplir l'ordonnance par un autre pharmacien.

b) Advenant qu'en cas d'urgence, un médecin prescrive, par écrit, un médicament couvert en vertu du régime d'assurance-médicaments du principal régime d'assurance médicale et prescrive, par écrit, qu'il est médicalement nécessaire que l'ordonnance soit remplie plus rapidement que ne peut le faire Medi-Trust, l'employé peut faire remplir l'ordonnance par un autre pharmacien. Dans un tel cas, l'employé doit fournir à l'employeur et à l'assureur une attestation écrite du médecin à l'effet que l'ordonnance doit être remplie immédiatement et que l'employé ne peut pas attendre que Medi-Trust soit en mesure de lui fournir le médicament. L'employé paiera alors les frais d'ordonnance du médicament et ces frais ne seront pas couverts par le régime. »

[SCFP 132-01 et Sunnycrest Nursing Home Limited] expiration le 31 mars 2004

▪ Substitution de l'assureur

Pendant la durée de la convention collective, l'employeur pourrait vouloir changer d'assureur. Si le changement donne lieu à une réduction du coût des avantages, le syndicat peut l'appuyer. Toutefois, une formulation précise aidera à protéger les membres contre une diminution de la couverture.

Beaucoup de conventions collectives du SCFP peuvent ne contenir que des clauses très générales énonçant que les nouveaux régimes doivent être au moins égaux aux régimes actuels. On peut interpréter le mot « égal » comme la valeur globale en dollars

des nouveaux régimes, ce qui permet aux employeurs de modifier les avantages fournis.

Les clauses comme les exemples fournis ci-dessus devraient empêcher la modification des régimes, sauf en cas d'accord mutuel. On peut également négocier une clause, semblable à celle qui suit, qui prévoit que le syndicat doit approuver les nouveaux régimes d'assurance qui résultent d'un changement d'assureur :

« Aucun assureur ne sera remplacé sans l'approbation préalable de tout nouveau régime par la section locale. »
[SCFP 4435 et The Corporation of the County of Haliburton]

▪ Économies réalisées par l'employeur dans les régimes d'assurance

Parfois, les employeurs reçoivent de l'argent des assureurs pour des déductions ou des rabais sur les primes. Cet argent pourrait servir à réduire les coûts ou à

améliorer les avantages. Malheureusement, certains employeurs cachent ces surplus. Une clause comme celle qui suit peut empêcher cette situation :

« Si l'employeur souscrit aux programmes d'assurance collective ci-dessus auprès d'un assureur, il doit aviser le syndicat des dividendes, réductions de prime, rabais pour absence de sinistre et autres économies réalisées dans le régime payés par l'assureur à l'employeur. L'employeur doit utiliser ces dividendes [réductions de prime, rabais pour absence de sinistre ou autres économies] pour améliorer les avantages d'une façon qui convienne aux deux parties. Si les parties ne s'entendent pas, la question doit être soumise à l'arbitrage conformément à la présente convention collective. »
[SCFP 4204 et Services à l'enfance et à la famille de Chimo]

▪ Accès à l'information

Pour pouvoir utiliser les avantages lorsqu'ils en ont besoin, les employés doivent avoir accès à une information à jour sur les régimes d'assurance. La meilleure façon d'aider les employés à comprendre la protection de leurs avantages, c'est de l'inclure en langage clair dans la convention collective.

D'une façon ou d'une autre, les employés devraient recevoir une brochure de l'employeur pour expliquer leur protection.

Le syndicat devrait toujours posséder un exemplaire à jour de la police de base pour en assurer l'application correcte et la consulter en cas de grief :

« L'employeur doit fournir des brochures sur les avantages sociaux à tous les employés qui sont admissibles aux avantages, au moment de leur entrée en service ou sur demande. »

[SCFP 4400 et conseil scolaire de Toronto (personnel de bureau)]

« Sur demande, le syndicat doit recevoir des exemplaires à jour des polices de base de tous les avantages assurés. »

[SCFP 1321 et bureau du conseil scolaire régional de Renfrew County]

« Un exemplaire des contrats-cadres avec les assureurs pour les régimes complémentaires d'assurance-maladie, de soins dentaires et d'assurance-vie collective doit être envoyé au président ou à la présidente du syndicat. »

[BCGEU et le gouvernement de la C.-B. (détail/entrepôt)]

▪ Divulgence de l'information

Pour contester les estimations de coûts de l'employeur, les comités de négociation doivent avoir accès aux données sur le régime, comme le nombre d'employés couverts, le nombre d'employés à temps

plein et à temps partiel, les coûts jusqu'à maintenant, etc. L'insertion d'une clause dans la convention collective peut obliger l'employeur à révéler les statistiques du régime et la façon dont les calculs sont faits.

« L'employeur doit fournir au syndicat un exemplaire de tous les textes des régimes cadres d'avantages sociaux et d'assurance-maladie et de leurs modifications. En outre, l'employeur doit, tous les deux (2) ans, fournir au syndicat un exemplaire de l'évaluation financière et actuarielle du régime de retraite, incluant une liste de tous les placements et avoirs de la caisse de retraite, du taux de rendement et de toutes les hypothèses actuarielles utilisées. »
[SCFP 1063, Commission des accidents du travail du Manitoba, expiration le 10 mars 2006]

▪ Avantages pour les partenaires de même sexe

Dans la définition des « personnes à charge », plusieurs sections locales ont réussi à négocier une couverture pour les

conjoints de même sexe et leurs familles. En voici deux exemples :

« L'admissibilité et le droit aux avantages sont régis par les textes des régimes. Toutefois, aux fins de la présente convention collective, l'expression "conjoint de fait" inclura les partenaires de même sexe. Toutes les mentions et la prestation des avantages (à l'exception du régime de retraite de la Commission des accidents du travail du Manitoba, limité par la loi) des conjoints et des membres de la famille en vertu de la convention collective doivent inclure les partenaires de même sexe et leurs familles.
[SCFP 1063, Commission des accidents du travail du Manitoba, expiration le 10 mars 2006]

Relations de même sexe

Un employé qui cohabite avec une personne de même sexe et qui soutient que cette personne est « une conjointe ou un conjoint » (partenaire), et ce depuis au moins deux (2) ans, peut inclure cette personne à titre de conjoint aux fins des services médicaux, de l'assurance-maladie complémentaire et des soins dentaires, ainsi que des congés liés aux affaires de famille. Cette couverture inclut les personnes à charge du conjoint de même sexe de l'employé.
[SCFP 388 et ville de Victoria, expiration le 31 décembre 2004]

▪ Comité paritaire d'examen des avantages

Un comité employeur-syndicat paritaire d'examen des avantages peut aider à assurer la transparence et la reddition de comptes dans la façon dont les avantages sont procurés et administrés. Voici quelques-uns des éléments du mandat de ce comité :

- Composition du comité – le comité devrait être co-présidé par un représentant de l'employeur et un représentant des employés et devrait comprendre un nombre égal de représentants de chaque partie :

« Le comité doit être composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicatAux réunions du comité, chaque partie peut être accompagnée d'un conseiller technique. »

[SCFP 1750 et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail]

- Mandat et devoirs du comité – plus le comité participera au choix de l'assureur, à l'administration du régime et au contrôle du coût-efficacité du régime, mieux ce sera.
 - Le comité paritaire pourrait aussi examiner la possibilité de se joindre à d'autres employeurs ou unités de négociation pour établir un régime d'avantages sociaux multi-employeur. Il ne faut pas oublier qu'il y a avantage à être plus gros, parce que les coûts et les risques sont partagés par un plus grand nombre de personnes.
 - Le comité devrait aussi réévaluer les assureurs actuels et les coûts et les services qui sont liés à la prestation des avantages. Le régime d'avantages peut aussi faire l'objet d'un appel d'offres pour vérifier si d'autres assureurs peuvent offrir un meilleur service, ou le faire à moindre coût.
- En particulier, le recours aux services d'un assureur sans but lucratif comme la Croix-Bleue ou Green Shield peut être envisagé. Il ne faut pas oublier, toutefois, qu'un coût moins élevé ne doit pas nécessairement être négocié contre une diminution des avantages ou du service dans le traitement des demandes.
- Les maladies et les blessures des employés qui sont en invalidité de courte ou de longue durée peuvent parfois être indemnisées par la commission des accidents du travail, ce qui permet de diminuer la pression sur le régime d'avantages sociaux.
- Le comité peut aussi examiner le lieu de travail et voir si des changements pourraient y être apportés pour réduire le stress et la fatigue des travailleurs et ainsi réduire les demandes sur le régime.

Devoirs du comité

Les devoirs du comité sont les suivants :

1. *Élaboration des spécifications de l'appel d'offres pour tout avantage négocié qui pourrait être inclus dans le régime d'avantages sociaux des employés;*
2. *Détermination de la façon dont les spécifications seront publiées aux fins de l'appel d'offres;*
3. *Étude et examen de toutes les soumissions présentées en réponse à l'appel d'offres et préparation d'un rapport;*
4. *Recommandation soumise à l'employeur sur le choix de l'assureur ou des assureurs pour souscrire les régimes d'avantages sociaux des employés;*
5. *Examen des rapports financiers semestriels des régimes d'avantages sociaux des employés;*
6. *Examen des demandes contentieuses et recommandations lorsque ces problèmes de demandes n'ont pas été réglés par le recours aux procédures administratives existantes.*

Les spécifications de l'appel d'offres décriront les avantages sociaux à fournir, les ententes de partage des coûts entre l'employeur et ses employés de l'unité de négociation, les données financières passées des régimes d'avantages sociaux après la création du présent comité, les données sur les employés, le format de l'illustration de la rétention pour chaque garantie et les exigences en matière de présentation de rapports financiers. Le comité tiendra compte des soumissions de tout assureur individuel agissant uniquement en son propre nom. Un tel assureur ne sera pas empêché d'offrir une réassurance au besoin.

La base de la recommandation d'un assureur inclura la capacité de souscrire le régime, la conformité de l'offre de l'assureur aux spécifications de l'appel d'offres, les capacités de service de l'assureur et le coût net prévu à long terme des avantages à fournir.

[SCFP 1750 et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail expiration le 31 mars 2005]

- Réunions – la clause doit clairement énoncer la fréquence des réunions, leur date et l'assurance de congés payés pour les membres du syndicat qui assistent aux réunions pour veiller à ce que le comité puisse faire son travail.

« Les heures consacrées aux réunions sont considérées comme des heures de travail. »
[SCFP 1750 et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail]

- Accès à la documentation nécessaire – sans information critique, le comité ne pourra pas faire son travail. Les membres doivent avoir accès à la documentation (surtout aux polices de base)

« Comité paritaire du régime d'avantages sociaux des employés
Tous les régimes d'avantages sociaux des employés doivent être entièrement négociables. En conséquence, un comité paritaire sur les régimes d'avantages sociaux des employés et un comité consultatif paritaire sur le régime de retraite doivent être créés pour étudier et examiner tous les régimes d'avantages, d'assurance-maladie et de bien-être des employés et pour recommander des améliorations acceptables pour les deux parties. Le syndicat et l'employeur doivent être représentés également aux comités. Les deux parties peuvent avoir recours à des conseillers techniques, au besoin. Le comité doit avoir plein accès à toute l'information pertinente sur les régimes d'avantages sociaux. »
[SCFP 1063, Commission des accidents du travail du Manitoba, expiration le 10 mars 2006]

Il est vrai que le coût des avantages sociaux augmente. Mais il ne faut pas présumer que cette augmentation est due à un usage accru des avantages par les employés. En fait, l'augmentation des coûts est due à quatre principaux facteurs :

1. Les gouvernements provinciaux « désassurent » sans cesse les services des régimes provinciaux. Cette « désassurance » des services médicaux signifie que les citoyens qui sont sans régimes d'assurance doivent payer les services de leur poche et que ceux qui ont des régimes d'avantages privés voient le coût de leurs régimes augmenter.
2. Dernièrement, le gouvernement fédéral a adopté une loi qui protège les compagnies pharmaceutiques contre la concurrence pendant une période de 20 ans. Cela signifie que les compagnies pharmaceutiques ont un monopole de 20 ans sur tous les médicaments qu'elles fabriquent et qu'elles peuvent fixer les prix sans concurrence.
3. Les bénéfices des compagnies d'assurance font partie du coût

des primes. Depuis quelques années, les bénéfices des compagnies d'assurance augmentent constamment. Selon le numéro de mars 2004 de *H.R. Outlook* (un bulletin produit par Mellon), la Great-West Life a déclaré une augmentation de ses bénéfices de 28 % l'année dernière; l'Industrielle Alliance a terminé l'exercice 2003 avec un revenu net record en hausse de 39 % par rapport à 2002. Manuvie engrange des profits record depuis dix ans et a déclaré une augmentation de 12 % pour 2003 par rapport à 2002, pendant que la Sun Life signalait une hausse de 31 % de son revenu net pour 2003 par rapport à 2002.

4. Les compagnies d'assurance se consolident. Il ne reste maintenant qu'une poignée de compagnies d'assurance, comparativement à plus de 100 il y a deux décennies à peine. Cette consolidation limite les fournisseurs d'assurance à un très petit nombre et diminue la concurrence.

Avec ces initiatives, ce sont nos régimes d'assurance collective au travail qui absorbent la majeure partie des coûts. Pour en savoir plus sur le coût des avantages sociaux, consultez la fiche technique intitulée « Survol » dans la présente série.