

Personnalisons la comparaison des avantages des honoraires fixes et du tarif horaire – II

Michel Desrosiers

VOUS VOUS DEMANDEZ quel mode de rémunération sur base de temps est plus avantageux pour vous ? La lecture de l'article du mois dernier vous a laissé sur votre appétit ? Nous allons maintenant traiter d'exemples concrets qui devraient vous éclairer sur le sujet.

Nous vous proposons de regarder la situation de quatre médecins rémunérés selon le mode des honoraires fixes. Pour savoir s'ils ont fait le bon choix, nous allons comparer leur revenu et les avantages associés à leur rémunération à ce qu'ils obtiendraient à tarif horaire. La valeur concrète des avantages pour différents médecins sera ainsi plus évidente. Pour simplifier les exemples, nous utiliserons les tarifs en vigueur au 1^{er} janvier 2010 pour l'ensemble de l'année.

Notez que le traitement de nos médecins fictifs pour les vacances et les jours fériés est inclus dans leur rémunération régulière et ne fait pas l'objet d'une entrée distincte, à moins que le médecin ne « prenne pas » les congés en question et reçoive une compensation pécuniaire. C'est alors le montant du règlement en espèces versé par la RAMQ qui est indiqué, et non le traitement reçu pour les journées « non travaillées ». Les journées de ressourcement et de perfectionnement peuvent, contrairement aux vacances non prises, faire l'objet de report lorsque le médecin ne les utilise pas. Elles ne donnent alors pas lieu à une compensation en argent.

Comme nous l'avons évoqué le mois dernier, certaines des contributions gouvernementales représentent de réels déboursés, mais le médecin à tarif horaire n'est pas tenu d'assumer une dépense correspondante. C'est particulièrement le cas de la contribution au service de santé. Les montants indiqués dans les exemples des pages suivantes tiennent compte de la somme maxi-

male exigée comme contribution au Fonds pour les services de santé et des versements déjà faits par le médecin à honoraires fixes sur la portion de son revenu à tarif horaire, le cas échéant.

Si vous souhaitez connaître la méthode de calcul utilisée, un chiffrier reproduisant le détail de chacun des calculs est disponible sur le site Web de la Fédération au www.fmoq.org.

Il va sans dire qu'il s'agit d'exemples fictifs, comme le suggèrent les noms que les médecins partagent avec des étoiles de notre ciel.

Un gros travailleur

Le D^r Arcturus est « travaillant ». Au début de sa pratique dans un CLSC du réseau de garde intégré en territoire désigné, il y a deux ans, il a choisi d'être rémunéré à honoraires fixes. Il préférerait ce mode du fait qu'il bénéficiait d'un régime de retraite et n'avait pas à se soucier d'obtenir des assurances et de faire des acomptes provisionnels. Pendant une rare pause, il se questionne aujourd'hui sur la sagesse de son choix.

Il assure des services durant 69 heures par semaine, 49 semaines par année. Quant aux trois semaines non travaillées, elles sont composées de ses treize jours fériés annuels et de deux jours de vacances (il se fait payer le reste). Il n'utilise pas ses jours de ressourcement. À ses 45 heures par semaine d'activités régulières, s'ajoutent 24 heures par semaine de garde sur place. Il réclame donc 35 heures d'activités dites « régulières » à honoraires fixes et, pour maximiser ses autres avantages, douze heures de garde sur place. Comme il bénéficie du dépassement de 880 heures et que son milieu n'est pas sujet à une limite à cet égard, il facture les 22 heures restantes selon le mode du tarif horaire.

L'exemple 1 compare sa rémunération à honoraires fixes et la valeur des avantages associés à celle qu'il retirerait à tarif horaire.

Le D^r Michel Desrosiers, omnipraticien et avocat, est directeur des Affaires professionnelles à la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec.

Tableau

Comparaison de la rémunération à honoraires fixes et à tarif horaire

	Exemple 1 Rémunération annuelle du D ^r Arcturus		Exemple 2 Rémunération annuelle de la D ^{re} Bételgeuse durant une année de travail régulier	
	HF	TH	HF	TH
Taux de rémunération	130 %	130 %	130 %	130 %
Rémunération à honoraires fixes (admissible au RREGOP)	143 803 \$	–	143 803 \$	–
Rémunération à honoraires fixes (non admissible au RREGOP)	49 304 \$	–	49 304 \$	–
Rémunération à tarif horaire	117 577 \$	368 766 \$	0 \$	222 481 \$ [†]
Contribution gouvernementale au RREGOP	9887 \$ (6,9 %)*	–	9886 \$ (6,9 %)*	–
Contribution gouvernementale aux assurances	5793 \$ (3 %)	–	5793 \$ (3 %)	–
Contribution gouvernementale annuelle à la RRQ	2163 \$	–	2163 \$	–
Contribution gouvernementale annuelle à l'assurance emploi	823 \$	–	823 \$	–
Contribution gouvernementale annuelle au RQAP	233 \$	–	233 \$	–
Contribution gouvernementale aux services de santé	0 \$	–	1000 \$	–
Contribution gouvernementale à la CSST	1448 \$	–	1448 \$	–
Vacances (compensation pour portion inutilisée)	13 354 \$	–	–	–
Vacances (comprises dans le traitement)	–	–	0 \$	–
Jour fériés (compris dans la rémunération générale)	0 \$	–	0 \$	–
Perfectionnement ou ressourcement (heures en banque ou comprises dans le traitement)	0 \$	–	0 \$	–
Ressourcement ou allocation de formation	–	–	–	4020 \$
Congé de maternité	0 \$	–	0 \$	–
Prestations d'invalidité	0 \$	–	0 \$	–
Total	331 032 \$	368 766 \$	212 265 \$[†]	226 501 \$
Prestations du RQAP	_____	_____	_____	_____
Total avec prestations du RQAP	_____	_____	_____	_____

HF : honoraires fixes ; TH : tarif horaire ; RREGOP : Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics ; RQAP : Régime québécois d'assurance parentale.

* Le salaire maximal admissible à la cotisation du RREGOP est de 141 242 \$. Du fait que la rémunération admissible à la cotisation excède ce montant, la valeur de cet avantage s'en trouve légèrement réduite.

† Le chiffre indiqué présume que la D^{re} Bételgeuse est autorisée à se prévaloir des 880 heures de dépassement à tarif horaire et qu'elle réclame ses heures de garde sur place comme des heures de dépassement (colonne 1). Du fait qu'elle exerce en CLSC du réseau de garde, elle bénéficierait probablement de cette autorisation. Si elle ne pouvait pas se prévaloir des heures de dépassement, elle devrait réclamer ses heures de garde à la colonne 2. Ses honoraires seraient alors de 219 026 \$, ce qui réduirait son total de rémunération à 223 046 \$, un résultat moins avantageux. À honoraires fixes, il est plus avantageux pour elle de réclamer ses heures de garde sur place à honoraires fixes plutôt que des heures de dépassement à tarif horaire du fait qu'elle maximise ainsi ses prestations de congé de maternité.

‡ Pour simplifier l'exemple, la D^{re} Bételgeuse n'a pris que deux semaines de vacances sur quatre et s'est prévalué de seulement six jours fériés. Par ailleurs, elle a pris dix jours de ressourcement.

§ Prestations du RQAP en plus.

|| Le calcul est celui de l'allocation de maternité (Annexe XVI) et présume que le médecin se prévaut du régime optionnel du RQAP (75 % du revenu assuré) et retarde le début de ses prestations du RQAP le plus possible pour éviter de faire chevaucher les allocations avec les prestations du RQAP. La D^{re} Bételgeuse

Exemple 3 <i>Rémunération annuelle de la D^{re} Bételgeuse durant une année avec congé de maternité de six mois[‡]</i>		Exemple 4 <i>Rémunération annuelle de la D^{re} Castor</i>		Exemple 5 <i>Rémunération annuelle de la D^{re} Deneb durant une année de travail régulier</i>		Exemple 6 <i>Rémunération annuelle de la D^{re} Deneb durant une première année d'invalidité</i>	
HF	TH	HF	TH	HF	TH	HF	TH
130 %	–	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
71 902 \$	–	110 618 \$	–	110 618 \$	–	0 \$	–
24 652 \$	–	0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–
0 \$	111 240 \$	0 \$	124 508 \$	0 \$	127 444 \$	0 \$	0 \$
8785 \$ (7 %)	–	7743 \$ (7 %)	–	7743 \$ (7 %)	–	7743 \$ (7 %)	–
4505 \$ (3 %)	–	3319 \$ (3 %)	–	3319 \$ (3 %)	–	3319 \$ (3 %)	–
2163 \$	–	2163 \$ (2 %)	–	2163 \$	–	2163 \$	–
823 \$	–	823 \$ (0,7 %)	–	823 \$	–	0 \$	–
233 \$	–	233 \$ (0,2 %)	–	233 \$	–	233 \$	–
1000 \$	–	1000 \$	–	1000 \$	–	0 \$	–
1126 \$	–	830 \$	–	830 \$	–	830 \$	–
–	–	–	–	–	–	–	–
0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–
0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–
0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–
–	2010 \$	–	2352 \$ [‡]	–	2352 \$	–	0 \$
53 596 \$ [§]	18 000 \$ [§]	0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–
0 \$	–	0 \$	–	0 \$	–	89 771 \$ ^{††}	– ^{‡‡}
168 784 \$	131 251 \$	126 728 \$	126 860 \$^{**}	126 728 \$	129 796 \$	105 881 \$	0 \$
23 438 \$	12 620 \$	_____	_____	_____	_____	_____	_____
192 222 \$	143 871 \$	_____	_____	_____	_____	_____	_____

retire donc des prestations du RQAP pendant seulement quatorze semaines, contrairement au médecin payé à honoraires fixes qui reçoit des prestations durant l'ensemble des vingt-six semaines de son absence, ce qui représente un avantage supplémentaire de 10 818 \$ pour le médecin à honoraires fixes durant le congé de six mois de l'exemple.

‡ Calcul sur la base de sept jours donnant droit à des allocations de formation pour six heures, soit 336 \$ par jour.

** Vous noterez que, dans le cas présent, le traitement à tarif horaire n'est pas calculé sur 1540 heures, mais sur bien moins du fait que notre médecin prend cinq semaines de vacances. Comme le médecin payé à honoraires fixes bénéficie d'un nombre de jours annuels de vacances supérieur à vingt seulement après 20 ans de service à honoraires fixes, la comparaison aurait été différente si notre médecin exerçait depuis moins longtemps. Le médecin payé à tarif horaire aurait eu droit à la rémunération de 35 heures additionnelles.

†† La RAMQ verse la totalité de la rémunération du médecin payé à honoraires fixes durant les trois premières semaines de maladie, puis 80 % pendant 101 semaines. Par la suite, c'est l'assurance invalidité du groupe qui verse les prestations.

‡‡ Dans l'exemple présent, la D^{re} Deneb ne détient pas d'assurance invalidité. Si elle en avait une, elle pourrait être assurée pour au plus 85 % de son revenu, net de ses dépenses professionnelles (cotisation au Collège des médecins, assurance responsabilité professionnelle, cotisation à la FMOQ) et de l'impôt. Selon son délai de carence, soit le délai avant que l'assureur commence les versements (30 jours, 90 jours ou 180 jours), ses prestations durant une première année d'invalidité seraient alors respectivement de 45 510 \$, de 37 235 \$ ou de 24 824 \$. Ces sommes ne sont par ailleurs pas imposables. Les prestations provenant de la RAMQ, elles, le sont.

S'il était rémunéré exclusivement à tarif horaire, du fait qu'il effectue toujours plus de 35 heures par semaine d'activités régulières, il pourrait utiliser les heures de dépassement pour l'ensemble des heures excédentaires, y compris ses activités de garde sur place. Son revenu serait alors de 368 766 \$ par année. Il aurait par ailleurs la responsabilité de se constituer un fonds de retraite (cotisation à un REER) et de souscrire une assurance vie et invalidité. En outre, il serait tenu, comme travailleur autonome, de payer la part de l'employeur des cotisations à la RRQ et au RQAP, mais pas de cotiser à l'assurance emploi.

Notez que le D^r Arcturus pourrait accroître sa rémunération en s'en tenant à réclamer ses activités régulières (35 heures par semaine) à honoraires fixes et le restant selon le mode du tarif horaire. Il obtiendrait ainsi une rémunération annuelle de 344 012 \$. Il devrait, par ailleurs, être conscient qu'en cas d'invalidité, la rente versée par l'assurance invalidité du mode des honoraires fixes serait moindre. La somme payée pour une journée de vacance, un jour férié ou une journée de ressourcement le serait aussi, ce qui est reflété dans le chiffre avancé.

Un penchant maternel

La D^{re} Bételgeuse exerce en CLSC du réseau de garde intégré en territoire désigné depuis bientôt deux ans. Elle a adhéré au mode des honoraires fixes du fait qu'elle prévoit avoir deux enfants et tient à se prévaloir de congés de maternité. Elle effectue 35 heures d'activités régulières et douze heures de garde sur place par semaine. Elle prend le maximum de vacances (4 semaines) et de jours fériés (13) et utilise 10 jours de ressourcement, ce qui réduit son nombre de semaines « travaillées » à 43,4 semaines. Une recrue lui demande pourquoi le mode des honoraires fixes lui semble plus intéressant. Elle lui sort alors les chiffres suivants pour une année de travail complète (*exemple 2*) et pour une

année au cours de laquelle elle prend un congé de maternité de six mois (*exemple 3*).

Notez qu'à honoraires fixes, les prestations de congé de maternité sont calculées en fonction de la rémunération réelle à honoraires fixes, ce qui tient compte de la rémunération majorée en territoire désigné. Les allocations de maternité du médecin rémunéré à tarif horaire ou à l'acte sont calculées sur la rémunération régulière et sont plafonnées à 1500 \$ par semaine (plus l'allocation pour les frais de cabinet, le cas échéant). L'écart entre les deux programmes est donc plus grand en territoire désigné qu'en région métropolitaine.

Aux abords de la retraite

La D^{re} Castor a 62 ans et approche de la retraite. Elle exerce en gériatrie à Québec depuis de nombreuses années. Lorsqu'elle a commencé à pratiquer, le mode du tarif horaire n'existait pas. Du fait qu'elle avait accumulé plusieurs années de contribution au RREGOP, elle n'a pas voulu changer de mode en 1994 lors de la création du tarif horaire. Elle est consciente que ce dernier mode est plus souple. À la demande d'une recrue, elle compare les avantages qu'elle retire des honoraires fixes à ceux qu'elle aurait avec un tarif horaire (*exemple 4*).

Sa charge de travail est de 35 heures par semaine. Elle rend aussi des services durant la garde en disponibilité, mais qui sont rémunérés à l'acte. Elle ne tient pas compte de ces services aux fins de comparaison. Son année de travail est amputée des dix jours de perfectionnement qu'elle prend annuellement, de cinq semaines de vacances et de treize jours fériés.

La vie est pleine de surprises

La D^{re} Deneb, 29 ans, souffre de sclérose en plaques. Elle a connu des périodes d'invalidité qui ont varié de un à deux ans et demi et qui ont commencé durant sa résidence en médecine familiale. Ne pouvant par la suite obtenir une assurance invalidité individuelle, elle

À honoraires fixes, il peut être plus avantageux de se faire rémunérer les activités de garde sur place en excès de 35 heures par semaine à honoraires fixes ou à tarif horaire, selon que le médecin cherche à maximiser d'éventuelles prestations d'invalidité ou de maternité ou le revenu direct tiré de l'activité.

Le congé de maternité associé au mode à honoraires fixes est encore plus avantageux en territoire désigné du fait qu'il tient compte de la rémunération réellement versée, contrairement aux allocations de maternité associées au mode à tarif horaire.

Repères

s'est prévalu de la possibilité d'être rémunérée selon le mode des honoraires fixes en CLSC à Montréal. Au plus, elle travaille 35 heures par semaine. Elle se prévaut de ses dix jours de perfectionnement par année, prend quatre semaines de vacances et réclame ses treize jours fériés. Pour faire comprendre à une consœur à quel point elle s'estime avantagée par le mode des honoraires fixes, elle lui brosse la comparaison entre les rémunérations à honoraires fixes et à tarif horaire, selon qu'elle travaille (*exemple 5*) ou qu'elle soit en invalidité (*exemple 6*).

Une dernière précision

Qu'un médecin soit rémunéré à honoraires fixes ou à tarif horaire, il doit obligatoirement verser une cotisation à la Régie des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Fonds des services de santé du Québec. Rien n'oblige un médecin rémunéré à tarif horaire à cotiser à un régime enregistré d'épargne retraite ni à détenir une assurance vie ou une assurance invalidité. Comme le médecin rémunéré à honoraires fixes peut détenir une assurance vie ou invalidité personnelle en prévision d'un changement de mode de rémunération, la valeur pour lui des assurances associées au mode des honoraires fixes peut être faible. Enfin, sans égard à la possibilité pour un médecin rémunéré à tarif horaire de cotiser à l'assurance emploi ou à la commission pour la santé et la sécurité au travail, la valeur de ces programmes pour un médecin est limitée.

Dans chaque cas présenté, les avantages du mode à honoraires fixes peuvent donc vous sembler surévalués. Par ailleurs, la méthodologie employée n'attribue aucune valeur à l'accès à certains avantages, comme l'assurance invalidité à court terme sans délai de carence. Tout modèle comporte des imperfections. Le présent article a donc pour but de vous donner les outils qui vous permettront de comparer la rémunération tirée des deux modes en fonction de votre réalité et de votre évaluation des avantages accordés.

C'EST PLUS CLAIR MAINTENANT ? À votre tour d'aiguiser votre crayon et de vous faire une idée du choix qui est le plus avantageux pour vous. À la prochaine ! ✍

Les prestations d'invalidité constituent un avantage indéniable pour le médecin rémunéré à honoraires fixes, car elles sont versées dès le début de l'invalidité et pendant 104 semaines.

Repère