

M<sup>me</sup> Marie-Josée Pelletier  
Conseillère en régimes d'assurance collective

## Assurance collective : quelles sont mes responsabilités en tant qu'employeur ?

Offrir un régime d'assurance collective à ses employés est sans contredit un avantage distinctif pour un employeur. Mais saviez-vous que la mise en place d'un régime vient avec certaines responsabilités qui incombent à l'employeur quant à sa gestion ? Voici quelques questions qui nous sont fréquemment posées à cet égard.

### Délai d'admissibilité versus période probatoire, quelle est la différence ?

Le délai d'admissibilité à l'assurance est la période qu'un nouvel employé doit observer avant de pouvoir bénéficier des couvertures du régime d'assurance collective. Ce délai peut varier d'une organisation à l'autre et s'échelonne généralement sur une période de trois ou six mois, selon les modalités convenues lors de la mise en place du régime.

La période probatoire (période de probation) est une période que l'employeur peut imposer à un nouvel employé afin d'évaluer si celui-ci est en mesure d'occuper le poste. Cette période peut être la même que le délai d'admissibilité à l'assurance collective ou être plus ou moins longue.

**Attention!** L'employeur doit inscrire tout nouvel employé dès la fin de son délai d'admissibilité même si sa période probatoire n'est pas encore terminée. Par exemple, un nouvel employé est admissible à l'assurance collective trois mois après son entrée en service alors que vos conditions de travail prévoient une période probatoire de six mois. L'employé doit participer à l'assurance collective après trois mois, même s'il est toujours « en probation » à cette date.

### Est-ce qu'un employé admissible à l'assurance collective peut refuser d'y participer ?

**Non.** Dans la majorité des régimes d'assurance collective, la participation est obligatoire. Il s'agit, en quelque sorte, d'une condition d'emploi. De plus, au Québec, la *Loi sur l'assurance médicaments* stipule que toute personne de moins de 65 ans ayant accès à un régime privé d'assurance médicaments, que ce soit par l'intermédiaire de son employeur, d'une association professionnelle ou de l'employeur de son conjoint, doit y adhérer.

**Attention!** Si l'employé est déjà couvert par le régime d'assurance collective de son conjoint, il peut demander d'être exempté de participer à la garantie d'assurance maladie (ou à la garantie soins dentaires, si le régime du conjoint inclut cette garantie). Dans un tel cas, l'employé devra tout de même adhérer au régime, puisque la participation aux garanties d'assurance vie et d'invalidité demeure obligatoire même s'il est couvert par son conjoint.

### Un employé veut s'exempter de participer à la garantie d'assurance maladie parce qu'il est déjà couvert par le régime d'assurance collective de son conjoint. Devrait-on exiger la preuve de l'autre assurance ?

**Oui.** En vertu de la *Loi sur l'assurance médicaments*, l'employeur doit prélever la prime reliée à la couverture d'assurance médicaments (garantie d'assurance maladie) directement sur la paie de l'employé admissible et remettre ces sommes à l'assureur. Seul l'employé ayant démontré qu'il est couvert par un autre régime d'assurance collective peut être exempté de ce prélèvement. Pour ce faire, l'employé doit fournir l'un des documents suivants :

- une attestation d'assurance confirmant le statut de protection;
- une lettre de confirmation de couverture de l'assureur, de l'employeur ou de l'administrateur du régime d'assurance collective du conjoint.

Il est recommandé de conserver cette preuve dans le dossier de l'employé.

**Attention!** Advenant la fin de l'autre assurance (séparation, décès, perte d'emploi du conjoint), il est de la responsabilité de l'employé d'en informer son employeur, puisqu'il devra reprendre la couverture à compter du jour où il perd sa protection. Faire une vérification annuelle de la situation des employés exemptés, en début d'année par exemple, pourrait s'avérer une bonne pratique à mettre en place pour s'assurer qu'ils sont toujours couverts par le régime d'assurance de leur conjoint.

## Un employé absent du travail (congé sans solde, de maternité ou parental, mise à pied temporaire, invalidité) doit-il continuer à payer ses primes pendant son absence ?

**Oui.** Il est important de prendre les arrangements nécessaires avec l'employé **avant son départ** pour vous assurer du maintien du paiement de sa part de prime durant son absence.

Le non-paiement des primes dues peut provoquer la fin de l'assurance et entraîner des conséquences financières pour l'employé et ses personnes à charge, le cas échéant, en regard de la couverture d'assurance médicaments.

**Attention!** Un employé invalide peut avoir droit à l'exonération des primes (arrêt de facturation de certaines garanties, comme l'assurance vie et l'assurance invalidité) s'il est toujours reconnu invalide par l'assureur après un délai prévu au contrat, généralement le délai pour avoir droit aux prestations d'invalidité de longue durée. L'exonération permet également de cristalliser la responsabilité de l'assureur à l'égard des garanties qui sont exonérées; advenant un changement d'assureur ou une fin du lien d'emploi de l'employé, l'exonération garantit à l'employé invalide le maintien de ses couvertures d'assurance vie et d'invalidité tant que dure son invalidité.

Lorsque l'employé est indemnisé par l'assureur, l'exonération est habituellement accordée avec l'acceptation des prestations d'invalidité de longue durée. Mais saviez-vous que les employés indemnisés par un organisme public, tel que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou l'Indemnité aux victimes d'actes criminels (IVAC), peuvent aussi avoir droit à l'exonération? Dans ce cas, l'employeur a la responsabilité de présenter la demande d'exonération à l'assureur, qui analysera la demande et confirmera l'exonération si l'employé répond à la définition d'invalidité totale prévue au contrat d'assurance collective. Omettre de présenter une demande d'exonération pourrait faire perdre des droits à l'employé, notamment en cas de décès ou de cessation du versement des prestations par l'organisme public, d'où l'importance de soumettre les demandes d'exonération même si les prestations ne sont pas versées par l'assureur.

## Qu'arrive-t-il si les informations concernant un employé ne sont pas à jour dans le dossier de l'assureur ?

Qu'il s'agisse de changements relatifs au salaire, au statut de protection ou statut d'emploi, ou de toute autre modification touchant le dossier de l'employé, il est important d'en informer l'assureur dès que possible pour éviter les conséquences découlant d'une demande hors délai, d'un refus de couverture ou d'une indemnité (invalidité ou prestations décès) basée sur un salaire erroné.

**Attention!** Les déductions prélevées sur la paie des employés doivent concorder avec les primes facturées par l'assureur. Il est recommandé de vérifier les relevés de primes chaque mois et de signaler à l'assureur toute irrégularité dans le dossier d'un employé. Si les déductions salariales des employés sont produites par votre courtier (comme c'est le cas pour FQM Assurances), l'employeur doit s'assurer que les déductions reçues sont conformes. Dans le cas contraire, il doit rapporter rapidement tout écart à son courtier.

## Est-ce que l'employeur doit informer ses employés assurés des couvertures d'assurance ?

L'employeur a la responsabilité de fournir l'information aux employés, sans les conseiller; il doit remettre aux employés leur attestation d'assurance, la brochure explicative, les formulaires et tout autre document d'accompagnement pour l'adhésion ou la transmission des demandes de prestations.

Rappelons que l'employeur doit s'assurer que les formulaires d'adhésion ou de modifications (de statut de protection, de bénéficiaires ou de maintien de protection lors d'une absence temporaire de travail) sont bien remplis, signés et datés par l'employé concerné avant de les transmettre à l'assureur.

La gestion d'un régime d'assurance collective peut sembler compliquée! Les membres de l'équipe de FQM Assurances sont à votre disposition pour vous aider à vous y retrouver. N'hésitez pas à faire appel à nous!

Pour toute question concernant le régime d'assurance collective, nous vous invitons à communiquer avec nous au 1 866 951-3343, poste 1250, ou à [mjpelletier@fqm.ca](mailto:mjpelletier@fqm.ca). C'est avec plaisir que nous vous répondrons.



fqm.ca

**Soyez accompagné dans la gestion de vos obligations SST**  
**DÉCOUVREZ LES AVANTAGES DE FQM SST**



FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS  
Mutuelle SST