



REGARD SUR L'AVENIR DES COÛTS DES SOINS DE SANTÉ

C'est maintenant un classique; à chaque année, un spécialiste en avantages sociaux tente sa chance et présente « LA » méthode révolutionnaire de contrôle des coûts en assurance-maladie.

RÉTROSPECTIVE

Voyons tout d'abord sommairement ce qui a été réalisé au cours de la dernière décennie.

1. **Modification du partage des primes :** En augmentant la part des employés dans le paiement de la prime, on cherchait à sensibiliser les employés aux coûts des assurances.
2. **Augmentation de la coassurance** (diminution du pourcentage de remboursement des soins) : Afin d'inciter les employés à être de meilleurs consommateurs, on les faisait participer financièrement à chaque réclamation.
3. **Diminution des bénéfiques :** Ici aussi, l'économie est évidente et durable. Par exemple, le remboursement de la chambre privée d'hospitalisation a laissé sa place à la chambre semi-privée. Les régimes remboursant tous les médicaments prescrits ont été remplacés dans bien des cas par des remboursements de médicaments nécessitant une ordonnance médicale.
4. **Regroupements municipaux pour fins d'assurance :** En profitant d'économies d'échelle, on visait initialement des économies de frais d'assureur. Dans les faits, les économies n'ont été que temporaires et les assureurs se sont retirés de ce marché.

ET LES ANNÉES 2000 ?

Ces méthodes ont été certes efficaces lorsqu'elles ont été implantées mais elles se sont principalement soldées par un transfert des coûts vers les assurés. De plus, même si une municipalité a procédé à ces ajustements, la réalité

des années 2000 se traduit encore par des hausses de primes annuelles de l'ordre de 20 % à 25 %. Évidemment, ces augmentations se traduisent par des primes plus élevées dans les municipalités où aucune modification de base n'a été apportée et où le régime offre encore une très grande générosité.

Une approche de contrôle des coûts plus récente vise essentiellement la communication aux assurés par la mise sur pied de programmes de promotion de la santé (nutrition, tabagisme, activité sportive, etc.) et par l'information sur la bonne utilisation des médicaments. Ces efforts de communication connaissent de bons résultats à long terme puisqu'ils correspondent à des interventions visant la prévention et non à un transfert des coûts.

Mais au-delà de ces méthodes, il demeure une réalité qu'on ne peut contourner ni contrôler. La population québécoise est vieillissante et nécessitera de plus en plus de soins de santé. D'ailleurs, le rapport de la Commission Clair publié le 17 janvier dernier en fait état. Ce vieillissement, combiné aux efforts de recherche des compagnies pharmaceutiques, a pour effet d'augmenter considérablement les coûts des traitements médicaux. Lorsque l'on ajoute à ces phénomènes les désengagements des gouvernements en matière de santé, on ne peut que constater des facteurs d'inflation et d'augmentation de la consommation de l'ordre de 15 % par année.

Pour compléter le tableau, le marché des assureurs s'est fortement métamorphosé au cours des dernières années, suite à de nombreuses fusions et acquisitions, de sorte que le marché municipal n'est plus aussi alléchant qu'il l'a été par le passé. De plus, la démutualisation de plusieurs compagnies d'assurance a eu un effet à la hausse sur les frais de l'ensemble des assureurs.

Alors, il faut faire face à l'incontournable : *les meilleures méthodes de contrôle des coûts ne peuvent venir à bout des forces démographiques, économiques et politiques du marché de la santé et de l'assurance.* Bien qu'elles peuvent sûrement limiter les hausses futures, nous devons malheureusement nous résigner à des augmentations dépassant l'inflation générale.

L'autre possibilité dont on entendra beaucoup parler au cours des prochains mois sera la mise sur pied d'un régime public universel d'assurance médicaments. S'il voit le jour, l'arrivée d'un tel régime aura pour effet de réduire les primes des régimes privés et d'en ralentir la progression. Cependant les coûts du nouveau régime public, qui eux connaîtront des hausses futures importantes, devront être défrayés par de nouvelles cotisations des utilisateurs ou par des augmentations des impôts.

Devant ces constats, il devient donc très important de s'assurer que les assureurs choisis respectent les contrats négociés entre employeur et employés et qu'ils livrent le service pour lequel les municipalités paient généreusement.

Éric Montminy, a.s.a., CEBS
Conseiller

Normandin Beaudry, Actuaire conseil inc.

rh.com

est publié deux fois l'an sous la direction du conseil d'administration des Gestionnaires en ressources humaines des municipalités du Québec (GRHMQ).

GRHMQ laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes. La reproduction totale ou partielle des textes est d'ailleurs assujettie à l'autorisation préalable des auteurs.

Les membres GRHMQ sont invités à collaborer à ce bulletin en transmettant leurs textes par courriel : «communic@granby.net».

Rédaction et coordination : Alain Duval
Jean Nolin

Coordination technique : Suzanne Huard

Impression et graphisme : Imprimerie Shefford inc.



203-3791, Gabrielle-Vallée
Sainte-Foy (Québec) G1W 5B1
Téléphone : (418) 653-5900
Télécopieur : (418) 653-0366
Courriel : cgmrhq@videotron.ca



rh.com

VOL.1 No 1, MAI 2001

BULLETIN DES GESTIONNAIRES EN RESSOURCES HUMAINES DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC (GRHMQ)

MESSAGE AUX MEMBRES



Voilà bien longtemps que nous l'avions en tête. C'est maintenant chose faite, voici le premier numéro du bulletin qui vous sera distribué deux fois l'an et qui, nous l'espérons, sera pour vous une source d'information à la fois utile et intéressante.

Cet outil d'échange et d'enrichissement professionnel vous appartient. Bien sûr, nos collaborateurs habituels, parmi nos membres associés, sauront à chaque publication nous mettre au fait de l'actualité ressources humaines. Cependant, nous tenons à ce que chacun et chacune de vous puissent enrichir le contenu du bulletin.

Aussi, nos délégués régionaux, désignés il y a près d'un an, seront là dès demain à solliciter votre collaboration et vous inciter à nous faire connaître une décision arbitrale importante, une expérience de développement organisationnel réussie ou encore plus simplement, une opinion sur un sujet relevant de nos champs d'expertise.

Ce premier numéro est aussi l'occasion de vous présenter officiellement le nouveau logo de votre Corporation et la nouvelle appellation de celle-ci. Nous y avons travaillé très fort, conscients de la confiance que vous nous avez témoignée à cet égard à l'occasion de notre dernière assemblée annuelle. Nous souhaitons que vous partagerez avec nous ces nouveaux symboles de dynamisme et d'entraide qui caractérisent si bien notre Corporation et ses membres.

Quelques mots pour vous rappeler que nos asises annuelles approchent à grands pas. Nous avons hâte de vous revoir et de vous saluer particulièrement en cette année marquée par la transition. Rimouski est la ville de notre ami Gaby L'Italien; il vous y attend, soyez-y sans exception.

Le Président,

Michel Beaudoin

AGENDA

Congrès GRHMQ à Rimouski les 16, 17 et 18 mai 2001, sous le thème « Les attentes et les besoins des employés... en période de fusion ».

Nous vous y attendons en grand nombre.

**Des conseillers fiables
depuis longtemps**



INFO-RELATIONS DE TRAVAIL

Nous résumons certains règlements de conventions collectives de travail intervenus récemment dans nos municipalités. Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter vos collègues. Nous vous invitons d'ailleurs à communiquer avec votre délégué régional lorsque des règlements surviennent dans votre municipalité.

Ville : Granby
Groupe : Cols bleus (FISA)
Durée : Du 01/01/00 au 31/12/02
Salaires : 1,5 % au 01/07/00, 2 % au 01/07/01 et 2 % au 01/05/02
Autres : Bonification du régime de retraite à même le surplus actuariel de ce groupe (i.e. formule 90, minimum 56 ans; crédit de rente à 2 % à compter du 01/01/95) et gel de la cotisation patronale pour trois années - et - clause de programme distinct au sens de la Loi sur l'équité salariale
Info : Alain Duval, membre GRHMQ, au (450) 776-8214

Ville : Sainte-Foy
Groupe : Cols bleus (SCFP)
Durée : Du 01/01/00 au 31/12/02
Salaires : 2 % au 01/01/00 (plus un forfaitaire de 0,5 %), 2 % au 01/01/01 et 2,5 % au 01/01/02
Autres : Révision des règles de rémunération gouvernant les 15 jours de congés-maladie : jours utilisés payés à 80 % (au lieu de 100 %) et jours non utilisés monnayables à 20 % (au lieu de 0 %); implantation d'un programme d'incitation à la retraite (versement d'un an de salaire et prestation de raccordement à la RRQ)
Info : Marc-André Simard, au (418) 650-7901 poste 1513

Ville : Saint-Hyacinthe
Groupe : Cols bleus (CSN)
Durée : Du 01/01/00 au 31/12/02
Salaires : 2 % au 1er janvier de chaque année
Autres : Bonification du régime de retraite à même le surplus actuariel (i.e. crédit de rente à 2 % par année) - et - réduction du nombre d'échelons à l'échelle salariale (de 3 à 2 ans)
Info : Sylvain Giard, membre GRHMQ, au (450) 778-8408



LOI MODIFIANT DE NOUVEAU DIVERSES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES CONCERNANT LE DOMAINE MUNICIPAL (LOI 150)

La Loi 150, sanctionnée le 20 décembre 2000, contient très peu d'articles concernant la protection des employés municipaux mais ils sont cependant d'une grande importance. Ces articles modifient dans le même sens la Loi sur les cités et villes ainsi que le Code municipal du Québec.

La principale modification apportée par ces nouvelles dispositions est assurément la disparition du recours de l'employé municipal destitué devant la Commission municipale du Québec. Dorénavant, une résolution est nécessaire pour destituer, suspendre ou réduire le traitement de tous les non-salariés au sens du Code du travail qui sont titulaires d'un poste de même nature depuis au moins 6 mois. La Loi ne prévoit plus de régime spécifique pour les greffiers, trésoriers, secrétaires-trésoriers, directeurs généraux et évaluateurs permanents au service de la municipalité.

La résolution doit dorénavant être signifiée à l'employé municipal visé par voie de huissier. Une plainte par écrit au Commissaire général du travail remplace l'appel à la Commission municipale du Québec. Cette plainte doit être déposée dans un délai de 30 jours de la signification de la résolution alors que l'appel devait l'être dans un délai de 15 jours.

En matière disciplinaire, le commissaire du travail a les pouvoirs de l'arbitre de griefs (art. 100.12 g) du Code du travail) et peut confirmer, modifier

ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.

Il est également important de noter que la notion de « cause juste et suffisante » qui apparaissait au projet de Loi 150 a disparu dans le texte de loi sanctionnée. On peut donc penser que les commissaires du travail saisis de plaintes déposées par des employés municipaux se sentent liés par la jurisprudence développée au fil des ans par la Commission municipale du Québec. On se rappellera que cette jurisprudence impose à la municipalité de faire la preuve de la légitimité des motifs qui l'ont conduite à destituer le fonctionnaire.

Finalement, nous tenons à souligner une modification législative dont la portée n'est pas encore clairement définie. Le législateur prévoyait, avant les modifications législatives, qu'un vote à la majorité absolue des membres qui composent le conseil était nécessaire afin de destituer un employé. Par l'entremise de la Loi 150, le législateur prévoit maintenant qu'il faut un vote à la majorité absolue des voix des membres du conseil. On peut se demander si le législateur a voulu que la majorité absolue soit dorénavant celle des voix exprimées lors de la tenue du vote pendant la séance du conseil. Il reviendra aux tribunaux d'interpréter la signification de cette modification législative vis-à-vis un texte qui ne portait pas à interprétation.

Richard Coutu, avocat
Bélanger Sauvé, Avocats

AFFICHEZ-VOUS

Nos membres associés sont cordialement invités à nous soumettre des bandes publicitaires comparables à celles apparaissant à ce premier numéro. Communiquez avec Alain Duval, secrétaire GRHMQ, au (450) 776-8214.

Vous pouvez nous communiquer vos textes par courriel en les transmettant à Mme Suzanne Huard, et ce, à l'adresse suivante : « communic@granby.net ». Vous pouvez également nous faire part verbalement des réalisations RH dans votre milieu en contactant M. Alain Duval au (450) 776-8214 ou M. Jean Nolin au (418) 624-7584.

À l'occasion du tirage de ce premier numéro de rh.com, le conseil d'administration apprécierait recevoir vos commentaires et suggestions. Faites-nous les connaître par courriel, à l'adresse mentionnée ci-dessus. Le nom du bulletin vous plaît-il? Que pensez-vous de la présentation et du contenu? Souhaitez-vous des changements? Merci de nous aider à mieux vous servir.

Au nom de tous les membres et du conseil d'administration, nos plus sincères remerciements à Sylvie Massé pour son implication à titre de directrice GRHMQ. Sylvie quitte effectivement le monde municipal en vue de poursuivre sa carrière dans le secteur privé.

Tu nous laisses l'empreinte de ton dynamisme, Sylvie, et nos meilleurs vœux t'accompagnent dans ton cheminement professionnel.

IMPLIQUEZ-VOUS

REMERCIEMENTS

PENSÉE

Entre ce que je pense, ce que je veux dire, ce que je crois dire, ce que je dis, ce que vous avez envie d'entendre, ce que vous croyez entendre, ce que vous entendez, ce que vous avez envie de comprendre, ce que vous comprenez, il y a dix possibilités qu'on ait des difficultés à communiquer.

Mais essayons quand même...

Encyclopédie du savoir relatif et absolu, Edmond Wells

DES ACTUAIRES
DANS LA VILLE

NORMANDIN
BEAUDRY
ACTUAIRES CONSEIL INC.