

## PROTÉGER SES EMPLOYÉS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

La majorité des employeurs considèrent l'assurance invalidité de longue durée (ILD) comme l'avantage social le plus important d'un régime d'assurance collective. L'ILD protège généralement les employés jusqu'à l'âge de 65 ans contre une perte de revenu attribuable à une maladie ou à un accident.

Il est essentiel de comprendre la terminologie relative à l'ILD. Cela vous évitera bien des surprises si vous devez faire une réclamation et vous aidera à connaître le délai de paiement des indemnités. Voici quelques termes à ajouter à votre vocabulaire :

- ◆ Invalidité totale
- ◆ Invalidité partielle
- ◆ Propre emploi versus tout emploi
- ◆ Indexation au coût de la vie

### Invalidité totale

Chaque contrat d'assurance définit ce terme de manière différente. Par exemple :

Définition 1 : Les employés doivent être incapables de réaliser toutes les tâches essentielles liées à leur emploi.

Définition 2 : Les employés doivent être incapables de réaliser tout travail pour lequel ils sont raisonnablement qualifiés par leur diplôme, leur formation et leur expérience.

La première définition est plus généreuse que la seconde, puisque les critères d'admissibilité s'appuient sur l'emploi que l'employé occupait juste avant qu'il ne devienne invalide. Toutefois, ces deux définitions se rapportent bel et bien à l'invalidité totale.

### Invalidité partielle

Un employé qui peut travailler régulièrement un certain nombre d'heures par jour ou un certain nombre de jours par semaine est considéré comme partiellement invalide. Par exemple, une personne qui, en raison de maux de dos, peut rester debout uniquement quatre heures par jour alors que son emploi en requiert huit est considérée comme partiellement invalide. Si la personne a des limitations permanentes et que son régime d'assurance collective couvre l'invalidité partielle, elle peut donc travailler à temps partiel et

recevoir des prestations d'invalidité pour les heures où elle est incapable de travailler. En revanche, si le contrat d'assurance ne couvre pas l'invalidité partielle, l'employé ne serait pas admissible aux prestations d'ILD, à moins qu'un médecin n'atteste que ce dernier ne peut accomplir une ou plusieurs tâches importantes de sa profession, ou qu'il ne peut réaliser les tâches importantes de sa profession au moins la moitié du temps qu'il investit habituellement. Une couverture d'invalidité partielle encourage l'employé à retourner travailler de manière permanente, même s'il a des contraintes.

### Propre emploi versus tout emploi

La plupart des contrats d'assurance comprennent deux périodes d'évaluation de l'état d'invalidité : **propre emploi** et **tout emploi**. Pendant la période initiale (p. ex., les 24 premiers mois d'invalidité), l'employé est considéré comme totalement invalide s'il ne peut accomplir l'essentiel des tâches requises par son propre emploi. Après cette période initiale de 24 mois, l'assureur peut changer l'état d'invalidité de l'employé pour « tout emploi ». Cela signifie que si la personne peut occuper un poste pour lequel elle est raisonnablement qualifiée par son diplôme, sa formation ou son expérience, elle n'est plus considérée comme totalement invalide et n'est plus admissible aux prestations d'ILD. Certaines polices ne prévoient qu'une seule période d'évaluation de l'état d'invalidité, alors que d'autres en prévoient plusieurs, comme 36 ou 60 mois. La clause de « propre emploi » est plus généreuse que celle de « tout emploi ».

### Indexation au coût de la vie

Vous voudrez peut-être ajouter une clause d'indexation au coût de la vie à votre régime d'ILD afin que les demandes de prestations augmentent proportionnellement à l'inflation (indice des prix à la consommation, ou IPC). Cette clause est avantageuse si l'invalidité survient à un jeune âge, puisque sans elle, les prestations d'invalidité diminueront avec le temps.

Les définitions des termes que nous avons abordés peuvent varier selon la compagnie ou le contrat d'assurance. Assurez-vous que votre courtier ou conseiller vous explique ces différences en détail afin que votre contrat offre à vos employés la couverture que vous souhaitez pour eux.

Pour plus de conseils ou de plus amples renseignements sur les couvertures en cas de maladie ou d'accident, nous vous invitons à communiquer avec votre gestionnaire de portefeuille chez Vézina. Il sera en mesure de vous recommander les mesures à prendre en fonction de votre situation afin de protéger ce qui compte le plus pour vous.