

## RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX TRADITIONNEL OU FLEXIBLE?

À la table de négociation, Postes Canada a proposé d'importants changements à notre régime d'avantages sociaux. L'employeur veut remplacer notre régime collectif traditionnel par un régime d'avantages sociaux « flexible », accompagné d'un compte gestion-santé.

À l'instar d'autres grands employeurs, Postes Canada a concocté des arguments de vente très convaincants pour son régime flexible. Mais les membres doivent savoir que les régimes d'avantages sociaux flexibles ne sont pas aussi intéressants que leur nom semble l'indiquer. Loin de favoriser la liberté de choix des membres, les régimes flexibles ont plutôt tendance à réduire la couverture d'assurance, à transférer les risques de l'employeur à l'employé et à augmenter le coût des avantages.

### Arguments contre les régimes flexibles

Dans le cadre d'un régime collectif traditionnel, tous les membres du groupe partagent les coûts et contribuent au régime. La répartition des coûts sur un grand nombre de membres aide à réduire les coûts pour tout le monde.

Avec les régimes flexibles, en revanche, les coûts sont répartis entre un nombre restreint de personnes. Par conséquent, les coûts peuvent augmenter. Il est même possible que les compagnies d'assurance cessent d'offrir leurs services lorsque le nombre de participants est insuffisant, ce qui priverait certaines personnes de la couverture dont elles ont besoin.

Les jeunes et les personnes en bonne santé peuvent penser qu'ils peuvent facilement s'accommoder d'une couverture minimale ou qu'ils n'en ont pas besoin. Mais les régimes flexibles comportent un risque important même pour ces personnes. En effet, les régimes flexibles sont « bloqués » pour une période donnée, de sorte que les salariés peuvent se retrouver sans couverture adéquate en cas d'accident ou de maladie.

Compte tenu des ravages que le travail postal cause à notre santé, que nous soyons jeunes ou plus âgés, un régime flexible n'est vraiment pas une bonne option.

### Les comptes gestion-santé

Les comptes gestion-santé (CGS) sont accompagnés de leur propre lot de problèmes. Avec un CGS, les employés reçoivent chaque année, sous forme de crédits, une somme qu'ils peuvent utiliser pour payer des frais médicaux admissibles (tels que définis par la *Loi de l'impôt sur le revenu*).

Mais ces crédits ne sont pas l'équivalent d'un supplément salarial. Si on ne les utilise pas, on les perd. Si, à la fin d'une année donnée, vous n'avez pas dépensé tous les crédits de votre CGS, vous devez les retourner à l'employeur. Autrement dit, vous ne pouvez pas économiser vos crédits avec prudence pour faire face aux imprévus.

Le moment venu, nous ne devons pas nous laisser bernier par les arguments de vente de l'employeur. Un régime d'avantages sociaux collectif traditionnel et complet est une bien meilleure option que n'importe quel régime flexible. C'est là le message que nous avons clairement transmis à l'employeur dans notre présentation sur les avantages sociaux.

N'oubliez pas : La priorité de Postes Canada est de réduire ses « coûts de main-d'œuvre », et non de promouvoir notre santé et notre bien-être.

Pour obtenir des mises à jour sur les négociations et d'autres nouvelles du Syndicat par courriel, abonnez-vous à [Somm@ire](mailto:Somm@ire) : [www.cupw.ca/fr/sommaire-sttp](http://www.cupw.ca/fr/sommaire-sttp).

Solidarité,



Jan Simpson  
Présidente nationale

2023 – 2027 Bulletin #083

scfp1979 /bt sepb 22

