# Info lacorpo

Bulletin d'information de la
Corporation québécoise des conseillers en assurance collective certifiés

Année 1, n° 1 Février 2008

## Bonjour à tous

- lacorpo vous propose périodiquement des bulletins d'information pertinents en assurance collective.
- Également, lacorpo offre des formations en assurance collective. Visitez www.lacorpo.qc.ca
- Ne manquez pas de participer au sondage sur la pratique de l'assurance collective en visitant www.lacorpo.qc.ca

**Bonne lecture!**

## Voir à l'harmonisation des différents contrats de travail avec le contrat d'assurance collective : une priorité !

par Michel Ferland michel@mfconseil.qc.ca
Conseiller en assurance collective et auteur de la collection Le Guide évolutif



**La CNT recommande d'utiliser un écrit pour embaucher le personnel de l'entreprise.**

### Le contrat individuel de travail

La gestion efficace des ressources humaines et des avantages sociaux recommande la rédaction d'un écrit entre l'employeur et son employé sur les principales conditions de travail applicables; il s'agit du contrat individuel de travail.

Pour la gestion de l'assurance collective, le contrat individuel de travail est l'occasion unique de déterminer la catégorie d'emploi d'un employé (cadre, col bleu, etc.) ou d'un travailleur qui donnera accès ou pas au régime, au début de l'emploi ou par la suite, si le statut d'emploi change en cours d'emploi.

Comme la détermination de la catégorie d'emploi d'un employé ou d'un travailleur découle du contrat individuel de travail, c'est donc ce premier contrat qui donne l'accès légal au régime. L'accès est donné automatiquement au début ou en cours d'emploi, dès que le contrat de travail déterminera à quelle catégorie d'employés admissibles à l'assurance collective appartient l'employé.

La Commission des normes du travail (CNT) recommande d'utiliser un écrit pour embaucher le personnel de l'entreprise. Au minimum, il s'agira d'une lettre confirmant l'embauche adressée à l'employé afin d'y définir au moins le poste attribué, la catégorie d'emploi, la date d'affectation et les conditions de travail. Parmi ces conditions, on retrouvera les avantages sociaux rattachés à chacune des catégories de travailleurs, le cas échéant. Il est

# Voir à l'harmonisation des contrats (suite)

recommandé de mettre à jour le contrat de travail du personnel en cours d'emploi.

## Le contrat collectif de travail

À la suite du contrat individuel de travail, c'est le contrat collectif de travail qui vient préciser les catégories admissibles à tel ou tel régime ou garantie.

Le but du contrat collectif de travail, en ce qui touche l'assurance collective, est d'établir des règles de fonctionnement claires du régime. Il vient jouer un rôle essentiel dans la gestion des mouvements des assurés, soit en ce qui a trait à la circulation des personnes entrantes et sortantes du régime.

## Le contrat-cadre ou le contrat d'assurance collective

Une fois que l'employé s'est vu confirmer sa catégorie d'emploi admissible par son contrat individuel de travail et les modalités d'entrée en vigueur de son assurance collective par le contrat collectif de travail, le contrat d'assurance collective, ou contrat-cadre, prend la relève.

Le contrat-cadre se concentre sur les garanties offertes aux personnes admissibles. Toutes les couvertures y sont présentées en détail. On pourra constater que les définitions les plus importantes des éléments discutés dans la convention collective, ou politique de travail, y sont répétées comme faisant partie du contrat.

C'est pourquoi il est primordial que ces définitions soient harmonisées avec le contrat-cadre, de façon que les contrats individuel et collectif de travail ne puissent pas générer de conflits de gestion.

C'est ainsi que le contrat individuel de travail, le contrat collectif de travail et le contrat d'assurance collective donnent naissance au droit ou au devoir d'adhérer à l'assurance collective.

La pression des coûts croissants des régimes nous force à revoir et à remettre en question plus que jamais les processus de gestion et le contenu des régimes. Du point de vue de la gestion des régimes, diverses mesures administratives sont à la base de la qualité des régimes.

Une des premières mesures consiste justement à recommander au gestionnaire de tout régime d'assurance collective d'adopter une politique d'assurance collective dans l'entreprise.

En outre, cette politique devrait faire état de l'obligation, pour un candidat retenu, de présenter un rapport médical satisfaisant les exigences de l'emploi et de faire signer un accusé de réception de cette politique lors de l'embauche des employés ou lors de son adoption.

Un exemple de « politique collective de travail » vous est présenté au chapitre 8 de la 4e édition complète de la collection Le Guide évolutif que vous pouvez vous procurer à www.mfconseil.qc.ca.

**Un contrat collectif de travail est une convention collective ou un contrat entre un employeur et plusieurs salariés**




**4e édition complète**

# Une politique de gestion de l'assurance collective en milieu de travail : pourquoi pas ?

Par Serge Bouchard, avocat cria sbouchard@morencyavocats.com



MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Depuis le 1er janvier 2007, la *Loi sur l'assurance médicaments* (www.publicationsduquébec.gouv.qc.ca, L.R.Q., c. A-29.01, ci-après la « LAM ») oblige les employeurs à prélever directement sur la rémunération des employés admissibles leur portion du coût d'assurance médicaments. Il existe des exceptions que nous verrons ci-après. Le législateur a modifié la LAM puisque certains travailleurs refusaient de signer l'autorisation de déductions à la source. L'article 49 de la *Loi sur les normes du travail* empêche l'employeur d'effectuer une retenue sur le salaire à moins qu'il soit contraint par une loi, un règlement, une ordonnance du tribunal, une convention collective ou une autorisation écrite du salarié. Il existait une zone grise dans la LAM relativement à la retenue concernant l'assurance médicaments. Des employés se sont retrouvés volontairement sans assurance collective et se sont inscrits au régime public de l'État concernant l'assurance médicaments. Le législateur a voulu corriger cette situation et a même prévu des sanctions. Le défaut par l'employeur de prélever la contribution de l'employé peut l'exposer à payer une amende variant entre 1 000,00 $ et 10 000,00 $.

Depuis ce changement législatif, n'est-ce pas le moment d'aborder la gestion souvent négligée de l'assurance collective en milieu de travail qui représente maintenant au moins deux pour cent (2 %) des coûts de la masse salariale d'une entreprise (lorsque l'employeur contribue à cinquante pour cent (50 %) du coût) ?

L'absence de politique écrite peut entraîner une perte de productivité pour la recherche des réponses aux questions demandées ou une insatisfaction à la gestion inégale du régime. Un gestionnaire doit favoriser un cadre fonctionnel optimal pour le contrôle des coûts. La tarification de l'assurance collective repose sur l'ensemble des primes perçues, des prestations payées aux membres du groupe et l'anti sélection des risques. Il existe donc un avantage financier à adopter une politique écrite en vue d'assurer la connaissance des règles de fonctionnement.

Plusieurs employeurs ont choisi d'aborder sérieusement le problème et d'adopter une politique écrite de gestion. Cela marche, si on applique les bonnes règles …

## Le but d'une politique de gestion

Une *« bonne »* politique doit être claire, simple et précise. Le but est d'établir les grands principes et les conséquences découlant de l'application du régime d'assurance. Il faut s'assurer du respect de l'environnement juridique relié aux questions soumises dans la politique de gestion. La politique ne peut contrevenir, par exemple, à la *Loi sur les normes du travail*. En cas de contestation, elle pourra être révisée par un tribunal et l'employeur en assumera les coûts. Une politique de gestion n'a pas le caractère contraignant d'un contrat de travail ou d'une convention collective car elle est déterminée uniquement par l'employeur. Il n'y a pas de négociation avec l'employé pour l'établir. Il faut donc que cette politique soit portée à

**L'absence de politique écrite peut entraîner une perte de productivité**

# Une politique de gestion (suite)



**La politique aborde les modalités en cas d'absence de longue durée.**

la connaissance des employés. L'idéal est de distribuer une copie de la politique à chaque employé en obtenant de sa part une signature attestant de sa réception. L'employeur peut offrir un régime comportant une gamme minimale d'avantages liés à l'assurance vie, à l'assurance salaire et à l'assurance hospitalisation. Lorsqu'un employeur offre à ses employés une couverture d'assurance médicaments comportant des garanties au moins égales à celles du régime de l'État, leur adhésion à ce contrat d'assurance collective est obligatoire sauf les exceptions ci-après mentionnées. Il est par ailleurs utile de rappeler que le régime peut être modifié en tout temps par l'assureur ou l'employeur. Pour assurer une utilité maximale de la politique de gestion, les conséquences en cas de non-respect doivent être précisées. Par exemple, le refus lors d'un congé sans solde de payer la contribution au régime entraîne sa déchéance dans un délai précisé.

## QUE DOIT-ELLE INCLURE ?

Le premier volet abordé dans une politique est l'adhésion au régime d'assurance groupe. L'employeur peut offrir un régime comportant une gamme minimale d'avantages reliés à l'assurance vie, à l'assurance salaire et à l'assurance hospitalisation. Il est donc impérieux de rappeler que le régime peut être modifié en tout temps par l'employeur ou l'assureur.

L'employeur n'a pas l'obligation d'offrir un régime qui couvre tous les employés. L'assureur peut prévoir des critères d'admissibilité qui vont exclure par exemple les temps partiels, les occasionnels, les salariés en période probatoire, etc. Cependant, les employés admissibles sont tenus d'y adhérer selon la LAM sauf s'ils sont déjà couverts par un autre régime dans le secteur privé ou ont atteint l'âge de 65 ans. Cette obligation d'adhésion inclut les enfants et le conjoint de l'employé admissible sauf s'ils sont déjà couverts par un autre régime privé.

Le deuxième volet important est le partage des coûts du régime et la fiscalité. Évidemment, un employeur peut assumer, pour ses employés, l'ensemble des coûts. Habituellement, le contrat d'assurance intervient entre l'employeur et l'assureur. La politique devient utile pour définir le partage des coûts entre l'employeur et chacun des employés. La fiscalité de la prime et le partage et de la prestation doivent être précisés car cela soulève souvent des questions.

Le dernier volet suggéré pour la politique est la description des droits et obligations de l'employé lors d'une absence et ses conséquences sur l'application du régime. En fait, il faut établir les modalités de paiement de la contribution de l'employé lorsqu'il est absent. Les obligations des parties sont couvertes par plusieurs lois, par exemple, la *Loi sur les normes* prévoit l'obligation de maintien de la contribution de l'employeur si l'employé y contribue pour toute absence en congé de maternité ou parentale. La politique aborde les modalités pour l'employeur de mettre fin au régime pour des cas d'absence de longue durée. De plus, la politique aborde la question de l'accommodement raisonnable en matière d'absentéisme et la fin d'emploi.

## UN FORMULAIRE POUR L'INSPIRTION

Pourquoi ne pas entreprendre la rédaction de cette politique en vous inspirant d'un formulaire ? Vous pouvez nous demander le nôtre à notre adresse Internet (sbouchard@morencyavocats.com). Évidemment, ce modèle doit être adapté à votre entreprise et surtout au contrat d'assurance intervenu avec votre assureur ou un gestionnaire d'assurance collective. L'environnement législatif change beaucoup et une révision devrait avoir lieu de temps en temps pour assurer de son maintien au respect des lois.