



Bulletin d'information destiné aux administrateurs de régimes d'assurance collective et aux conseillers en avantages sociaux.

1<sup>er</sup> trimestre 2005



www.inalco.com

## Législation

### Prestations sociales en 2005

Au Canada, les programmes gouvernementaux de prestations sociales ont une incidence importante sur l'administration des régimes d'avantages sociaux privés et sur les protections offertes par ces régimes. C'est pourquoi nous vous présentons de nouveau les paramètres de ces programmes pour l'année 2005. Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur ces programmes, nous vous invitons à consulter les sites Web respectifs de ces derniers. Vous trouverez d'ailleurs toutes les adresses dans cet article.

#### 1 Régie des rentes du Québec (RRQ) et Régime de pensions du Canada (RPC)

Les taux du RRQ et du RPC sont identiques, sauf indication contraire. Les montants de rentes indiqués sont les montants de rentes maximales.

Site Web du RRQ :  
[www.rrq.gouv.qc.ca](http://www.rrq.gouv.qc.ca)

Site Web du RPC :  
[www.hrhc-drhc.gc.ca/isp](http://www.hrhc-drhc.gc.ca/isp)

Cotisations	2004	2005
Maximum annuel des gains admissibles (MAGA)	40 500 \$	41 100 \$
Exemption de base pour l'année	3 500 \$	3 500 \$
Taux de cotisation (employeur et employé, double pour un travailleur autonome)	4,95 %	4,95 %
Cotisations annuelles maximales (employeur et employé; le double pour un travailleur autonome)	1 831,50 \$	1 861,20 \$
Prestations		
Prestations de décès du RRQ (montant forfaitaire)	2 500 \$	2 500 \$
Prestations de décès du RPC (montant forfaitaire)	6 fois la pension de retraite, maximum 2 500 \$	6 fois la pension de retraite, maximum 2 500 \$
Rente mensuelle de survivant du RRQ		
Conjoint de moins de 45 ans		
• Valide et sans enfant à charge	403,18 \$	410,31 \$
• Valide et avec enfant à charge	660,12 \$	671,72 \$
• Invalide et avec ou sans enfant à charge	687,45 \$	699,42 \$
Conjoint entre 45 et 54 ans	687,45 \$	699,42 \$
Conjoint entre 55 et 64 ans	704,90 \$	710,37 \$
Conjoint de 65 ans ou plus	488,50 \$	497,25 \$
Orphelin (par enfant, jusqu'à 18 ans)	61,18 \$	62,22 \$
Rente mensuelle de survivant du RPC		
Conjoint de moins de 65 ans	452,42 \$	462,42 \$
Conjoint de 65 ans ou plus	488,50 \$	497,25 \$
Orphelin (par enfant, jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans s'il est étudiant)	192,68 \$	195,96 \$
Rente mensuelle d'invalidité du RRQ		
Cotisant	992,77 \$	1 010,20 \$
Enfant à charge (par enfant)	61,18 \$	62,22 \$
Rente mensuelle d'invalidité du RPC		
Cotisant	992,80 \$	1 010,23 \$
Enfant à charge (par enfant)	192,68 \$	195,96 \$
Rente de retraite mensuelle maximale à 65 ans	814,17 \$	828,75 \$
Taux d'indexation de la rente au 1 <sup>er</sup> janvier	3,2 %	1,7 %

## 2 Assurance-emploi

Pour être admissible aux prestations de maladie, de maternité ou de congé parental en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, un employé doit avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours des cinquante-deux semaines qui précèdent le début de la période de prestations. Les prestations de maladie et de maternité sont payables pendant une période maximale de quinze semaines, et les prestations parentales sont payables pendant une période maximale de trente-cinq semaines. Une

combinaison de prestations de maternité, parentales et de maladie peut être versée pour une période maximale de soixante-cinq semaines, pourvu que les conditions précises soient réunies. Le montant de la prestation hebdomadaire dépend des gains de l'employé au cours des vingt-six dernières semaines d'emploi.

De plus, depuis le 4 janvier 2004, des prestations de compassion peuvent être versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement

de leur travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille qui est gravement malade et qui risque de mourir. Ces prestations sont payables pendant une période de six semaines suivant une période d'attente de deux semaines. Elles peuvent être partagées entre un employé et les autres membres de la famille qui répondent aux conditions d'admissibilité.

Cotisations	2004	2005
Maximum de la rémunération annuelle assurable	39 000 \$	39 000 \$
Taux de cotisation de l'employé par tranche de 100 \$ de rémunération assurable brute	1,98 \$	1,95 \$
Cotisation annuelle maximale de l'employé	772,20 \$	760,50 \$
Taux de cotisation de l'employeur par tranche de 100 \$ de rémunération assurable*	2,77 \$	2,73 \$
Cotisation annuelle maximale de l'employeur	1 081,08 \$	1 064,70 \$
Prestations		
Taux de prestation de base (pourcentage de la rémunération assurable moyenne)	55 %	55 %
Prestation hebdomadaire maximale	412,50 \$	412,50 \$
Dernières semaines de salaire	26 semaines	26 semaines
Délai de carence	2 semaines	2 semaines
Durée maximale des prestations de maladie	15 semaines	15 semaines
Traitement fiscal des prestations	Imposable	Imposable

Site Web de l'assurance-emploi :  
[www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/](http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/)

\* Les employeurs qui offrent un régime d'invalidité de courte durée à leurs employés peuvent bénéficier d'une réduction de leur cotisation au régime d'assurance-emploi pourvu que le régime soit admissible et que les prestations d'assurance-emploi, qui seraient payables si un tel régime n'existait pas, soient réduites par le régime. Les employeurs doivent rembourser 5/12 de l'épargne réalisée à même la réduction des primes à tous les employés touchés par la réduction.

## 3 Indemnisation des travailleurs

Les régimes d'indemnisation des travailleurs sont de juridiction provinciale et sont financés par les employeurs. La participation à ces régimes est obligatoire pour certains employeurs ou groupes

de travailleurs, selon la province. Les primes varient selon le secteur d'emploi, la taille de la compagnie ou la tarification de chaque province. Les régimes d'indemnisation des accidentés du

travail prévoient principalement une indemnité de remplacement du revenu et remboursent aussi certains frais médicaux. Les prestations offertes par ces régimes ne sont pas imposables.

Province	Maximum de la rémunération assurable		Prestations d'invalidité	Site Web
	2004	2005		
Colombie-Britannique	60 700 \$	61 300 \$	90 % du revenu net moyen; pour les travailleurs accidentés avant le 30 juin 2002, 75 % du revenu brut moyen	<a href="http://www.worksafebc.com">www.worksafebc.com</a>
Alberta	61 200 \$	62 600 \$	90 % du revenu net moyen	<a href="http://www.wcb.ab.ca">www.wcb.ab.ca</a>
Saskatchewan	53 000 \$	55 000 \$	90 % du revenu net	<a href="http://www.wcb.sask.ca">www.wcb.sask.ca</a>
Manitoba	56 310 \$	58 260 \$	90 % du revenu net moyen pour les 24 premiers mois, 80 % par la suite	<a href="http://www.wcb.mb.ca">www.wcb.mb.ca</a>
Ontario	66 800 \$	67 700 \$	85 % du revenu net	<a href="http://www.wsib.on.ca">www.wsib.on.ca</a>
Québec	55 000 \$	56 000 \$	90 % du revenu net	<a href="http://www.csst.qc.ca">www.csst.qc.ca</a>
Nouveau-Brunswick	50 000 \$	50 900 \$	85 % du revenu net	<a href="http://www.whscc.nb.ca">www.whscc.nb.ca</a>
Nouvelle-Écosse	43 200 \$	43 800 \$	75 % du revenu net pour les 26 premières semaines, 85 % par la suite	<a href="http://www.wcb.ns.ca">www.wcb.ns.ca</a>
Île-du-Prince-Édouard	41 200 \$	42 300 \$	80 % du revenu net pour les 38 premières semaines, 85 % par la suite	<a href="http://www.wcb.pe.ca">www.wcb.pe.ca</a>
Terre-Neuve-et-Labrador	45 500 \$	46 275 \$	80 % du revenu net	<a href="http://www.whscc.nf.ca">www.whscc.nf.ca</a>
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	66 500 \$	66 500 \$	90 % du revenu net	<a href="http://www.wcb.nt.ca">www.wcb.nt.ca</a>
Yukon	65 800 \$	67 000 \$	75 % du revenu brut	<a href="http://www.wcb.yk.ca">www.wcb.yk.ca</a>

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux se partagent la responsabilité du système de soins de santé au Canada. Les services de soins de santé varient d'une province à une autre. La protection offerte est constamment étudiée et revue. Dans cet article, nous faisons état des principaux changements survenus en 2004.

### Québec

Au Québec, la participation au régime général d'assurance médicaments est obligatoire pour tous les résidents qui ne sont pas couverts en vertu d'un régime d'assurance collective. Le 1<sup>er</sup> juillet 2004, de nouveaux taux de cotisation sont entrés en vigueur, comme en fait état le tableau ci-dessous :

Régime d'assurance médicaments du Québec	Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 2004	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2004
Franchise mensuelle	9,60 \$	10,25 \$
Coassurance	28 %	28,5 %
Contribution annuelle maximale	839 \$	857 \$
Prime annuelle	460 \$	494 \$

### Ontario

#### Retrait de services

Le gouvernement de l'Ontario a annoncé le retrait de trois services. Les examens de la vue ne sont plus couverts depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2004 de même que les services de chiropratique depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2004. Les services de physiothérapie ne seront plus couverts à compter du mois d'avril 2005.

#### Introduction de la contribution-santé de l'Ontario

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004, l'Ontario a introduit une contribution-santé pour les contribuables dont le revenu imposable personnel est de 20 000 \$ et plus. La contribution annuelle varie de 300 \$ à 900 \$. L'introduction de la contribution-santé de l'Ontario n'a pas comme effet de réduire ou d'éliminer l'impôt-santé des employeurs (ISE) et ces derniers doivent continuer d'acquitter celui-ci. Les employeurs doivent, de plus, tenir compte que la contribution-santé de l'Ontario touche également les garanties d'assurance salaire de courte et de longue durée.

À titre informatif, nous avons dressé la liste des sites Web des ministères de la Santé de chaque province :

Alberta  
[www.health.gov.ab.ca/](http://www.health.gov.ab.ca/)

Colombie-Britannique  
[www.healthservices.gov.bc.ca/](http://www.healthservices.gov.bc.ca/)

Manitoba  
[www.gov.mb.ca/health](http://www.gov.mb.ca/health)

Nouveau-Brunswick  
[www.gnb.ca/hw-sm](http://www.gnb.ca/hw-sm)

Terre-Neuve-et-Labrador  
[www.gov.nf.ca/health](http://www.gov.nf.ca/health)

Territoires du Nord-Ouest  
[www.hlhss.gov.nt.ca/](http://www.hlhss.gov.nt.ca/)

Nouvelle-Écosse  
[www.gov.ns.ca/health](http://www.gov.ns.ca/health)

Nunavut  
[www.gov.nu.ca/hss.htm](http://www.gov.nu.ca/hss.htm)

Ontario  
[www.health.gov.on.ca](http://www.health.gov.on.ca)

Île-du-Prince-Édouard  
[www.gov.pe.ca/infopei/Health](http://www.gov.pe.ca/infopei/Health)

Québec  
[www.msss.gouv.qc.ca](http://www.msss.gouv.qc.ca)

Saskatchewan  
[www.health.gov.sk.ca](http://www.health.gov.sk.ca)

Yukon  
[www.hss.gov.yk.ca/](http://www.hss.gov.yk.ca/)

## Garanties

# Réadaptation

Le nombre croissant d'invalidités au travail et les coûts importants qui y sont associés amènent les employeurs à chercher de nouvelles façons de gérer l'invalidité de leurs employés. De nos jours, tous s'entendent pour dire que la prévention et la promotion de la santé sont des éléments essentiels à la réduction du nombre de cas d'invalidité. Toutefois, il n'en demeure pas moins que, lorsqu'un employé est invalide, un programme proactif de gestion de l'invalidité incluant plus particulièrement des services de réadaptation reste primordial.

### Qu'est-ce que les services de réadaptation?

Les services de réadaptation ont pour objectif de faciliter l'accès aux ressources nécessaires à un rétablissement sécuritaire et durable tout en faisant la promotion des diverses options disponibles en fonction des besoins particuliers de chacun. Les services de réadaptation ont également pour objectif de briser l'isolement créé par l'invalidité et de permettre une intervention rapide, indispensable au processus de retour au travail. D'ailleurs, bien des études ont démontré

que plus l'intervention se fait tôt, meilleures sont les chances de rétablissement.

Les services de réadaptation sont actuellement offerts sous différentes formes dans l'industrie. Les services peuvent être fournis par une équipe interne de spécialistes ou par le biais de conseillers indépendants. Dans la majorité des cas, que l'on parle d'équipe interne ou de spécialistes indépendants, les intervenants font appel à un réseau de consultants œuvrant dans différents domaines tels des ergonomes, des ergothérapeutes, des psychologues, des médiateurs, etc.

### Comment fonctionnent les services de réadaptation?

La première étape est l'analyse préliminaire de la demande de prestations d'assurance salaire. À la suite de l'étude du dossier et lorsqu'il a été déterminé que l'état de santé de l'individu est stable et qu'il est opportun d'intervenir, le dossier est acheminé aux services de réadaptation. Un conseiller en réadaptation prend alors le dossier

en charge et évalue les besoins particuliers de l'individu au moyen de rencontres et d'entrevues avec lui, le médecin traitant et l'employeur, s'il y a lieu. Les étapes subséquentes sont alors basées sur la situation particulière de chaque individu et varient évidemment en fonction des besoins déterminés. L'individu peut donc être dirigé vers divers types d'intervenants qui pourront l'aider à se rétablir. Plusieurs outils spécialisés de réadaptation peuvent être également mis à contribution, telles les évaluations des capacités fonctionnelles et les analyses d'habiletés transférables. La démarche est évidemment orientée vers un rétablissement et un retour au travail durable. Un programme personnalisé de retour au travail peut être établi en collaboration avec l'individu, le médecin et l'employeur. Il peut s'agir d'un retour progressif, d'un retour complet ou même, dans certains cas, d'une réorientation de carrière. L'Industrielle Alliance offre des services de réadaptation flexibles et personnalisés qui s'adaptent aux besoins de ses clients. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre conseiller en assurance collective.

## Administration

# Les sites transactionnels

La popularité de l'Internet est maintenant incontestable, et les sites transactionnels prennent de plus en plus d'importance dans les activités tant personnelles que professionnelles. L'industrie de l'assurance de personnes s'est bien adaptée à la tendance, et les dernières années ont vu naître des sites transactionnels de plus en plus complets et sophistiqués permettant aux clients non seulement d'acheter différents produits financiers, mais aussi d'administrer ces produits financiers via l'Internet.

Le contexte entourant les régimes d'assurance collective est propice aux sites Internet transactionnels puisque ces sites permettent de simplifier et d'alléger la tâche des différents intervenants, soit des titulaires de polices, des administrateurs et des participants. En effet, les sites Internet transactionnels s'avèrent un atout majeur pour les régimes d'assurance collective et offrent à chacun des avantages.

Toutefois, il est important d'ajouter que les avantages énumérés ci-contre sont tributaires de la qualité du site transactionnel. En effet, le site doit être simple, rapide, facile à utiliser et les transactions effectuées doivent l'être en temps réel. Les différents intervenants doivent être en mesure d'apprécier les avantages que leur apporte l'utilisation du site. En fait, la qualité des sites est un élément très important pour leur avenir.

### Avantages pour les titulaires de polices et pour les administrateurs de régimes

- Simplification du processus d'adhésion des participants et des personnes à charge;
- Accès rapide et mise à jour des renseignements concernant les participants et les personnes à charge;
- Obtention rapide de nouveaux certificats d'assurance;
- Facture électronique et accès rapide aux factures précédentes;
- Obtention d'un chiffré de données de facturation incluant une liste des employés;
- Accès simple aux contrats et aux livrets;
- Consultation rapide des bulletins d'information et des communiqués;
- Accès rapide et simple à divers rapports tels les rapports des retenues sur le salaire et des avantages sociaux imposables.

### Avantages pour les participants des régimes

- Accès rapide aux renseignements sur les garanties d'assurance :
  - Franchises et fréquences des visites;
  - Solde disponible pour les soins de la vue ou les soins dentaires;
  - Solde du compte de gestion santé;
- Accès en tout temps au statut des demandes de règlement de frais médicaux et de soins dentaires;
- Obtention, en une seule étape, du relevé annuel de prestations à des fins d'impôt;
- Dépôt direct des prestations et relevé de prestations électroniques qui éliminent les délais de la poste.

L'Industrielle Alliance attache une importance particulière à la qualité des outils technologiques offerts. Web@dmin, le site transactionnel de l'Industrielle Alliance, permet d'effectuer des transactions très variées et élaborées, tout en étant simple à utiliser.

Pour de plus amples renseignements sur les sites transactionnels ou pour obtenir plus d'information sur Web@dmin, veuillez communiquer avec votre conseiller en assurance collective.

## Votre opinion nous intéresse

Nous sommes toujours intéressés à connaître votre opinion. Si vous avez des questions ou des commentaires relatifs à un article publié dans l'*INFO Bulletin*, ou si vous souhaitez qu'un sujet particulier fasse l'objet d'un article dans un numéro à venir, communiquez avec votre conseiller en assurance collective.

### À propos de l'Industrielle Alliance

L'*INFO Bulletin* est publié par l'Industrielle Alliance.

L'Industrielle Alliance figure parmi les plus solides institutions financières au pays et exerce un leadership incontestable dans les domaines de l'assurance et des services financiers. Présent partout au Canada, l'Industrielle Alliance assure plus de

1,7 million de Canadiens et gère et administre un actif qui s'élève à 28,5 milliards de dollars, ce qui en fait la cinquième plus importante société d'assurance de personnes au Canada.