

## Assurance soins médicaux complémentaire et assurance soins dentaires à l'égard des employés en congé d'invalidité

Lorsqu'un de vos employés devient invalide et admissible au versement des prestations d'assurance invalidité de longue durée (ILD), qu'arrive-t-il à ses garanties d'assurance soins médicaux complémentaire et d'assurance soins dentaires? Ces garanties demeurent-elles en vigueur indéfiniment? Participent-ils au coût de leurs garanties d'assurance soins médicaux et dentaires? Comment arrivez-vous à vous charger de vos responsabilités à titre d'employeur à l'égard de vos employés et de vos responsabilités fiscales à l'égard de votre entreprise?

Quelle que soit la position de votre entreprise, il est important que votre régime d'avantages sociaux comporte une disposition officielle relative à la prolongation des garanties indiquant clairement que la politique s'applique à **tous** les employés, si toutefois ils deviennent invalides. En établissant aujourd'hui les politiques de votre entreprise, vous vous assurez que tous vos employés seront traités équitablement même si certains d'entre eux seront frappés d'une invalidité qui les empêchera d'occuper un emploi actif.

À titre d'employeur, vous devez vous poser les questions suivantes :

- Est-il juste de mettre fin aux garanties d'assurance soins médicaux complémentaire et d'assurance soins dentaires d'un employé qui devient invalide?

- Les employés invalides ont habituellement un plus grand besoin d'une protection pour les soins médicaux que les employés actifs. À titre d'employeur, pouvez-vous mettre fin à la protection d'une personne se trouvant dans cette situation?
- Le coût d'offrir des garanties aux employés invalides finira-t-il par nuire à votre capacité d'offrir un régime d'avantages sociaux concurrentiel et abordable à vos employés actifs?
- Quelles conséquences juridiques et morales la politique que vous adopterez entraînera-t-elle?

Un contrat d'assurance collective standard, notamment celui du Régime d'assurance collective des chambres de commerce permet à un employeur de continuer d'offrir des garanties d'assurance soins médicaux complémentaire et d'assurance soins dentaires aux employés invalides. La seule véritable question est de savoir pour combien de temps. Voici certaines options à prendre en considération :

1. Prolonger les garanties au même titre qu'un employé actif à temps plein.
2. Verser des prestations aux employés invalides pendant une période déterminée (par exemple de un à deux ans à partir de la date d'expiration de la période d'attente de l'employé en ce qui concerne l'assurance ILD).
3. Verser des prestations en fonction des années d'emploi. La période de prolongation des prestations peut être de n'importe quelle durée, en voici un **exemple** (vous pouvez vous-même déterminer quelle durée conviendrait à votre entreprise) :



| PÉRIODE D'EMPLOI À TEMPS PLEIN | PROLONGATION DE L'ASSURANCE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRE |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------|
| De 3 mois à 5 ans              | 6 mois                                                 |
| De 5 ans à 10 ans              | 12 mois                                                |
| De 10 ans à 20 ans             | 18 mois                                                |
| 20 ans ou plus                 | 24 mois                                                |

## Assurance soins médicaux complémentaire et assurance soins dentaires à l'égard des employés en congé d'invalidité (Suite)

Pour vous aider à établir la politique de votre entreprise, vous pouvez vous inspirer des points suivants :

- Les assureurs ne font habituellement pas de référence à la prolongation des garanties dans le cas des employés invalides. Si l'employeur juge qu'un employé invalide est toujours considéré à l'emploi de son entreprise, la protection demeure en vigueur.
- Pour annuler la participation d'un employé à un régime d'assurance soins médicaux et dentaires, l'emploi doit avoir pris fin. Il est possible de congédier un employé invalide, mais pour éviter toute conséquence juridique, vous devez vous assurer que son congédiement respecte toutes les conditions de la législation provinciale (avis de congédiement, indemnité de départ). Le versement des prestations doit continuer pendant la période de séparation.
- La législation pour les accidents du travail indique clairement que l'employeur doit continuer d'offrir une protection à ses employés invalides. Veuillez consulter les lois provinciales pour confirmer toutes vos obligations.
- Si l'employé invalide est congédié, le versement des prestations d'assurance ILD continue jusqu'à la première des dates suivantes : la date du rétablissement de l'employé ou la fin de la période d'indemnisation. Si les exonérations appropriées ont été fournies et approuvées par le ou les assureurs, l'assurance vie ou l'assurance mort ou mutilation par accident demeurent également en vigueur tant que la personne est invalide.
- Si un de vos employés souffre actuellement d'invalidité et si vous désirez établir une politique, nous vous recommandons d'obtenir auparavant l'avis d'un conseiller juridique. Pour éviter les litiges, il est probable qu'il faudra ajouter une clause de droits acquis aux arrangements existants dans les cas des employés actuellement en congé d'invalidité et ayant droit à des prestations d'assurance soins médicaux et dentaires.

Quelle que soit votre décision, l'établissement d'une politique officielle doit être fonction de l'importance que vous accordez aux trois questions suivantes :

- les ressources financières que vous désirez offrir à vos employés invalides;
- votre responsabilité à titre d'employeur d'offrir une protection à vos employés pendant de longues périodes d'invalidité;
- l'impact qu'une telle politique pourrait avoir sur le moral des employés et leur attitude envers vous, leur employeur.

Bien que certaines de ces décisions puissent être difficiles à prendre, si vous établissez votre politique pendant que vos employés sont activement au travail, vous pouvez remplir vos obligations de l'entreprise et fiscales d'une façon qui sera jugée juste et équitable pour tous.

