



samsongroupeconseil.com
Votre partenaire de parcours

COMMUNIQUÉ

SERVICES ACTUARIELS ■ ASSURANCES ET RENTES COLLECTIVES ■ RESSOURCES HUMAINES ■ SANTÉ CORPORATIVE



Bien gérer son régime d'assurances collectives

Voici, pour vous aider, un résumé des règles à respecter lors de l'admissibilité ou de la terminaison d'un employé. La maîtrise des principes régissant l'arrivée et le départ des adhérents permettra une gestion efficace de votre régime d'assurances collectives.

Ceux qui arrivent...

Admissibilité d'un nouvel employé

Un nouvel employé est admissible à l'assurance collective s'il occupe un emploi permanent ou qui est sous contrat pour une période d'au moins un an et qui travaille un minimum de 20 heures par semaine. Ainsi, les employés travaillant moins de 20 heures par semaine sont exclus. L'employé est admissible après 3 mois de service actif et continu.

L'employeur ou le preneur a la responsabilité d'aviser le RLSQ / CQSA de l'arrivée d'un nouvel employé au plus tard à la date d'admissibilité puisque si le formulaire d'adhésion de l'employé n'est pas transmis par le RLSQ à l'assureur dans les 31 jours, seule la garantie d'assurance soins médicaux sera accordée par l'assureur (cette obligation découle de la *Loi sur l'assurance médicaments* en vigueur au Québec), les autres garanties ne seront accordées que sur l'acceptation de preuves de bonne santé, selon les critères de l'assureur.

Obligation de couverture

Rappelons qu'en vertu de la Loi sur l'assurance médicaments, tout employé admissible à une assurance collective comportant la garantie d'assurance médicaments doit y adhérer, ses personnes à charge également le cas échéant. Seul l'employé couvert en vertu d'une garantie équivalente avec son conjoint ou par le biais d'une association peut se soustraire de l'obligation d'adhérer à la garantie d'assurance soins médicaux et hospitaliers. Les assureurs prévoient généralement une obligation d'adhésion à toutes les garanties sauf l'assurance soins médicaux et soins dentaires lorsque l'on peut démontrer qu'on est couvert par un autre régime.

Au moment de l'adhésion, l'employé doit être avisé que seul le fait de perdre la protection qu'il détient par l'entremise de son conjoint lui permettra de réintégrer le régime actuel sans restriction de la part de l'assureur.

Employé absent à la date d'admissibilité

Il est très important d'informer le RLSQ / CQSA si l'employé est absent du travail à sa date d'admissibilité. Un employé qui, à la date où il deviendrait admissible au régime d'assurances collectives n'est pas au travail sera couvert seulement à sa date de retour au travail. Pour être admissible aux garanties d'assurance soins médicaux, d'assurance vie, assurance salaire et soins dentaires, l'employé doit être au travail.

Ceux qui partent...

Terminaison d'emploi

Un employé de moins de 65 ans qui quitte définitivement son emploi dispose de 31 jours pour transformer son assurance vie et celle de ses personnes à charge sans preuve de santé et ce, conformément à la Loi sur les assurances. La nouvelle prime sera basée sur l'âge de la personne et les taux en vigueur pour une police individuelle (permanente ou temporaire). De plus, il a accès dans les mêmes délais à un produit d'assurance maladie individuelle (excluant les médicaments). Veuillez contacter le RLSQ / CQSA pour obtenir des informations à ce sujet.

Absence pour maladie ou accident

Un employé absent du travail pour cause d'invalidité demeure assuré pour les garanties d'assurance vie et d'assurance salaire tant que dure son invalidité ou jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans.

Pour ce qui est de la garantie d'assurance soins médicaux et hospitaliers, la garantie est maintenue sous réserve du paiement des primes et ce, tant que l'employé est considéré à l'emploi de l'entreprise ou jusqu'à la retraite si antérieure. Il serait donc important de prévoir une clause dans vos contrats d'emplois ou de conventions collectives établissant clairement la durée du maintien du lien d'emploi en cas d'absence pour cause d'invalidité.

Dès la terminaison de son assurance soins médicaux et hospitaliers, l'employé doit demander une couverture d'assurance familiale par l'entremise de son conjoint si ce dernier détient une assurance ou il doit s'inscrire et inscrire ses personnes à charge à la RAMQ pour la portion médicaments.

Mise à pied temporaire et congé autorisé

Lors d'une mise à pied temporaire ou d'un congé autorisé, l'employé demeure assuré avec paiement de primes pour la garantie d'assurance soins médicaux et hospitaliers seulement ou pour toutes les garanties. Le choix du maintien doit se faire dans les 31 jours suivant le début de l'absence. Le partage des coûts *employeur / employé* est déterminé par les parties ou selon les conventions collectives.

Congé de maternité, parental ou familial

Lors d'un congé de maternité, parental ou familial, l'employé doit bénéficier des mêmes protections que s'il était au travail. Pour ce qui est du partage de coût, la part de l'employé et la part de l'employeur sont exigibles selon les mêmes dispositions que lorsque l'employé est au travail.

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter Isabel St-Denis du RLSQ / CQSA au 514 252-3128 ou sans frais 1 800 932-3735 poste 1.

Pour votre consultation :

Régie de l'assurance maladie du Québec

Québec :	www.ramq.gouv.qc.ca 418 646-4636
Montréal :	514 864-3411
Ailleurs au Québec, sans frais :	1 800 561-9749

Commission des normes du travail

Montréal :	www.cnt.gouv.qc.ca 514 873-7061
Ailleurs au Québec, sans frais :	1 800 265-1414