

Invalidité : Politiques et pratiques en matière d'avantages sociaux

Sondage éclair

Date du sondage : Février 2020

Nombre de participants : 278

Pour poser une question, recevoir une invitation pour participer à nos sondages ou activités, ou vous inscrire pour recevoir d'autres publications utiles, veuillez envoyer un courriel à canada.hbknowledge@aon.ca ou visiter solutions.aon.ca/healthbenefits/fr/

Les pourcentages dans ce rapport sont arrondis au nombre entier le plus près; les totaux pourraient ne pas éгалer 100 pour cent.

© Aon Hewitt inc. 2020.
Tous droits réservés.

Un grand nombre d'organisations offrent des protections d'invalidité visant à contribuer à la sécurité financière de leurs employés au cours d'une période d'invalidité et de rétablissement consécutif. Les employeurs veulent s'assurer de soutenir leurs employés en cas de besoin au moyen de régimes viables et rentables.

Dans ce sondage Aon, nous avons interrogé des employeurs canadiens au sujet des protections d'invalidité qu'ils offrent à leurs employés et de la façon dont ces protections sont financées et administrées. Nous avons aussi déterminé quelles protections étaient offertes aux employés atteints d'invalidité et quelle était la durée de ces protections. La décision de maintenir les protections ou d'y mettre fin peut être lourde de conséquences si elle n'est pas prise avec soin. Pourtant, seulement environ la moitié des employeurs interrogés ont adopté une politique officielle qui leur permettrait de communiquer clairement leur approche et d'atténuer les risques en cas de conflit.

L'incidence et la durée des demandes de prestations d'invalidité sont en hausse, de même que les coûts connexes. Les demandes de règlement en relation avec les soins de santé mentale ont une incidence particulièrement notable. Des pratiques, des politiques et des directives opérationnelles efficaces en matière de gestion des invalidités complètent un régime concurrentiel que les employés apprécient et qui contribue à l'atteinte des objectifs de santé et de mieux-être de l'organisation.

Remplacement du revenu : types de régimes et prévalence (n = 278)

Assurance invalidité de courte durée 49 %

Régime administré par un assureur qui souscrit le régime en échange de primes.

Maintien du salaire 45 %

L'employeur accepte de continuer à verser le salaire d'un employé, en totalité ou en partie, lors de l'absence de la personne pendant quelques jours ou semaines.

Indemnité hebdomadaire 17 %

Régime officiel administré par l'employeur grâce à l'actif disponible ou à un fonds spécial établi à cette fin.

Assurance invalidité de longue durée 95 %

Protection du revenu d'un employé en cas d'invalidité totale pour une période indéterminée.

* Nous avons demandé aux participants de répondre à cette question en utilisant des définitions normalisées des programmes de remplacement du revenu.

Différenciation des groupes d'employés

Stratégie	Courte durée (n = 219)	Longue durée (n = 272)
L'employeur offre des protections qui diffèrent selon les groupes d'employés	54 %	49 %
L'employeur offre la même protection à tous les employés	46 %	51 %

Les raisons d'appliquer une stratégie plutôt qu'une autre sont liées à des facteurs tels que la composition des effectifs, les heures travaillées, les conventions collectives ou d'autres facteurs qui aident à différencier les régimes offerts sur le marché et à en promouvoir la valeur perçue.

Remplacement du revenu pour invalidité de courte durée

Comment les prestations d'invalidité de courte durée sont-elles administrées?

Parmi les 129 employeurs qui offrent un remplacement du revenu dans le cadre d'un régime d'invalidité de courte durée, 60 % versent les prestations indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, et un tiers de ces employeurs (67 %) offrent des régimes entièrement assurés. Les 40 % restants versent les prestations par l'intermédiaire de la paye régulière, bien que pour un peu moins de la moitié de ce sous-ensemble (45 %) les décisions relatives aux demandes de prestations sont prises par un tiers.

Les organisations envisagent-elles des possibilités de réduction des cotisations d'assurance-emploi?

Un employeur ayant un régime privé enregistré d'assurance invalidité qui verse des prestations égales ou supérieures aux prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) peut avoir droit à une réduction du taux de cotisation à l'AE. Soixante-dix-huit pour cent des 221 organisations ayant répondu à cette question profitent de cette occasion, mais près du quart ne le font pas. Un régime de remplacement du revenu pour invalidité de courte durée offert par l'employeur peut être rentable, surtout lorsqu'il déclenche des compensations budgétaires dans d'autres domaines. Les avantages qui découlent de la mobilisation des employés, de la santé des effectifs et du pouvoir de recrutement font en sorte que le remplacement du revenu pour invalidité de courte durée mérite un second regard.

Partage des coûts des soins de santé et des soins dentaires pendant les périodes d'invalidité (n = 276)

Des primes sont requises, et les participants frappés d'invalidité les versent à hauteur du même montant que les employés en service **45 %**

Des primes sont requises pour les employés en service, mais les participants frappés d'invalidité en sont exonérés **22 %**

Des primes sont requises, et les participants frappés d'invalidité les versent à hauteur d'un montant différent de celui des employés en service **5 %**

Le partage des coûts n'est pas requis pour les employés en service ni pour les employés atteints d'invalidité **28 %**

* S'applique aux régimes de courte et de longue durées

Remplacement du revenu pour invalidité de longue durée

Modalités de financement du régime (n = 262)

Régime pleinement assuré	84 %
Services administratifs seulement (SAS)	8 %
Tarifification rétrospective	6 %
Autres	1 %

13 %
étendent la protection d'ILD aux travailleurs de 65 ans et plus

Travailleurs plus âgés (n = 276)

De nombreux travailleurs choisissent de rester sur le marché du travail après l'âge traditionnel de la retraite. Le coût associé au remplacement du revenu de longue durée pour ces travailleurs peut être prohibitif pour de nombreux employeurs. Parmi les 13 % qui étendent la couverture, seulement un quart environ la maintiennent indéfiniment jusqu'à la retraite, la plupart fixant des seuils qui ne dépassent pas l'âge de 70 ans.

9 %
offrent des options pour compléter la protection d'ILD pour les hauts salariés

Hauts salariés (n = 270)

Il peut y avoir un écart important entre la prestation maximale de remplacement du revenu de longue durée et la rémunération habituelle des hauts salariés. Peu d'employeurs sondés offrent actuellement des prestations pour combler cet écart (9 %). Parmi ceux qui le font, la prestation est généralement limitée aux principaux cadres supérieurs ou à ceux dont la rémunération est supérieure au seuil établi.

Cessation des protections pour les employés atteints d'invalidité

Quand les protections prennent-elles fin?	Soins médicaux complémentaires (n = 228)	Soins dentaires (n = 224)	Assurance vie (n = 222)	Assurance DMA (n = 223)
Lorsque le contrat de travail conclu avec l'employé est officiellement résilié (N. B. : il est possible que le participant atteint d'invalidité reçoive encore ou ne reçoive plus des prestations de remplacement du revenu pour invalidité)	45 %	49 %	45 %	45 %
Lorsque l'employé atteint d'invalidité prend sa retraite	23 %	26 %	32 %	28 %
À la fin de la « période relative à la profession habituelle » dans le cadre de l'assurance ILD	13 %	12 %	9 %	10 %
Lorsque la demande de règlement est transférée vers l'ILD	11 %	5 %	7 %	9 %
Lorsque l'employé atteint d'invalidité devient admissible aux prestations de retraite du RPC/RRQ	6 %	5 %	6 %	6 %
Dès que la demande de règlement est approuvée	2 %	2 %	1 %	3 %

Établissement d'une politique

Les employeurs envisagent souvent l'invalidité sous l'angle de la gestion des absences dans le cadre d'un continuum qui tient compte de la prévention, du traitement et d'une transition réussie vers le retour au travail. L'orientation que prend un employeur à chaque étape est influencée par les normes d'emploi, les lois sur les droits de la personne, les conventions collectives, les contrats de travail, les contrats d'assurance et leur philosophie en matière d'avantages sociaux. Une vigilance accrue est nécessaire dans les situations où un retour au travail n'est pas possible. L'invalidité prolongée influe sur la relation de travail et ses attributs de bien des façons. Les employeurs peuvent avoir à prendre des décisions difficiles quant au maintien ou à la cessation des protections pour les employés atteints d'invalidité permanente, et même quant à leur relation de travail elle-même. Il faut considérer l'ensemble de la situation, y compris tous les documents et les engagements qui peuvent s'appliquer. L'approche de l'employeur doit être orientée par une politique claire qui est appliquée de manière équitable à tous les employés à qui elle s'adresse.

52 %
ont une politique concernant les protections pendant les périodes d'invalidité

Il est utile d'avoir une politique officielle en matière d'invalidité (n = 275)

Lorsque des employés sont blessés ou deviennent invalides, une politique des Ressources humaines établit un cadre au sein duquel les employés bénéficient d'un soutien au cours de leur période de rétablissement, jusqu'à ce qu'ils puissent reprendre le travail. Dans des cas dans lesquels un employé ne se rétablit pas totalement à la suite d'une invalidité, une politique, sous réserve des lois en vigueur, peut déterminer si des protections sont maintenues, quelles protections sont maintenues, et pour quelle période. Une politique claire et complète en matière d'invalidité atténuera les risques si une plainte est portée devant les tribunaux.