

Rapport Administratif



MUNICIPALITÉ DE
CASSELMAN
MUNICIPALITY

Titre : Changement de fournisseur – Assurance collectives des employés

Numéro de rapport : OPS-4-2025

Date : 20 mai 2025

Documents justificatifs :

Annexe A : Politique d’approvisionnement (F1)

Annexe B : Politique de délégation d’autorité (G2)

Soumis par : Mélodie Sorrell, Direction des opérations et des ressources humaines

Recommandation(s)

Que le Conseil accuse réception du rapport administratif OPS-4-2025; et

Approuve le changement de fournisseur d’assurances collectives, en passant de Sunlife à Canada Vie, à compter du 1^{er} juin 2025 autorisant l’administration à signer les documents requis pour procéder à cette transition; et

Dirige l’administration à apporter les changements nécessaires aux politiques d’approvisionnement et de délégation d’autorité pour les modalités relatives au prochain renouvellement/changement de fournisseur de service pour les assurances collectives.

Recommandation(s)

That Council acknowledges the reception of administrative report OPS-4-2025; and

Approves the change of group insurance provider, from Sunlife to Canada Life, effective June 1, 2025 authorizing the administration to sign the necessary documents to proceed with this transition; and

Directs the administration to make the necessary amendments to the procurement policy and the delegation of authority policy regarding the process for future renewals or changes of group insurance provider.

Objectif

L’objectif de ce rapport est d’informer le Conseil municipal du processus suivi pour revoir les assurances collectives offertes aux employés, de présenter les résultats obtenus et de recommander un changement de fournisseur afin d’optimiser les coûts sans modifier les protections actuellement offertes aux employés.

Analyse

Il est recommandé de revoir les contrats d'assurance collective environ tous les cinq ans afin de s'assurer que les primes payées demeurent compétitives. Conformément à cette bonne pratique, l'administration a mandaté son courtier pour obtenir des estimés comparatifs auprès de différents fournisseurs d'assurance.

Trois propositions ont été obtenues en plus de celle du renouvellement de Sunlife, l'analyse a démontré que l'offre de Canada Vie est nettement plus avantageuse que celle de notre fournisseur actuel, Sunlife, tout en maintenant l'équivalence des protections pour les employés. En comparant les soumissions, Canada Life offre une économie d'une valeur de 35.86% par rapport à Sunlife, et Desjardins et Manulife sont à 34.08% et 27.81% moins cher que Sunlife. Dans tous les cas, le contrat proposé est d'une durée de 28 mois et prévoit des plafonds d'augmentation qui varient de 10% à 15% selon le fournisseur.

Le tableau suivant présente le résultat des offres analysées par notre courtier.

Benefits Cost Comparison:

Municipalité de Casselman

** Updated Salaries **

Benefits	Sun Life (Current)			Canada Life (Current)			Desjardins (Current)			Manulife (Current)		
	Volume	Unit Rate	Total	Volume	Unit Rate	Total	Volume	Unit Rate	Total	Volume	Unit Rate	Total
LIFE	\$2,048,000	0.470	\$962.56	\$2,048,000	0.310	\$634.88	\$2,048,000	0.318	\$651.26	\$2,048,000	0.346	\$708.61
AD&D	\$2,048,000	0.040	\$81.92	\$2,048,000	0.040	\$81.92	\$2,048,000	0.042	\$86.02	\$2,048,000	0.059	\$120.83
DEP. LIFE	22	3.210	\$70.62	22	1.980	\$43.56	22	2.470	\$54.34	22	2.014	\$44.31
STD	\$24,727	0.980	\$2,423.25	\$24,727	0.700	\$1,730.89	\$24,727	0.856	\$2,116.63	\$24,727	0.719	\$1,777.87
LTD	\$107,111	5.451	\$5,838.62	\$107,111	2.490	\$2,667.06	\$107,111	2.325	\$2,490.33	\$107,111	3.510	\$3,759.60
HEALTHCARE												
-Single	3	112.18	\$336.54	3	27.15	\$81.45	3	82.12	\$246.36	3	80.58	\$241.74
-Family	23	248.94	\$5,725.62	23	57.06	\$1,312.38	23	182.23	\$4,191.29	23	178.81	\$4,112.63
DRUG CARD												
-Single	3	0.00	\$0.00	3	50.91	\$152.73	0	0.00	\$0.00	0	0.00	\$0.00
-Family	23	0.00	\$0.00	23	112.99	\$2,598.77	0	0.00	\$0.00	0	0.00	\$0.00
VISION CARE												
-Single	3	0.00	\$0.00	3	7.94	\$23.82	0	0.00	\$0.00	0	0.00	\$0.00
-Family	23	0.00	\$0.00	23	17.64	\$405.72	0	0.00	\$0.00	0	0.00	\$0.00
DENTAL CARE												
-Single	3	36.99	\$110.97	3	26.24	\$78.72	3	29.47	\$88.41	3	32.36	\$97.08
-Family	22	107.91	\$2,374.02	22	76.55	\$1,684.10	22	85.95	\$1,890.90	22	94.38	\$2,076.36
TOTAL			\$17,924.12			\$11,496.00			\$11,815.54			\$12,939.03
% Change vs. Sun Life						-35.86%			-34.08%			-27.81%

Rate Guarantees:	Sun Life (Current)	Canada Life (Current)	Desjardins (Current)	Manulife (Current)
Pooled	12 months	28 months	28 months	28 months
Experience-rated	12 months	16 months	16 months	16 months
Rate Caps	None	Two 10% rate caps	Two 12% rate caps	1st year 13%; 2nd year 15%
Life NEM	\$200,000	\$350,000	\$250,000	\$350,000
LTD NEM	\$3,900	\$6,000	\$5,100	\$5,000
Target Loss Ratio	79.45%	77.50%	77.50%	Unknown

*Total premium does not include 8% Tax

**Please note Canada Life volumes have been used for comparison purposes

Si on tient compte de l'augmentation proposée par chacun durant la durée du terme du contrat de 28 mois, voici les économies anticipées :

Analyse d'économie des coûts selon les salaires mis à jour mai 2025

Période	Nb de mois	Sunlife			Canada Life			Desjardins			Manulife		
		Taux d'augmentation	Prime mensuelle	Montant annuel	Taux d'augmentation	Prime mensuelle	Montant annuel	Taux d'augmentation	Prime mensuelle	Montant annuel	Taux d'augmentation	Prime mensuelle	Montant annuel
			17 924			11 496			11 816			12 939	
juin 2025 à septembre 2025	4	0,0%	17 924	71 696	0,0%	11 496	45 984	0,0%	11 816	47 262	0,0%	12 939	51 756
Octobre 2025 à mai 2026	8	9,6%	18 076	144 606	10,0%	12 646	101 165	12,0%	13 233	105 867	13,0%	14 621	116 969
juin 2026 à septembre 2026	4	0,0%	18 076	72 303	0,0%	12 646	50 582	0,0%	13 233	52 934	0,0%	14 621	58 484
Octobre 2026 à mai 2027	8	9,6%	19 811	158 488	10,0%	13 910	111 281	12,0%	14 821	118 571	15,0%	16 814	134 514
Juin 2027 à septembre 2027	4	9,6%	19 811	79 244	0,0%	13 910	55 641	0,0%	14 821	59 286	0,0%	16 814	67 257
	28			526 337			364 653			383 920			428 981
Économie (28 mois)							161 683			142 417			97 356
							5 774			5 086			3 477
Économie par année fiscale	Nb de mois												
2025 (juin à décembre)	7						40 421			35 604			24 339
2026 (janv à décembre)	12						69 293			61 036			41 724
2027 (janv à septembre)	9						51 970			45 777			31 293
TOTAL pour la durée du contrat	28						161 683			142 417			97 356

Ainsi, seulement au niveau du coût, une économie sur une période de 28 mois au montant de 161,683\$ par rapport à ce qu'on paie actuellement avec Sunlife est à prévoir en acceptant de changer de compagnie pour aller avec Canada Life.

Le changement se fait **sans modification aux avantages sociaux**. Les employés conservent le même niveau de couverture. Tout comme Sunlife, Canada Vie offre également :

- Un service personnalisé avec une équipe dédiée;
- Une plateforme numérique complète pour les employés (adhésion rapide, application mobile, soumissions et suivis de réclamations);
- Une gamme complète de protections : assurance vie, invalidité, soins médicaux et dentaires, soutien en santé mentale, etc.

Canada Vie offre plusieurs avantages qui distinguent son offre de celle de Desjardins :

- **Plafonds de taux compétitifs** : Notre proposition avec Canada Vie inclut deux plafonds de taux de 10% tandis que celle de Desjardins présente des plafonds plus élevés (comme vu dans le tableau d'économie ci-dessus représentant ainsi une économie supplémentaire).
- **Montant maximal non soumis à preuve d'assurabilité (NEM) pour l'assurance vie** : Canada Vie offre un NEM de 350,000\$, comparativement à Desjardins à 250,000\$ chez Desjardins.
- **NEM pour l'assurance invalidité de longue durée** : Le NEM pour l'invalidité de longue durée chez Canada Vie est de 6,000 \$ contre \$5,100 chez Desjardins.
- **Service local** : Canada Vie dispose d'une équipe de service locale prête à rencontrer les clients en personne, à offrir de la formation sur GroupNet et à animer des séances d'information pour les employés. De plus, un bureau local est disponible pour la gestion de l'invalidité.
- **Options supplémentaires pour les employés** : Canada Vie offre aux employés la possibilité d'acheter une assurance vie, mutilation accidentelle (AD&D) et maladies graves supplémentaires. De plus, pendant les 31 premiers jours, les employés peuvent bénéficier d'un NEM de 150,000\$ pour l'assurance vie, ce qui est particulièrement avantageux pour les employés potentiellement non assurables. Ces protections sont également transférables : si un employé quitte le régime de la Municipalité de Casselman, il pourra conserver ses protections supplémentaires (vie, AD&D et/ou maladies graves), peu importe où il va.
- **Accès à des services supplémentaires** : Canada Vie offre l'accès à Teledoc Medical Experts pour des secondes opinions médicales, inclus dans le régime de soins de santé, ainsi qu'un service de soins de santé virtuels (Consult+) pour permettre aux assurés et à leurs personnes à charge de consulter un professionnel de la santé sans quitter leur domicile, ce qui est particulièrement important dans le contexte actuel de pénurie de médecins de famille.

- **Coassurance pour les soins dentaires majeurs** : Canada Vie peut offrir une coassurance de 90% pour les soins dentaires majeurs (si la Municipalité souhaite ajouter cette couverture), ce que Desjardins ne peut pas offrir. Cette option n'est pas incluse dans la soumission actuelle et pourra être discutée ultérieurement.
- **Une transition fluide et rapide** : Canada Vie dispose d'une équipe spécialisée dans les transitions qui collabore étroitement avec l'administration afin d'assurer une intégration fluide, rapide et sans complication. Dans les cas complexes de couvertures de médicaments d'exception, un processus administratif est également en place pour permettre que les couvertures d'exceptions puissent être transférables, garantissant ainsi qu'il n'y a pas de conséquences liées à ce transfert.

Ainsi, bien que le changement de fournisseur d'assurance collective soit effectué sans modification des avantages sociaux, ces avantages supplémentaires et ces caractéristiques spécifiques de Canada Vie renforcent la qualité de la couverture tout en offrant une solution plus avantageuse pour la Municipalité de Casselman et ses employés.

Considérations réglementaires et gouvernance

Conformément à la **section 4.2 du Manuel de l'employé**, la Municipalité se réserve le droit de modifier ou d'annuler le régime d'assurances collectives, dans la mesure où cela s'applique de façon générale à tous les employés. Cette clause est également reprise dans le **contrat d'embauche des employés éligibles pour les avantages sociaux**.

La politique d'approvisionnement (F1)(Annexe A du présent rapport), à son annexe A, article 2.0, précise que les paiements liés aux assurances collectives sont exclus de sa portée. Plus précisément, l'article 3 stipule que :

'The methods of purchasing outlined in this policy shall not apply to the purchase of any goods and services outlined in Schedule 'A''

Et l'annexe A(Schedule 'A') précise que :

'This policy does not apply to payment of the Municipality's general expenses such as health benefits'.

Toutefois, une zone d'ambiguïté subsiste quant à l'étendue de cette exemption : bien que la politique exclue les paiements liés aux assurances collectives, elle ne précise pas clairement si cela s'applique aussi au processus d'évaluation, de sélection ou de changement de fournisseur par l'intermédiaire du courtier. Étant donné que la valeur annuelle des primes dépasse le seuil de 75,000\$, certains pourraient interpréter que la conclusion du contrat ou tout changement de fournisseur devrait faire l'objet d'une approbation explicite du Conseil, surtout en vertu des articles 3 et 5.3, qui stipulent que :

3. 'No expenditure, procurement or commitment shall be incurred or made ... except as provided in this procurement by-law or otherwise directly approved by Council'.

5.3. Purchases over \$75,000 - Competitive Procurement Procedures

Goods and services exceeding \$75,000 will be obtained in accordance with the Municipality's Competitive Procurement Procedures (Schedule "B"). Council Approval is required for awarding the contract to the successful bidder.

Dans le cadre de l'article 5.3, lorsqu'un approvisionnement en biens ou services excède 75 000 \$, le personnel administratif est tenu de suivre la procédure prévue à l'Annexe B (Schedule B) de la politique F1, laquelle exige la tenue d'un appel d'offres formel. Toutefois, dans le cas de services spécialisés tels que les assurances collectives et l'assurance responsabilité civile de la Municipalité, cette dernière fait appel aux services d'un courtier en assurance. Ce courtier agit comme intermédiaire entre la Municipalité et les fournisseurs accrédités du marché.

Il est important de noter que les marchés des assurances collectives et de l'assurance responsabilité civile sont hautement réglementés. Les courtiers doivent posséder des formations spécialisées et détenir les

licences requises pour exercer légalement leurs fonctions et offrir des produits d'assurance. En raison de cette réglementation et de l'expertise spécifique exigée, il est d'usage que le processus de mise en concurrence soit délégué au courtier, qui a l'obligation de solliciter uniquement des fournisseurs qualifiés.

Ainsi, l'approvisionnement en assurances collectives et en assurance responsabilité civile devrait être expressément exclu des procédures d'appel d'offres formelles prévues à l'Annexe B, puisque cette responsabilité incombe au courtier mandaté, conformément aux exigences légales et professionnelles du secteur. De plus, **la politique de délégation d'autorité (G2) (Annexe B du présent rapport)** vient ajouter à cette complexité. À l'item 2, elle confère au directeur général (CAO ou son délégué) le pouvoir de :

'Execute agreements and other documents related to the general control and management of the affairs of the Municipality subject to compliance with the Procurement by-law'

Par contre, à l'item 8, un pouvoir plus spécifique est accordé au directeur général pour :

'Execute insurance contract renewals and insurance claim settlements within the prescribed deductible' en précisant que ces documents sont souvent urgents et pourraient ne pas concorder avec les réunions régulières du Conseil. L'item 8 prévoit également que le directeur général doit présenter un rapport annuel au Conseil sur les assurances.

Cela soulève une incertitude quant à savoir si le renouvellement ou le changement de fournisseur pour les assurances collectives est entièrement couvert par les pouvoirs délégués au directeur général en vertu de l'item 2, ou s'il faudrait qu'un pouvoir spécifique, semblable à l'item 8, soit prévu pour ce type de contrat.

Afin de lever toute ambiguïté future et d'assurer une interprétation uniforme des responsabilités administratives et politiques, il est recommandé que le Conseil mandate l'administration à proposer des modifications à la politique d'approvisionnement (F1) et/ou à la politique de délégation d'autorité (G2) afin de :

- Clarifier le rôle du Conseil et celui de l'administration dans les cas de renouvellement ou de changement de fournisseur d'assurances collectives;
- Intégrer une disposition spécifique (similaire à l'item 8 de la politique G2) encadrant la gestion de ces contrats par le directeur général, y compris l'autorisation de signature et les modalités de reddition de comptes (rapport d'information, etc).

Cette clarification permettrait de faciliter les processus futurs et de renforcer la gouvernance interne en lien avec la gestion des avantages collectifs, tout en respectant les principes de transparence et de reddition de comptes.

Impact Financier

L'analyse comparative des primes d'assurances collectives démontre un avantage financier significatif à changer de fournisseur. Le courtier de la municipalité a sollicité des propositions auprès de plusieurs assureurs, dont notre fournisseur actuel. Sunlife a initialement proposé un renouvellement avec une augmentation de 9,6%, ce qui correspond à la hausse prévue pour l'année 2025-2026 selon leur offre en vigueur. Toutefois, après avoir été informée de la démarche comparative en cours, Sunlife a révisé son offre et proposé un renouvellement sans augmentation (0%), uniquement pour la première année. Les montants présentés dans le tableau ci-dessus tiennent donc compte de cette réduction à 0% pour l'année 25-26, mais incluent une hausse estimée de 9.6% pour les périodes subséquentes, afin de refléter leurs tendances historiques de tarification.

Malgré le gel proposé par Sunlife pour la première année, l'offre de Canada Vie demeure nettement plus avantageuse à moyen terme. Ce changement représente une économie totale projetée de 161,683\$ sur 28 mois, tout en maintenant une couverture équivalente pour les employés.

Références

Plan stratégique 2024-2028: Cette recommandation s'inscrit directement dans le cadre du plan stratégique plus précisément dans le pilier stratégique 'Excellence du service'. Le changement proposé de fournisseur d'assurances collectives répond à ces orientations de façon concrète.

- La recommandation est appuyée par une analyse financière détaillée et des données comparatives objectives sur les offres, démontrant un engagement clair envers une prise de décision fondée sur des données probantes.

Autres Options

Le conseil pourrait également envisager de mandater l'administration à revenir avec des scénarios pour améliorer la couverture d'assurances collectives, en utilisant une portion des économies réalisées dans le cadre de ce changement de fournisseur. Cette approche permettrait de réinvestir stratégiquement dans les conditions de travail afin de :

- Bonifier certains volets de la couverture (par exemple : soins paramédicaux, soins de la vue, santé mentale, etc.).
- Accroître la compétitivité des avantages offerts par la municipalité sur le marché de l'emploi;
- Appuyer les efforts de recrutement et de rétention, en lien direct avec l'objectif du Plan stratégique 2024-2028 visant à 'bâtir une réputation organisationnelle qui permet d'attirer et retenir les meilleurs talents'.

Approbation

Yves Morrissette, Directeur Général

