

Tendances et négociation du régime d'assurance collective : pièges et conseils

Congrès 2026 du Conseil provincial du secteur municipal (CPSM)
31 mars 2026

Jonathan Bohm, FICA, FSA
Associé, Assurance collective
jbohm@saiinc.qc.ca

Ordre de la présentation

- Introduction
- Se préparer à la négociation
- Mises en situation
- Tendances
 - Médicaments
 - Professionnels de la santé
 - Soins dentaires
 - Autres tendances de l'industrie
- Période de questions

Objectifs

- ✓ Vous sensibiliser aux enjeux de la négociation des régimes d'assurance collective
- ✓ Vous donner un aperçu des tendances dans les régimes d'assurance collective

Introduction

Introduction

Il existe une grande variété de régimes d'assurance collective...

Structure du régime

- Régime traditionnel / uniforme (même couverture pour tous)
- Régime flexible
 - Régime modulaire
 - Régime base + options
 - Régime cafétéria

Protections offertes

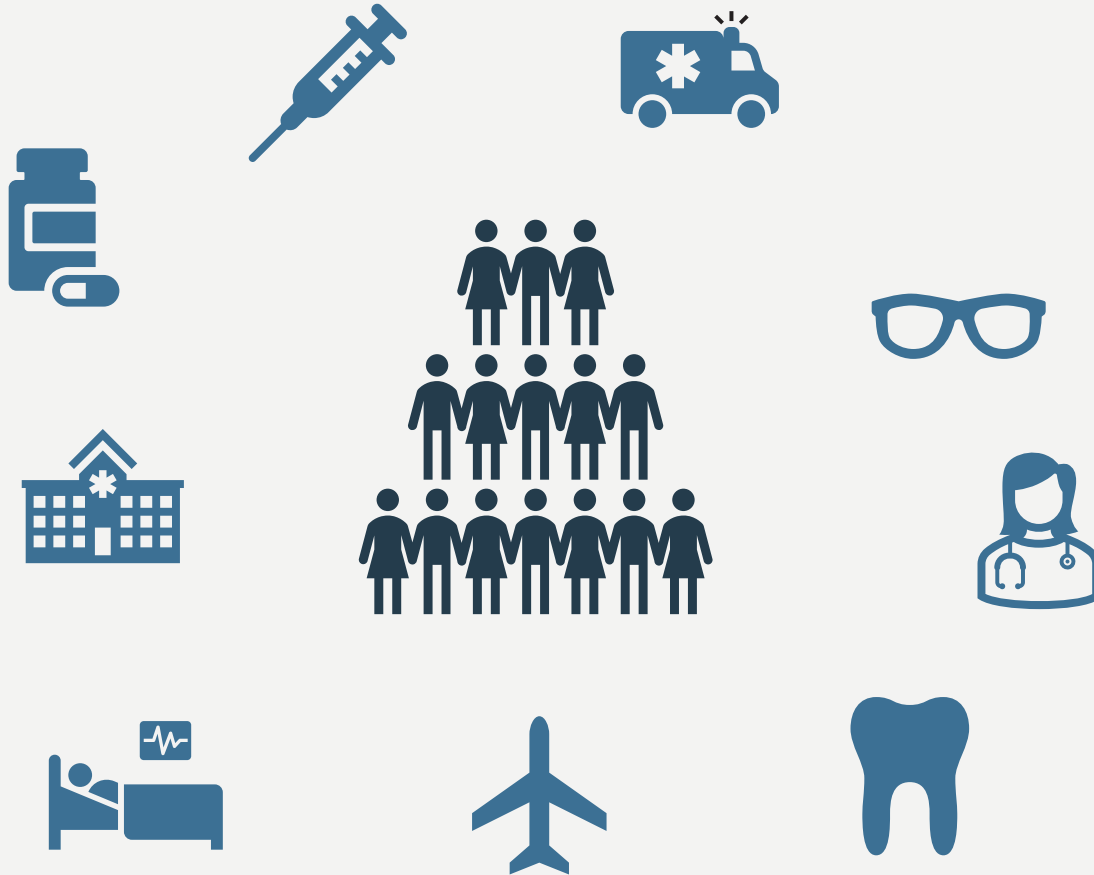
- Assurance vie de base
- Assurance vie facultative
- Assurance mort ou mutilation par accident (MMA)
- Assurance invalidité de courte durée
- Assurance invalidité de longue durée
- Assurance maladie : médicaments, professionnels de la santé, voyage, soins de la vue, etc.
- Assurance soins dentaires
- Assurance maladies graves
- Compte santé et mieux-être

Partage du coût

- % global
- % pour chacune des protections
- % de la masse salariale
- Contribution annuelle en \$

Introduction

...pour des gens avec différents besoins



- Les gens n'ont pas tous les mêmes besoins, la même situation familiale et la même aversion au risque par rapport à d'éventuels problèmes de santé
- L'appréciation du régime varie d'une personne à l'autre
- L'accueil de modifications au régime varie aussi d'une personne à l'autre
- Tous ont une opinion sur l'importance du régime d'assurance collective dans leurs conditions d'emploi

Introduction

Chaque régime est unique

Chaque régime d'assurance collective est unique, bâti au fil du temps, influencé par différents facteurs, notamment:

- La philosophie de l'organisation et du syndicat par rapport aux assurances collectives
 - Vision par rapport à l'importance de l'assurance collective dans la rémunération globale
 - Positionnement et plan stratégique (attraction et rétention)
- Les particularités de l'organisation et des employés
 - Secteur (produits manufacturiers, services, secteur de l'éducation, municipalité, etc.)
 - Constitution de l'organisation (multinationale, organisme public, syndicat, etc.)
 - Occupations (ouvriers, professionnels, cadres, etc.)

Se préparer à la négociation

Se préparer à la négociation

Enjeux actuels avec l'assurance collective

- Y a-t-il des enjeux avec l'assurance collective?
 - Couvertures désuètes (maximum, couvertures absentes, etc.)
 - Cotisation élevée pour les membres
 - Cotisation de l'employeur non optimisée fiscalement
 - Enjeux récurrents dans les dossiers d'invalidité (refus de paiement fréquents, délais de traitement, définition d'invalidité, etc.)
 - Gouvernance (opacité dans les décisions, preneur du contrat)
 - Enjeux administratifs (manque de communication, délais de traitement)
 - Mauvais service de l'assureur
 - Assurance à la retraite
 - Absence de couverture pour type d'emploi (temps partiel, temporaire, etc.)

Se préparer à la négociation

Demandes des membres, tendances et comparaison de marché

- Qu'est-ce que les membres veulent?
 - Diminuer les coûts
 - Améliorer le régime
 - Ajouter d'une couverture
 - Rien en particulier
- Quelles sont les tendances en assurance collective?
 - Dans les régimes d'assurance collective
 - Sur les demandes patronales
- Comment le régime se compare-t-il avec d'autres groupes?
 - Comparaison du partage de coûts, du type de régime, des couvertures, des critères d'admissibilité, etc.

Se préparer à la négociation

Positionnement de l'assurance collective dans la liste des priorités

- Où se positionne l'assurance collective dans la liste des priorités sur le plan monétaire?
 - Y a-t-il des enjeux majeurs au niveau du salaire, du régime de retraite ou de toute autre composante de la rémunération globale?
 - Une analyse comparative de la rémunération globale avec d'autres organisations pourrait-elle contribuer aux réflexions?

Se préparer à la négociation

Gains monétaire en assurance collective ou en salaire?

\$ en assurance collective

- Avantages fiscaux
- Protège les membres contre des événements malheureux (décès, invalidité, maladie) et ce, sans à fournir de preuve de bonne santé
- Favorise le bien-être ainsi que la santé physique et mentale des membres
- Amélioration des couvertures : gains ayant une valeur plus importante pour ceux qui ont une santé précaire
- Augmentation de la contribution de l'employeur : généralement une valeur monétaire plus importante pour ceux ayant un revenu plus faible puisque le coût de l'assurance maladie et les soins dentaires est le même pour tous (même \$ pour un même statut familial)
- Inflation plus élevée que l'inflation générale : moins d'érosion

\$ en salaire

- Généralement les mêmes gains pour tous (en %)
- Certains avantages s'ajoutent sur le salaire (vacances, régime de retraite, participation aux régimes publics, etc.)
- Accueil homogène pour tous les membres
- Simple à communiquer et à implanter

Se préparer à la négociation

Autres considérations

- Est-ce qu'un atelier de travail, de la formation ou une mise à niveau pourrait être pertinent?
 - Formation sur des notions fondamentales (comment le coût est déterminé, type d'arrangements financiers, etc.)
 - Tendances
 - Modifications récentes ou à venir au cadre législatif ou sur les régimes publics (AE, RRQ, RQAP, CNESST, etc.)
- Diagnostic d'un expert?

Mises en situation

1



Mises en situation

Cas # 1 : Augmentation importante de la cotisation des employés

L'employeur affirme que l'organisation n'est plus capable d'assumer les coûts du régime qui sont rendus trop importants. Il demande que les employés assument dorénavant la moitié des coûts.

Demande patronale : Augmentation de la cotisation des employés de 0% à 50% des primes totales.

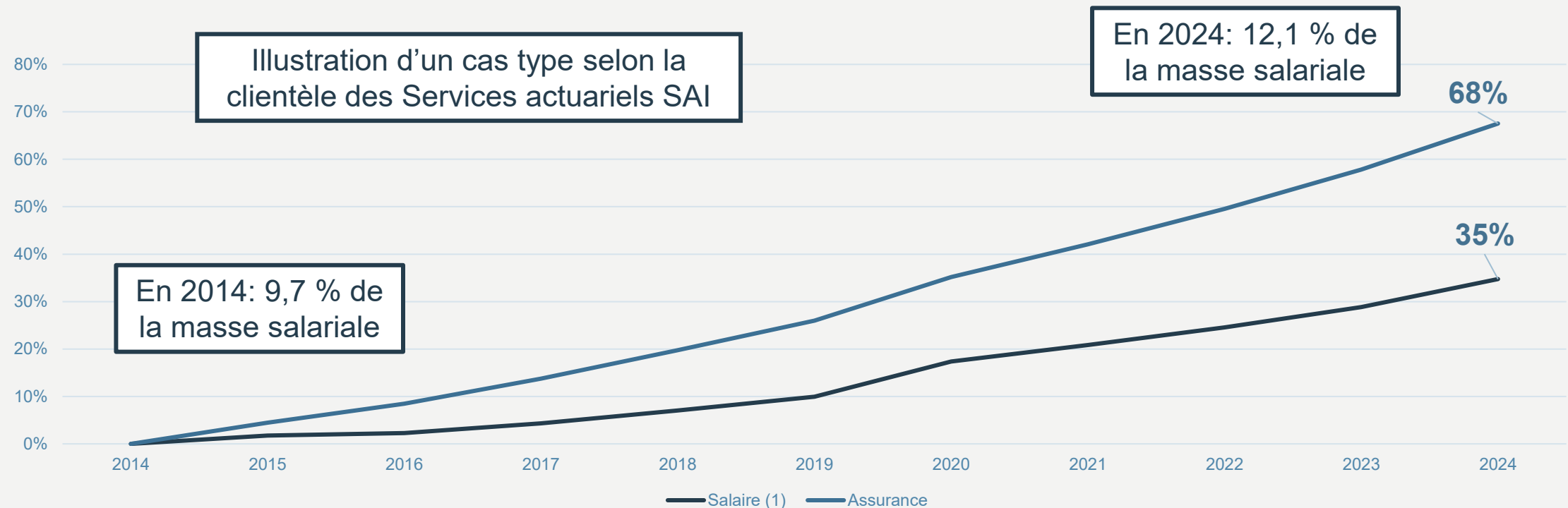
Que faites-vous?



Mises en situation

Cas # 1 : Augmentation importante de la cotisation des employés

Augmentation cumulée sur 10 ans des salaires par rapport à celle des primes d'assurance collective:



(1) Source : Statistique Canada - Rémunération hebdomadaire moyenne de l'ensemble des industries.

Mises en situation

Cas # 1 : Augmentation importante de la cotisation des employés

Considérations

- Les coûts du régime d'assurance collective augmentent plus rapidement que l'IPC ou les augmentations habituelles de salaire
 - Érosion de la rémunération globale au fil du temps, et ce, même si l'employeur propose de compenser l'augmentation du coût par une augmentation de salaire
- La contribution de l'employeur n'est pas toujours un avantage imposable
 - Les primes d'assurance vie sont imposables au fédéral et au provincial
 - Les primes d'invalidités ne sont pas imposables (les prestations le sont)
 - Les primes d'assurance maladie et dentaires sont imposables au provincial seulement
 - Les primes payées par l'employé peuvent être admissibles au crédit d'impôt pour frais médicaux si le total des dépenses pour frais médicaux qui excèdent un certain seuil
 - Il pourrait donc y avoir un impact sur le revenu net lorsque l'augmentation de la contribution au régime est compensée par une augmentation salariale, et ce au même coût pour l'employeur

Mises en situation

Cas # 1 : Augmentation importante de la cotisation des employés

Quoi faire?

- Évaluer l'impact immédiat, mais surtout celui à long terme de la modification demandée
- Privilégier que les cotisations des employés soient affectées à des protections d'assurance dont le coût augmentera moins rapidement
 - Considérer l'optimisation fiscale des contributions de l'employeur
 - Évaluer la possibilité que les primes d'invalidité de courte durée et de longue durée soient payées par les employés afin que les prestations soient non imposables, ce qui améliorera le remplacement de revenu lors d'une invalidité
- Étudier la possibilité de devenir copreneur du contrat avec la mise en place d'un comité paritaire
 - Considérant le partage des coûts, le syndicat devrait être inclus dans les décisions qui concernent le régime d'assurance collective (renouvellement, appels d'offres, modifications au régime, etc.)

2



Mises en situation

Cas # 2 : Augmentation de la cotisation ou coupures

L'employeur affirme que l'organisation n'est plus capable d'assumer sa part actuelle des coûts du régime qui sont rendus trop importants. Il demande que les employés assument dorénavant une portion plus importante des coûts.

À défaut de pouvoir s'entendre sur une augmentation de la contribution des employés, l'employeur demande que des coupures dans le régime soient faites.

Il ajoute que le régime d'assurance collective est très généreux comparativement à ce qui est offert dans le marché.

Demande patronale : Augmentation de la contribution des employés de 40% à 45% des primes totales ou coupures équivalentes à 10% dans le régime.

Que faites-vous?

Mises en situation

Cas # 2 : Augmentation de la cotisation ou coupures

Considérations

- Pour l'augmentation de la cotisation, mêmes considérations que le cas # 1
- Pour les coupures dans le régime, une réduction de couverture aura un impact différent selon la couverture visée:
 - Assurance maladie et soins dentaires : la réduction de la couverture entraînera une augmentation du coût de l'employé au moment d'engager les frais (à la pharmacie, chez le psychologue, chez le dentiste, etc.)
 - Assurance vs budget
 - Prévention
 - Invalidité : la réduction de la couverture entraînera une réduction du revenu des employés durant leurs périodes d'invalidité
 - Doit respecter un minimum de revenu
 - Pour l'assurance vie, la réduction de la couverture entraînera une réduction du montant reçu par les bénéficiaires

Mises en situation

Cas # 2 : Augmentation de la cotisation ou coupures

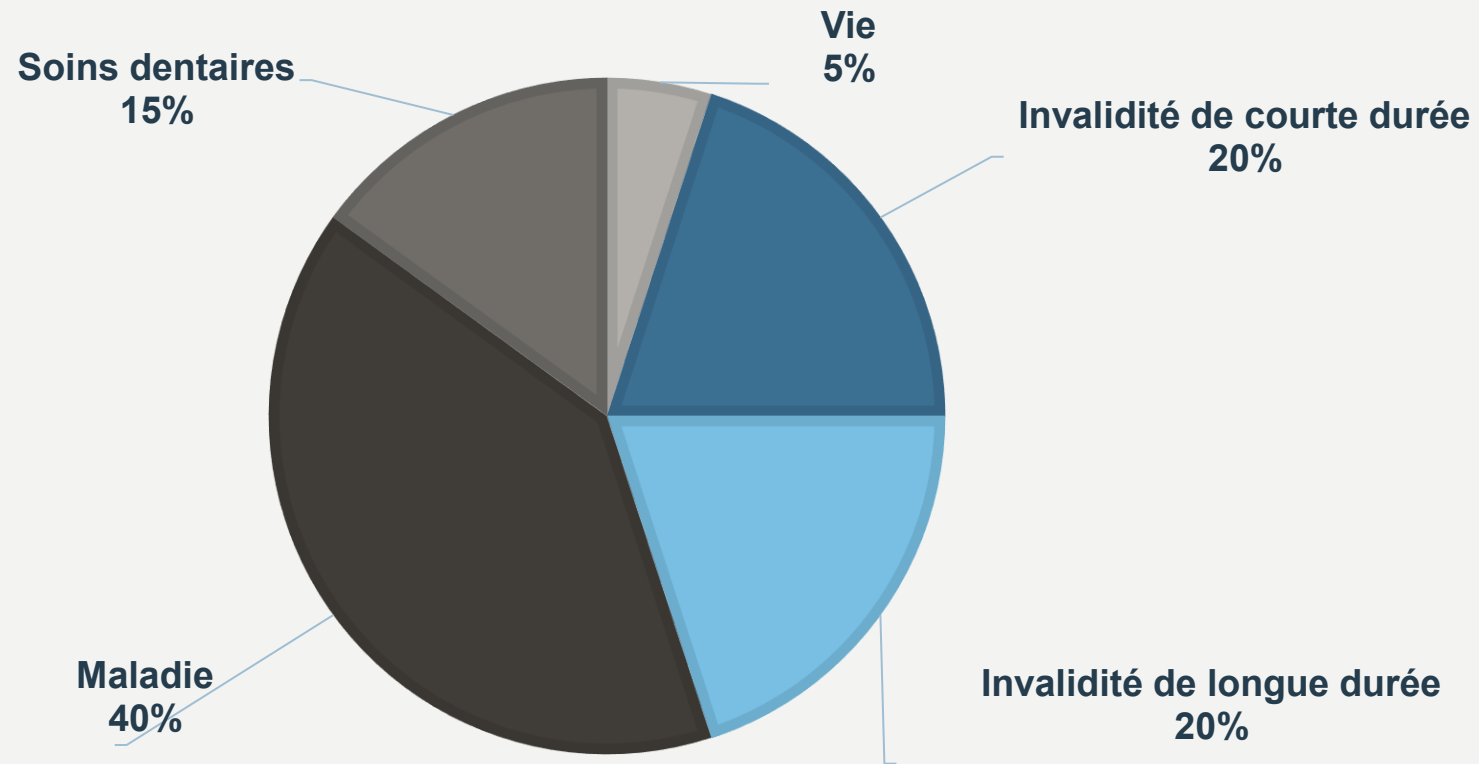
Quoi faire?

- Questionner l'employeur
 - À quand remonte le dernier appel d'offres?
 - Quels sont les frais facturés du courtier/consultant et ceux-ci sont-ils compétitifs?
 - En quoi le régime est-il plus généreux?
- Évaluer si des modifications peuvent être faites en minimisant les répercussions sur les membres, par exemple:
 - Substitution obligatoire au médicament générique ou au biosimilaire
 - Augmentation de la franchise
 - Réduction des prestations d'invalidité ou des règles d'exonération des primes (par exemple, si un employé en invalidité reçoit plus de 90 % de son revenu net lorsqu'il est au travail)
 - Réduction de la couverture d'assurance vie (par exemple, si celle-ci est à 3x le salaire)
- Revoir le partage de coûts
 - Est-ce que le partage de coûts est optimisé fiscalement?
 - Y aurait-il avantage à modifier le statut fiscal des prestations d'invalidité (de « non imposable » à « imposable »)?

Mises en situation

Cas # 2 : Augmentation de la cotisation ou coupures

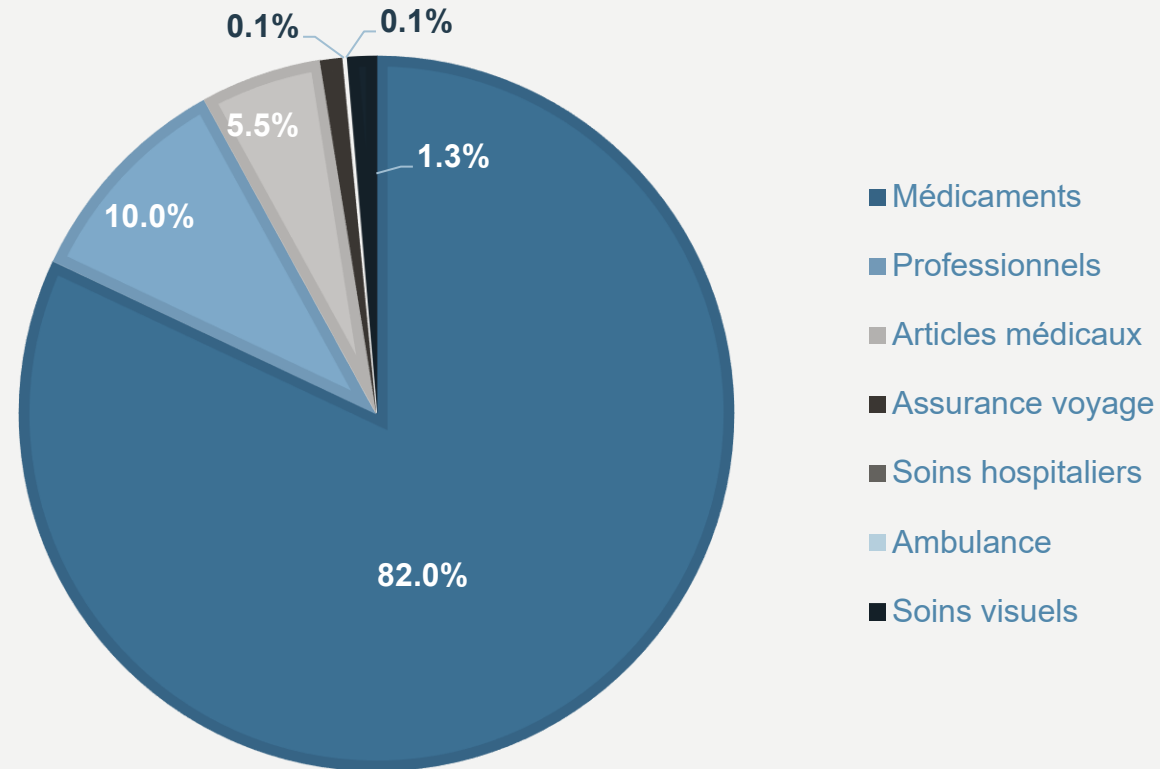
EXEMPLE DE DISTRIBUTION DES COÛTS PAR PROTECTION



Mises en situation

Cas # 2 : Augmentation de la cotisation ou coupures

EXEMPLE DE DISTRIBUTION DES COÛTS POUR L'ASSURANCE MALADIE



3



Mises en situation

Cas # 3 : Réduction des prestations d'invalidité de longue durée

L'employeur affirme que les employés en invalidité de longue durée ont un revenu trop élevé lorsqu'ils sont en invalidité. L'organisation souhaite réduire les prestations de manière à être équitable par rapport aux employés au travail et aussi afin d'avoir un incitatif financier à revenir au travail.

Demande patronale : Réduction des prestations d'invalidité de 75 % à 60 % du salaire (prestations imposables).

Que faites-vous?

Mises en situation

Cas # 3 : Réduction des prestations d'invalidité de longue durée

L'employeur vous fournit une analyse effectuée par leur courtier / conseiller / actuaire

	Actif	Invalidité de longue durée	
		Actuel 75% du salaire (imposable)	Proposé 60% du salaire (imposable)
Salaires annuel brut avant invalidité	75,000 \$	75,000 \$	75,000 \$
Prestations d'invalidité - Employeur	s/o	s/o	s/o
Prestations d'invalidité - Assureur	s/o	56,250 \$	45,000 \$
Déductions			
- Impôt Fédéral / Provincial	13,360 \$	9,210 \$	6,070 \$
- AE/RRQ/RQAP	5,720 \$	- \$	- \$
- Régime de retraite (8%)	6,010 \$	Exonéré	Exonéré
- Assurance vie et ILD	750 \$	Exonéré	Exonéré
- Assurance maladie et soins dentaires	2,500 \$	Exonéré	Exonéré
- Cotisation syndicale (1%)	750 \$	- \$	- \$
- Sous-total	29,090 \$	9,210 \$	6,070 \$
Revenu net	45,910 \$	47,040 \$	38,930 \$
Taux de remplacement de revenu net		102.5%	84.8%

Mises en situation

Cas # 3 : Réduction des prestations d'invalidité de longue durée

Quoi faire?

- Évaluer les taux de remplacement de revenu net durant l'invalidité
 - Selon différents niveaux de salaire représentatifs
 - Selon différents statuts de protection (individuel, monoparental, couple, familial et exempté)
- Déterminer le seuil acceptable du taux de remplacement de revenu net pour assurer la sécurité financière d'un employé en invalidité
- Évaluer si une modification aux règles d'exonération des primes pour le régime de retraite ou les assurances collectives pourrait être une option intéressante
- Si les prestations sont non imposables (primes payées à 100% par les employés), évaluer si la modification du partage de coûts pourrait être une option intéressante
 - Le paiement des primes des régimes d'invalidité par l'employeur ferait en sorte que les prestations deviennent imposables et réduirait le niveau de revenu net durant l'invalidité
 - Économie découlant de l'optimisation fiscale des contributions de l'employeur

4



Mises en situation

Cas # 4 : Transfert de la continuation de salaire chez l'assureur

Tel que la convention collective le prévoit, les employés en invalidité bénéficient d'un remplacement de salaire pendant une période maximale de 26 semaines. Pendant cette période, le salaire se poursuit comme si l'employé était au travail sous réserve de pièces justificatives, notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitements prescrits et la durée probable de l'absence.

L'employeur affirme que l'organisation n'a pas les compétences nécessaires pour faire la gestion des dossiers d'invalidité. Il souhaite confier ce travail à l'assureur qui effectue déjà le travail lorsque l'employé est en invalidité de longue durée, soit après 26 semaines.

Demande patronale : Transférer l'invalidité de courte durée chez l'assureur.

Que faites-vous?

Mises en situation

Cas # 4 : Transfert de la continuation de salaire chez l'assureur

L'employeur vous fournit une analyse effectuée par leur courtier / conseiller / actuaire

	Actif	Invalidité de courte durée (26 semaines)	
		Actuel 100% du salaire (imposable)	Proposé 90% du salaire (imposable)
Salaire annuel brut avant invalidité	75,000 \$	75,000 \$	75,000 \$
Prestations d'invalidité - Employeur	s/o	75,000 \$	s/o
Prestations d'invalidité - Assureur	s/o	s/o	67,500 \$
Déductions			
- Impôt Fédéral / Provincial	13,360 \$	13,360 \$	10,750 \$
- AE/RRQ/RQAP	5,720 \$	5,720 \$	- \$
- Régime de retraite (8%)	6,010 \$	6,010 \$	6,010 \$
- Assurance vie et ILD	750 \$	750 \$	750 \$
- Assurance maladie et soins dentaires	2,500 \$	2,500 \$	2,500 \$
- Cotisation syndicale (1%)	750 \$	750 \$	750 \$
- Sous-total	29,090 \$	29,090 \$	20,760 \$
Revenu net	45,910 \$	45,910 \$	46,740 \$
Taux de remplacement de revenu net		100.0%	101.8%

} Prélèvement
à prévoir

Mises en situation

Cas # 4 : Transfert de la continuation de salaire chez l'assureur

Considérations

- Le transfert de la continuation de salaire chez l'assureur est une décision à ne pas prendre à la légère
 - Perte des leviers prévus à la convention collective en cas de refus de paiement du dossier d'invalidité
- La gestion des dossiers d'invalidité est généralement plus stricte lorsqu'elle est effectuée par l'assureur
- Pertes potentielles des avantages rattachés au salaire (vacances, régime de retraite, participation aux régimes publics, etc.)
 - Des règles sur la cotisation au régime de retraite et aux assurances collectives devront être établies
- Délais de traitement avant de recevoir la prestation de l'assureur

Mises en situation

Cas # 4 : Transfert de la continuation de salaire chez l'assureur

Quoi faire?

- Déterminer si la gestion des dossiers d'invalidité est problématique avec l'employeur et que la présence d'une tierce partie serait acceptable
- Évaluer les taux de remplacement de revenu net durant l'invalidité afin de s'assurer qu'ils sont aux mêmes niveaux
- Évaluer le niveau des économies réalisées par l'employeur afin de demander qu'elles soient réinvesties dans le régime d'assurance collective
 - Charges sociales vs frais de l'assureur et taxes
 - Élimination des tâches administratives de l'employeur (gestion d'invalidité, réadaptation, paiement des prestations, etc.)

Autres situations fréquentes



Mises en situation

Autres situations fréquentes

Situations	Considérations
Modifications du régime à coût neutre afin de le rendre plus attrayant	<ul style="list-style-type: none">- Attention au remplacement d'une partie du régime par un compte santé (érosion de la valeur du régime).- Prudence lors d'un remplacement par un régime flexible : bien comprendre comment la tarification serait établie.
Joindre un régime multi-employeur (exemple : UMQ) ou se regrouper avec d'autres classes d'emploi	<ul style="list-style-type: none">- Peut avoir des frais réduits.- Bien comprendre le mode de fonctionnement (tarification séparée ou combinée, surplus/déficit séparé ou combiné, etc.)
Modification au régime d'invalidité afin d'introduire un régime PSC (programme de prestations supplémentaires de chômage)	<ul style="list-style-type: none">- Économies potentielles pouvant être réinvesties dans le régime.- Délais supplémentaires dans le traitement des dossiers.- Demandes à transmettre à l'Assurance Emploi et l'assureur.- Perte du taux réduit de cotisation.
Régime d'assurance maladie à la retraite	<ul style="list-style-type: none">- L'assurance maladie à la retraite est très dispendieuse avant l'âge de 65 ans et devient généralement intéressante à compter de 65 ans.- Le partage de coûts est un facteur décisionnel important.

Tendances

Tendances

Événements ayant un impact sur les régimes d'assurance collective

- Pénurie de main-d'œuvre :
 - Présence accrue des personnes de 65 ans et plus
 - Arrivée plus importante de travailleurs étrangers
- Pandémie
 - Produits d'assurance voyage
 - Impact marqué sur la santé mentale
 - Vague inflationniste
 - Télémédecine
- Modifications des régimes publics:
 - Bonification de la durée des prestations de l'assurance-emploi
 - Modification des prestations d'invalidité de longue durée du RRQ pour les invalides de 60 à 65 ans
 - Arrivée du régime canadien de soins dentaires (RCSD)
 - Projet de loi sur la mise en place d'un régime canadien universel en assurance médicaments

Médicaments



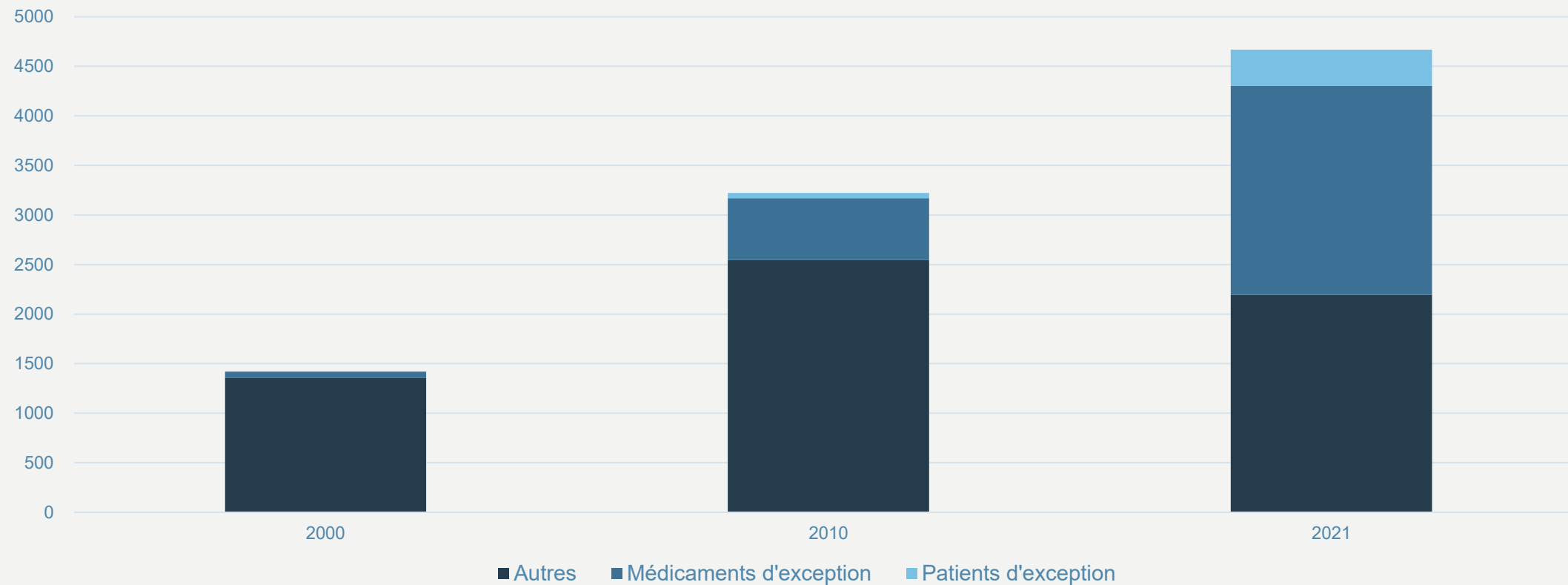
Tendances

Médicaments

- Arrivée continue de nouveaux médicaments coûteux
 - Trikafta : Coût moyen annuel de plus de 300 000 \$ par patient
 - Représente de 3 % à 5 % du coût des médicaments
- Arrivée de médicaments traitant le diabète et l'obésité:
 - Ozempic: Coût annuel approximatif de 3 000 \$ par patient
 - Approuvé par Santé Canada pour traité le diabète de type 2
 - Ajouté en 2019 sur la liste RAMQ sous la recommandation de l'INESSS
 - Engouement marqué en raison de ses effets sur la perte de poids
 - Mesures de contrôle mises en place par les assureurs
 - Représente entre 2 % et 5 % du coût des médicaments
 - Wegovy : Coût annuel approximatif de 6 000 \$ par patient
 - Disponible en pharmacie depuis mai 2024
 - Non-couvert par la RAMQ
 - Représente environ 1 % des coûts de médicaments, mais pourrait valoir de 3 % à 6 % en 2025

Tendances

Médicaments - Statistiques du régime général d'assurance médicaments (en M\$)



Source : Rapports générés sur le site de la RAMQ (St@tRAMQ)

Tendances

Médicaments - Top 10 SCAMQ en 2023 (plus de 300 000 \$)⁽¹⁾

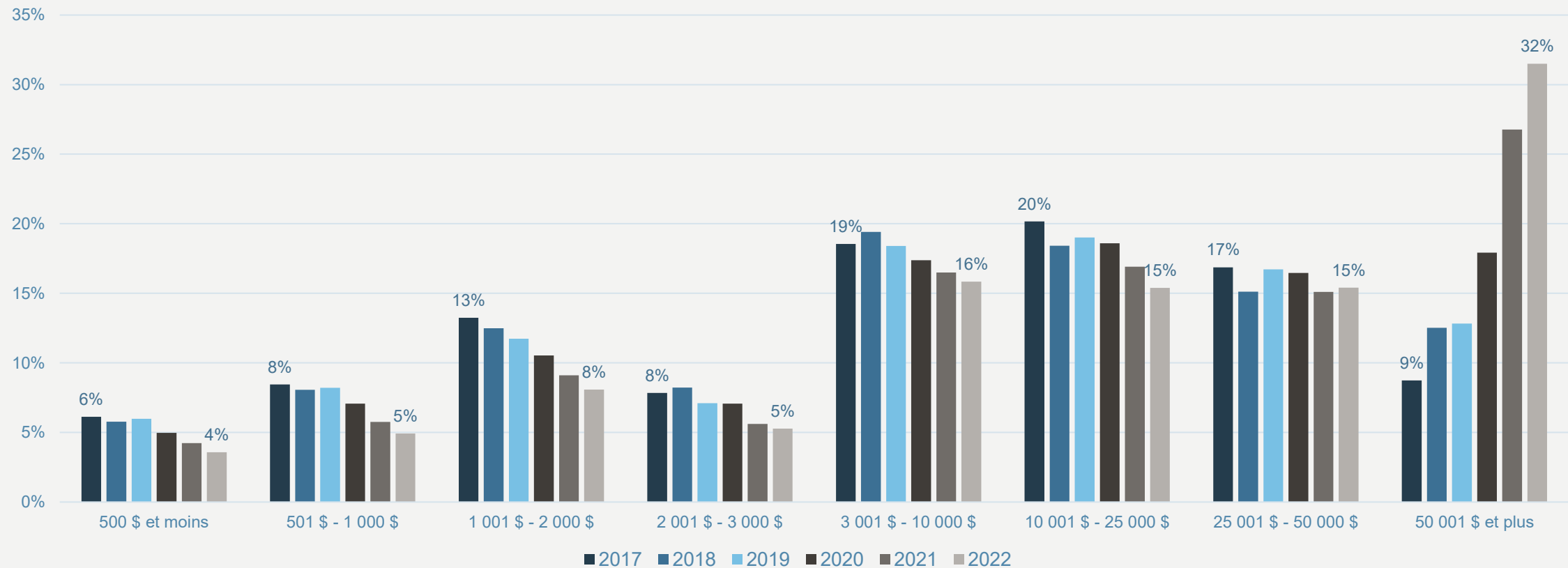
Nom du médicament	Condition	Nombre	Réclamation moyenne
Trikafta	Fibrose kystique	122	369 000 \$
Soliris	Hémoglobinurie paroxystique nocturne	22	632 000 \$
Vimizim	Syndrome de Morquio A	12	1 065 000 \$
Crysvita	Hypophosphatasie	6	800 000 \$
Ultomiris	Hémoglobinurie paroxystique nocturne	7	551 000 \$
Evrysdi	Amyotrophie Spinale	8	390 000 \$
Myozyme	Maladie de Pompe	4	598 000 \$
Albrioza	Sclérose latérale amyotrophique	3	335 000 \$
Aldurazyme	Mucopolysaccharidose de type 1	2	443 000 \$
Strensiq	Hypophosphatasie	1	883 000 \$

Sur 2,9M de personnes assurées

(1) Source : SCAMQ, Bilan de la mutualisation 2023 ([WEB Bilan-de-la-mutualisation_FR.pdf](#))

Tendances

Médicaments - Exemple de l'évolution des réclamations par strate⁽¹⁾



(1) Source : Exemple provenant de la clientèle des Services actuariels SAI.

Tendances

Médicaments - Mesures de contrôle des coûts

- Substitution générique obligatoire et passage vers les biosimilaires:
 - Les génériques représentent entre 65 % et 70 % du nombre de réclamations de médicaments⁽¹⁾
 - Ils représentent moins de 30 % des coûts des médicaments
- Système rigoureux de gestion des médicaments en place
 - Équipe dédiée comprenant des pharmaciens chez les assureurs
 - Ententes de rabais entre les assureurs et les pharmaceutiques
 - Mise à jour constante des processus d'autorisation préalable
 - Suivi d'un marché en évolution constante
- Communication aux assurés sur les différentes façons de sauver des coûts:
 - Sensibiliser les membres au fait que les primes sont directement liées aux prestations
 - Utilisation d'une pharmacie en ligne
 - Renouveler les prescriptions aux 3 mois
 - Utilisation des différents outils permettant de « magasiner » son médicament

(1) L'utilisation des génériques est de 66 % au Québec selon les données publiées par TELUS Santé pour l'année 2022.

Tendances

Médicaments - Mesures de contrôle des coûts

- Nous observons une croissance du nombre de régimes mettant en place une franchise par médicaments dans le but de contrôler les hausses de coûts et encourager les prescriptions de 90 jours pour les médicaments de maintien. L'implantation d'une franchise par médicament doit être bien communiquée pour être bien accueillie par les membres.
- Nous observons une croissance du nombre de régimes qui augmente le maximum de débours annuel pour se rapprocher de celui de la RAMQ (1 232 \$). Certains régimes ont également appliqué le débours maximum « par adulte » comme pour le régime de la RAMQ au lieu de « par certificat ». La plupart des régimes appliquent toujours le maximum « par certificat », ce qui est plus généreux que « par adulte ».

Professionnels de la santé



Tendances

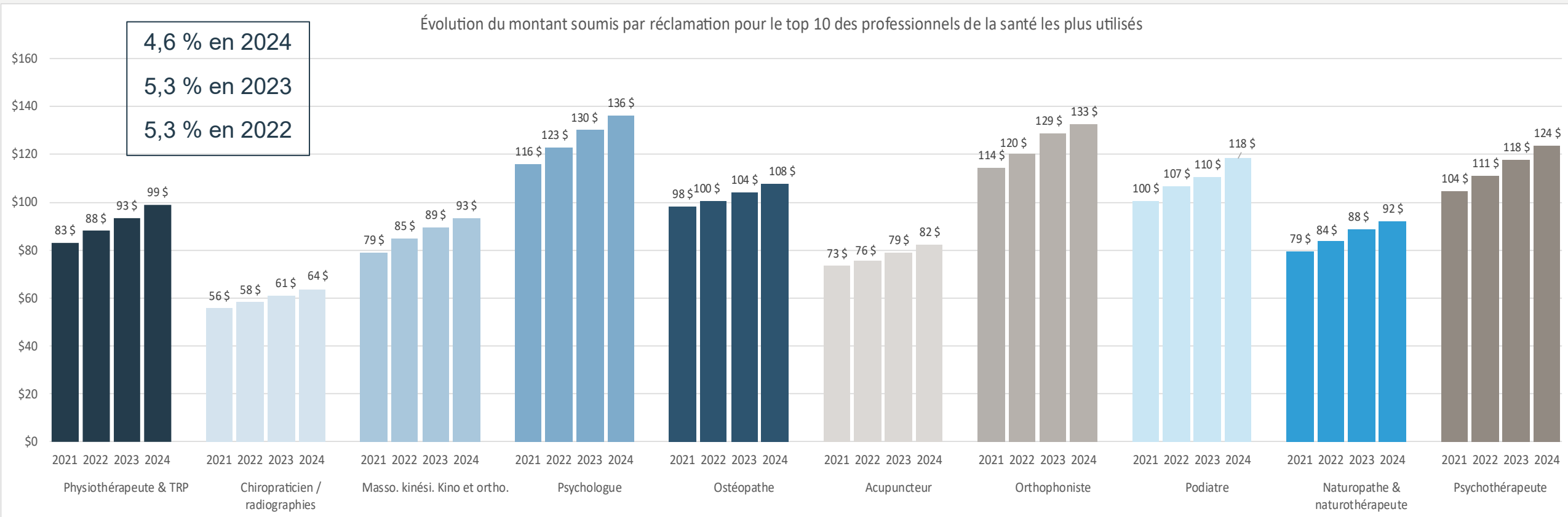
Professionnels de la santé

- Augmentation importante des tarifs des professionnels dans les dernières années
- Nous observons une croissance du nombre de régimes ayant augmenté la couverture pour les professionnels en santé mentale
 - Augmentation des maximums annuels
 - Élargissement de la liste des professionnels en santé mentale avec l'ajout des services professionnels des psychothérapeutes, psychoéducateurs, travailleurs sociaux, etc
- De façon générale, une augmentation des maximums est à considérer afin de contrer l'effet de l'augmentation des tarifs

Tendances

Professionnels de la santé – Top 10 les plus utilisés

Évolution du montant soumis par réclamation pour le top 10 des professionnels de la santé les plus utilisés

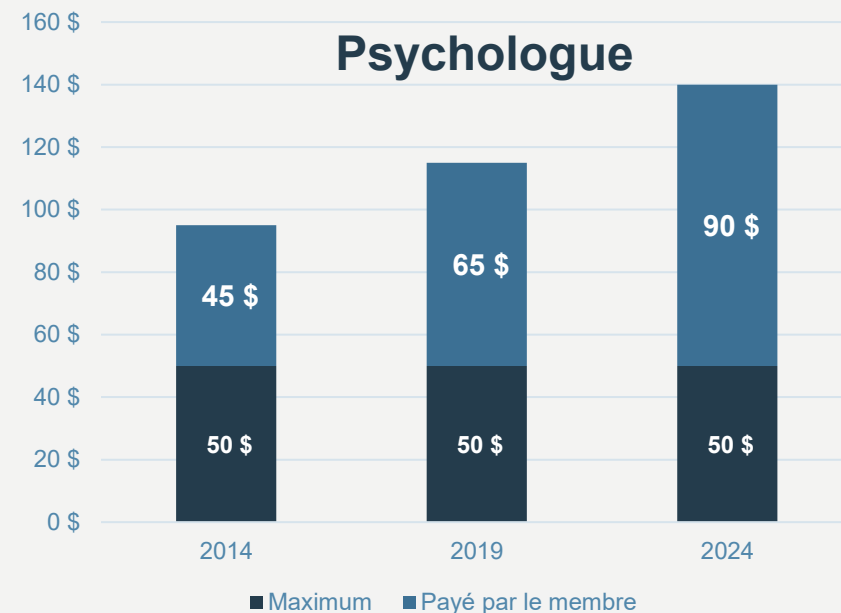
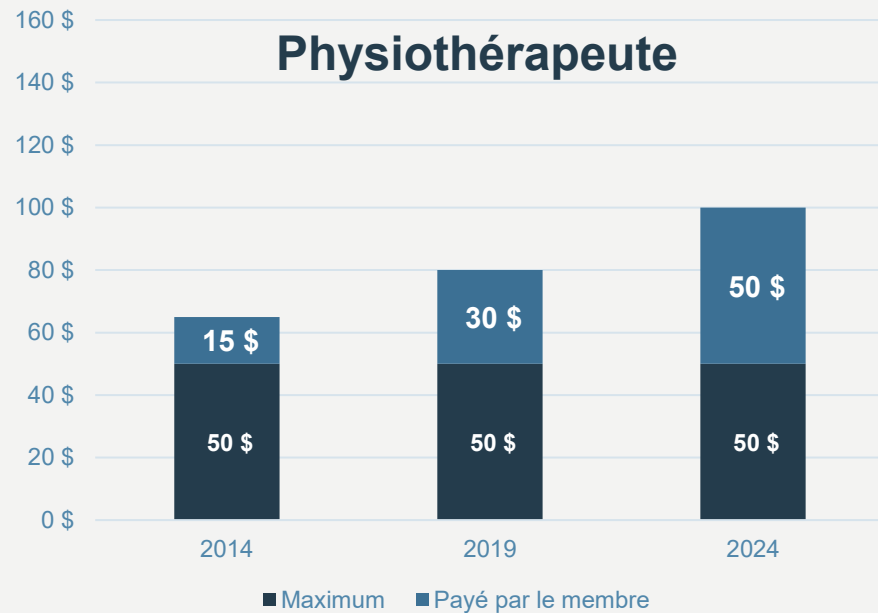


Source : Base de données SAI

Tendances

Professionnels de la santé – Impact de l’inflation

- Exemple pour un régime dont le remboursement maximal est de 50 \$ par visite



Tendances

Professionnels de la santé – Impact de l’inflation

- Exemple d’un régime dont le remboursement est de 80 % et soumis à un maximum annuel de 500 \$



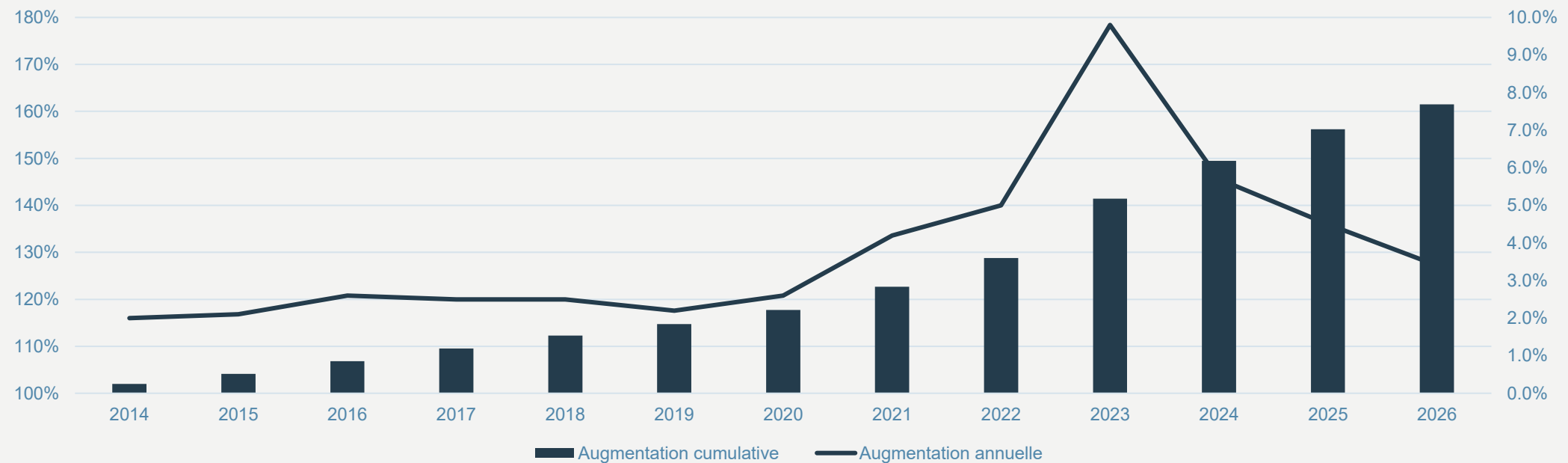
Soins dentaires



Tendances

Soins dentaires - Augmentation des coûts dans les régimes privés

- Publication annuelle de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec (ACDQ) sur le « Guide des tarifs et nomenclature des actes buccodentaires »



Tendances

Soins dentaires

- Augmentation importante des tarifs des dentistes dans les dernières années
- De façon générale, une augmentation des maximums est à considérer afin de contrer l'effet de l'augmentation des tarifs
- Arrivée du régime canadien de soins dentaires (RCSD)
 - Offert à tous depuis mai 2025
 - Couverture généreuse
 - Bonne participation des dentistes
 - Certaines organisations évaluent la possibilité de mettre fin au régime privé de soins dentaires ou d'en modifier les critères d'admissibilité afin que les gens puissent avoir accès au RCSD
 - En particulier pour les organisations avec des employés ayant des salaires peu élevés
 - Considération plus importante lorsque le régime est facultatif et payé à 100 % par les employés
 - Prudence en raison de l'évolution encore inconnue des paramètres du régime canadien de soins dentaires (par exemple, l'indexation des seuils de revenu aux fins de l'admissibilité et de la coassurance)

Tendances

Critères d'admissibilité au régime canadien de soins dentaires (RCSD)

- Ne pas avoir accès à une assurance dentaire
 - Assurance collective, incluant les comptes de soins de santé;
 - Assurance individuelle.
- Avoir un revenu familial net rajusté de moins de 90 000 \$ (ligne 23600 du formulaire d'impôt fédéral)
 - Revenu familial net = Revenu familial total (ligne 15000) moins les déductions liées aux régimes de retraite (RPA, RREGOP, REER, CELIAPP, etc.), aux frais de garde d'enfants, aux cotisations syndicales ou professionnelles et autres déductions applicables.
 - Revenu familial net rajusté = Revenu familial net moins (ou plus) les revenus (ou remboursements) de la prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE) et du régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI)
 - Depuis 2016, la PUGE (imposable) a été remplacée par l'allocation canadienne pour enfants (non imposable) en 2023.
- Être un résident canadien et avoir rempli une déclaration de revenus pour l'année précédente.

Tendances

Comparaison du régime canadien de soins dentaires (RCSD)

- Voici un tableau comparatif d'un exemple de régime privé de soins dentaires avec le régime canadien de soins dentaires:

	Exemple de régime privé de soins dentaires		Régime canadien de soins dentaires (RCSD)	
Diagnostic et prévention (examen, radiographie, détartrage, application de fluorure, etc.)	80%	1500 \$	Selon le revenu net familial rajusté Inférieur à 70 000 \$: 100 % Entre 70 000 \$ et 80 000 \$: 60 % Entre 80 000 \$ et 90 000 \$: 40 %	Aucun maximum
Services de base (obturation, traitement de canal, etc.)	80%			
Services majeurs (pivots, extraction, etc.) Anesthésie ou sédation Prothèses amovibles Prothèses fixes (couronnes)	50%			
Orthodontie	Non couvert	Non couvert	Couverture à venir	
Fréquence examen de rappel	Aux 12 mois		Aux 12 mois	
Guide des tarifs	Guide provincial de l'année courante		Guide propre au RCSD	

Autres tendances de l'industrie



Tendances

Autres tendances de l'industrie - Développement de l'offre des assureurs

- Nouveaux produits en lien avec la Diversité, Équité et Inclusion (DEI):
 - Produits pour les personnes en processus d'affirmation de genre
 - Bonification de l'offre visant la santé des femmes
 - Produits pour les travailleurs étrangers
- Élargissement des couvertures en santé mentale:
 - Tests pharmacogénétiques
 - Programmes d'aide aux employés (PAE) bonifiés
- Développement d'outils technologiques:
 - Applications mobiles et outils de réclamation en ligne
 - Plateformes comparant le coût des médicaments
 - Plateformes de télémédecine

Période de questions

Merci!