

RÉPONSE DE MERCER : BUDGET FÉDÉRAL DE 2018

Le 27 février, le gouvernement fédéral a déposé le budget de 2018. Son programme fait une large place à la classe moyenne et à l'égalité des sexes, mais maintient essentiellement le cap pour ce qui est des grands investissements et engagements.

Nous pensons qu'en énonçant ces priorités, le gouvernement n'appelle pas seulement les employeurs à prendre acte de ces enjeux sociaux, mais aussi, et clairement, à assumer un leadership sur ces questions. Car en bout de ligne, ce qui est bon pour la société et vos employés l'est aussi pour les affaires.

Ces priorités soulèvent en outre de nombreuses questions pour les employeurs – et il faudra davantage de consultations pour pouvoir y répondre.

ÉGALITÉ DES SEXES : ENCOURAGER LES EMPLOYEURS À CHANGER LES CULTURES

Conscient de l'impact financier qu'ont l'inégalité des sexes et les divers aspects de la diversité en milieu de travail, le gouvernement a défini plusieurs mesures visant à inciter employeurs et employés à s'attaquer aux problèmes systémiques liés à l'égalité des sexes.

Parmi les principales initiatives, mentionnons les suivantes :

- Mise en place proposée d'un régime d'équité salariale proactif au sein du gouvernement fédéral et dans les secteurs sous réglementation fédérale. Ce régime s'inspirerait des politiques déjà en place en Ontario et au Québec, ferait en sorte que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal et introduirait d'autres approches novatrices.

- Des modifications au congé parental qui devraient être en vigueur à compter de juin 2019 inciteront le deuxième parent à prendre un congé parental et favoriseront le partage à parts égales des tâches parentales, notamment :
 - Les dispositions de l'assurance emploi prévoyant cinq semaines supplémentaires de prestations pour le congé de 35 semaines, et huit semaines supplémentaires pour le congé de 61 semaines.
 - Dans la mesure où chaque parent prend au moins le congé minimal, aucune restriction quant au partage des semaines de prestations supplémentaires.
 - Les employeurs devraient examiner leurs politiques pour s'assurer qu'elles sont documentées de façon claire et avec un souci d'équité.

Ce sont là des premières étapes essentielles, mais qui sont insuffisantes pour permettre l'atteinte de la parité hommes-femmes. Le rapport de Mercer intitulé [Les femmes se démarquent, le Canada prospère](#) révèle que les femmes ne composent, en moyenne, que 20 % du personnel de haute direction des organisations et que 35 % du personnel des niveaux professionnels et supérieurs.

Les employeurs doivent examiner leurs politiques d'emploi actuelles pour s'assurer qu'elles favorisent et récompensent une culture qui garantit à tous les employés des chances égales de réussir et d'accéder à des postes de direction.

ASSURANCE-MÉDICAMENTS : DE GRANDS CHANGEMENTS À VENIR, DES DÉCISIONS À PRENDRE

L'établissement d'un conseil consultatif chargé d'examiner les options pour la mise en œuvre d'un régime d'assurance-médicaments national soulève de nombreuses questions pour les employeurs et les employés.

Au cours de la prochaine année, le conseil, qui sera présidé par le D^r Eric Hoskins, ancien ministre de la Santé de l'Ontario, mènera des consultations auprès d'experts du domaine, de parties intéressées et de représentants de la population pour évaluer les divers modèles et options de financement. Cela pourrait aller de l'adoption d'un modèle semblable à celui du Québec, qui combine un régime privé et un régime public, jusqu'à un programme dans lequel le gouvernement serait le premier payeur.

Si le détail du programme reste à venir, nous savons toutefois que le fait de modifier la façon dont les protections d'assurance médicaments sont fournies transformera la structure de coûts des avantages sociaux pour les employeurs.

À qui cela profitera-t-il?

Actuellement, des millions de Canadiens n'ont pas d'assurance pour les médicaments sur ordonnance, notamment des personnes qui occupent un emploi précaire ou à temps partiel, et des travailleurs individuels. Un régime d'assurance-médicaments national pourrait régler certains des obstacles systémiques qui empêchent ces travailleurs d'avoir accès à un régime complet et universel de soins de santé et reflèterait l'actuelle évolution de la prestation de soins primaires pour les troubles chroniques, pour lesquels on se tourne de plus en plus vers les traitements médicamenteux plutôt que les soins dispensés par les médecins ou en milieu hospitalier.

Quel défi cela présente-t-il?

Les divers modèles de financement et de mise en œuvre possibles pour ce nouveau régime créeront beaucoup d'incertitude pour les employés et les employeurs.

Le conseil consultatif mènera ses travaux au cours de la prochaine année avant de faire ses recommandations au gouvernement. Mercer participera activement à ces discussions. Nous nous assurerons que nos clients comprennent les options qui seront présentées au gouvernement ainsi que l'incidence de chacune sur leurs programmes d'avantages sociaux.

RÉFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE : PEU D'ACTION POUR LE PLUS GRAND ENJEU

Dans le domaine de la retraite, nous espérons que le gouvernement prenne des mesures à l'égard de deux préoccupations pressantes :

- Les gouvernements du Québec et de l'Ontario ont démontré qu'ils sont conscients des réalités propres au financement des régimes de retraite à prestations déterminées. Pour sa part, le gouvernement fédéral n'a pas amorcé son propre examen de la question. Comme nous l'avons indiqué dans notre commentaire sur le budget de 2017, les règles en vigueur peuvent engendrer des défis financiers pour les employeurs sous réglementation fédérale et les empêcher de faire les investissements en capital requis pour innover.
- Le gouvernement fédéral n'a pas non plus réalisé de progrès en ce qui a trait au projet de loi C-27, qui permettrait aux employeurs sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État de réduire leurs risques en mettant en place des régimes de retraite à prestations cibles et de s'acquitter entièrement de leurs obligations en souscrivant des rentes viagères. Le projet de loi est en veilleuse depuis plus d'un an. Ces mesures sont essentielles pour assurer la pérennité des régimes de retraite, et il serait vraiment dommage que le projet de loi meure au Feuilleton.

Mercer continue de recommander que l'on s'attaque à ces deux enjeux.

Par suite de la faillite de Sears, le gouvernement s'est engagé à lancer une consultation sur les droits des retraités dans le cas où une société entame un processus de faillite alors qu'elle a des obligations de retraite non capitalisées. Cette consultation se fera auprès de retraités, de travailleurs, d'entreprises, de prêteurs et d'autres créanciers, et visera la recherche d'un meilleur équilibre. Elle pourrait déboucher sur une refonte du cadre juridique actuel régissant les faillites.

LA FIN DES RÈGLES ACTUELLES APPLICABLES AUX FIDUCIES DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE

Afin d'offrir plus de certitude et une plus grande uniformité dans le traitement fiscal des fiducies de santé et de bien-être et des fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés, le gouvernement a annoncé que l'Agence du revenu du Canada n'appliquera plus ses positions administratives aux fiducies de santé et de bien-être à la fin de 2020. Le gouvernement consultera les parties prenantes en 2018 pour déterminer les règles de transition qui permettront de faciliter la conversion des fiducies de santé et de bien-être en fiducies de soins de santé au bénéfice d'employés. Cette décision pourrait avoir des répercussions sur les fiducies de santé et de bien-être et nécessiter des interventions imminentes.

Pour savoir ce que cela signifie pour votre organisation, communiquez avec votre conseiller de Mercer dès aujourd'hui.

À PROPOS DE MERCER

Chez Mercer, nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 110 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'œuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous inventons l'avenir, aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site

www.mercer.ca

Soyez du débat :

Sur Twitter : @MercerCanada

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