

La Great-West

Nous sommes votre solution en avantages sociaux

Info-Collective

Nouvelles et mises à jour à l'intention des conseillers et des répondants de régime.



Cessation d'emploi et protection d'assurance collective

Le présent bulletin est une mise à jour du numéro 07-02 de l'Info-Collective. Parmi les versions précédentes, on retrouve aussi les numéros 05-21, 02-11 et 97-4.

Assurance collective : cessation d'emploi d'un salarié actif

Il est important que la bonne date de résiliation de l'assurance collective soit appliquée à la cessation d'emploi d'un salarié.

Aux termes d'un contrat standard de la Great-West, la protection d'assurance collective d'un salarié prend fin à la date à laquelle le lien salarié-employeur est rompu.

Dans le cas d'un salarié actif (c'est-à-dire qui n'est pas en congé autorisé ou mis à pied), la date de résiliation correspond habituellement au dernier jour de travail.

Indemnité de cessation d'emploi

Aux fins de l'administration de votre contrat de la Great-West, le terme « indemnité de cessation d'emploi » se rapporte à l'indemnité tenant lieu de préavis réglementaire (consulter le tableau Période de préavis réglementaire ci-annexé). L'indemnité de cessation d'emploi comprend également les indemnités de vacances, le salaire et la rémunération des heures supplémentaires dus au salarié au moment de la cessation d'emploi.

Si un salarié ayant cessé ses fonctions reçoit une indemnité de cessation d'emploi, sa protection d'assurance prend fin le dernier jour de travail, à moins qu'il ne travaille en Ontario ou dans les Territoires du Nord-Ouest. Dans ces territoires de compétence, la protection prend fin le dernier jour du délai de préavis réglementaire qui aurait été imposé si une indemnité compensatrice n'avait pas été versée (consulter le tableau Période de préavis réglementaire ci-annexé).

Par exemple, si un salarié qui travaille en Ontario ou dans les Territoires du Nord-Ouest compte une année de service, il a droit à un préavis réglementaire de cessation d'emploi de deux semaines. Si on lui verse une indemnité tenant lieu de préavis, la protection se poursuit jusqu'à la fin de la période de deux semaines. Dans tous les autres territoires de compétence, la protection prend fin le dernier jour de travail.

Entente de cessation d'emploi

L'entente de cessation d'emploi et le contrat de travail sont deux contrats distincts. Une fois que le lien salarié-employeur prend fin, la personne assurée ne satisfait plus à la définition de « salarié assurable » et n'est plus couverte par le contrat d'assurance collective.

Info-Collective



Il peut y avoir des situations où le répondant du régime souhaite prolonger la protection aux termes de certaines garanties au-delà de la date de résiliation habituelle, dans le cadre d'une entente de cessation d'emploi.

Dans certains cas, la Great-West envisagera de prolonger la protection pour l'assurance-vie de base et l'assurance Mort ou mutilation accidentelles (jusqu'à concurrence de 250 000 \$), l'assurance-vie des personnes à charge, l'assurance-maladie supplémentaire et l'assurance dentaire pour une période limitée – à condition que la prolongation s'applique à tous les salariés dans des circonstances similaires.

L'assurance invalidité de courte et de longue durée et les assurances facultatives, comme l'assurance-vie facultative, ne peuvent pas être prolongées.

Si vous envisagez la prolongation de la protection dans le cadre d'une entente de cessation d'emploi, veuillez communiquer avec votre représentant de la Collective de la Great-West avant de l'offrir à un salarié. Votre représentant peut déterminer les garanties pouvant être prolongées, de même que la durée et les coûts de la prolongation.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'expiration ou la prolongation de la protection aux termes d'une entente de cessation d'emploi, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller en avantages sociaux ou votre représentant de la Collective de la Great-West.

Le présent numéro de l'Info-Collective ne fournit que des renseignements généraux. Son but n'est pas de donner des conseils fiscaux ou juridiques. Vous devez communiquer avec vos conseillers professionnels si vous avez des questions concernant votre situation.

Le présent bulletin Info-Collective fournit à titre indicatif uniquement de l'information de nature générale qui ne constitue en aucun cas un avis sur des questions fiscales ou juridiques. Le contenu du bulletin est basé sur les renseignements accessibles au moment de la publication, lesquels peuvent changer. Bien que des efforts aient été faits pour assurer l'exactitude de l'information contenue dans le bulletin Info-Collective, celui-ci pourrait néanmoins contenir des erreurs ou des omissions ou ne plus être d'actualité après sa publication. Vous pouvez consulter un conseiller professionnel à propos de votre situation particulière.



Normes d'emploi canadiennes

Les renseignements généraux suivants sur les normes d'emploi canadiennes vous sont offerts à titre d'information.

Compétences fédérale et provinciale ou territoriale

Tous les territoires de compétence au Canada ont des normes d'emploi minimales que les employeurs et les salariés doivent suivre en cas de cessation d'emploi.

Les industries régies par le *Code canadien du travail* sont de compétence fédérale. Toutes les autres industries sont assujetties à la compétence provinciale ou territoriale du lieu de travail du salarié, sans égard à la localisation de l'employeur.

Période de préavis

Chaque territoire de compétence précise le délai de préavis minimal qu'un employeur doit donner à un salarié dont l'emploi prend fin. Les délais de préavis réglementaires sont mentionnés dans le tableau ci-annexé.

Les exceptions suivantes s'appliquent à chaque territoire de compétence :

- Les contrats de travail et les conventions collectives ont préséance sur les règlements.
- Les exigences visant le délai de préavis sont différentes si les emplois d'un groupe important de salariés cessent en même temps.
- Les exigences visant le délai de préavis ne s'appliquent pas dans les cas de congédiement motivé.
- Certains types de salariés, les médecins, les avocats et les dentistes peuvent être exemptés des normes d'emploi réglementaires.
- Les exigences visant le délai de préavis ne s'appliquent pas à certains types de salariés, bien qu'ils soient couverts par les règlements (p. ex. les salariés temporaires ou saisonniers, et les travailleurs de la construction).
- Les salariés dont les états de service sont inférieurs à la période minimale exigée pour avoir droit au délai de préavis (défini par chaque territoire de compétence) n'ont pas droit à un préavis.

Délai de préavis prolongé

Dans certains cas, les employeurs peuvent être tenus de fournir un délai de préavis plus long que le délai réglementaire. Par exemple :

- Aux termes des dispositions d'une convention collective.
- Aux termes d'un contrat de travail.
- Selon le concept de préavis raisonnable en common law. Dans certains cas particuliers, les tribunaux tiennent compte de nombreux facteurs pour déterminer un délai de préavis raisonnable, y compris :
 - Les états de service du salarié et son niveau de responsabilité
 - L'état du marché de l'emploi
 - Les pratiques antérieures de l'employeur
 - La pratique prévalant dans l'industrie

Il peut y avoir une différence importante entre le délai de préavis réglementaire et le délai de préavis prolongé dans un cas particulier. Pour obtenir des renseignements ou un avis juridique dans un cas particulier, communiquer avec la Direction des normes d'emploi de votre localité.

Info-Collective



Indemnité de cessation d'emploi

Tous les territoires de compétence exigent des employeurs qu'ils versent une indemnité de cessation d'emploi.

Indemnité de départ

Un employeur est tenu de verser une indemnité de départ dans trois circonstances.

- Si un salarié a droit à un délai de préavis qui excède la période réglementaire, et qu'un préavis n'est pas donné, le salarié peut être admissible à une indemnité de départ.
- Sous la compétence fédérale, un salarié comptant une année de service ou plus a droit au plus élevé d'entre deux jours de paie par année de travail ou cinq jours de paie.
- En Ontario, un salarié qui compte cinq années de service ou plus a droit à une indemnité de départ si :
 - La masse salariale de l'employeur pour l'Ontario est d'au moins 2,5 millions de dollars, ou si
 - 50 salariés ou plus ont cessé d'exercer leur emploi dans une période de six mois en raison de la fermeture de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci.

Dans ce territoire de compétence, un salarié peut recevoir jusqu'à 26 semaines d'indemnité de départ.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière de calculer l'indemnité de départ pour les travailleurs de l'Ontario, communiquez avec la Direction des normes d'emploi de votre localité.

Info-Collective



Période de préavis réglementaire

Territoire de compétence	États de service	Délai de préavis réglementaire
Fédéral	Plus de trois mois	Deux semaines
Alberta	Plus de trois mois, mais moins de deux ans	Une semaine
	Deux ans, mais moins de quatre ans	Deux semaines
	Quatre ans, mais moins de six ans	Quatre semaines
	Six ans, mais moins de huit ans	Cinq semaines
	Huit ans, mais moins de dix ans	Six semaines
	Dix ans ou plus	Huit semaines
Colombie-Britannique	Trois mois, mais moins de 12 mois	Une semaine
	12 mois, mais moins de trois ans	Deux semaines
	Trois ans, mais moins de quatre ans	Trois semaines
	Quatre ans ou plus	Une semaine de plus pour chaque année subséquente, jusqu'à concurrence de huit semaines
Manitoba	Au moins 30 jours, mais moins de un an	Une semaine
	Un an, mais moins de trois ans	Deux semaines
	Trois ans, mais moins de cinq ans	Quatre semaines
	Cinq ans, mais moins de dix ans	Six semaines
	Dix ans ou plus	Huit semaines
Nouveau-Brunswick	Six mois, mais moins de cinq ans	Deux semaines
	Cinq ans ou plus	Quatre semaines
Terre-Neuve-et-Labrador	Trois mois, mais moins de deux ans	Une semaine
	Deux ans, mais moins de cinq ans	Deux semaines
	Cinq ans, mais moins de dix ans	Trois semaines
	Dix ans, mais moins de 15 ans	Quatre semaines
	15 ans ou plus	Six semaines
Territoires du Nord-Ouest / Nunavut	90 jours, mais moins de trois ans	Deux semaines
	Trois ans ou plus	Une semaine de plus pour chaque année subséquente, jusqu'à concurrence de huit semaines
Nouvelle-Écosse	Trois mois, mais moins de deux ans	Une semaine
	Deux ans, mais moins de cinq ans	Deux semaines
	Cinq ans, mais moins de dix ans	Quatre semaines
	Dix ans ou plus	Huit semaines
Ontario	Trois mois, mais moins d'un an	Une semaine
	Un an, mais moins de trois ans	Deux semaines
	Trois ans ou plus	Une semaine de plus pour chaque année subséquente, jusqu'à concurrence de huit semaines
Île-du-Prince-Édouard	Six mois, mais moins de cinq ans	Deux semaines
	Cinq ans, mais moins de dix ans	Quatre semaines
	Dix ans, mais moins de 15 ans	Six semaines
	15 ans ou plus	Huit semaines
Québec	Trois mois, mais moins d'un an	Une semaine
	Un an, mais moins de cinq ans	Deux semaines
	Cinq ans, mais moins de dix ans	Quatre semaines
	Dix ans ou plus	Huit semaines

Info-Collective



Territoire de compétence	États de service	Délai de préavis réglementaire
Saskatchewan	Trois mois, mais moins d'un an	Une semaine
	Un an, mais moins de trois ans	Deux semaines
	Trois ans, mais moins de cinq ans	Quatre semaines
	Cinq ans, mais moins de dix ans	Six semaines
	Dix ans ou plus	Huit semaines
Yukon	Six mois, mais moins d'un an	Une semaine
	Un an, mais moins de trois ans	Deux semaines
	Trois ans ou plus	Une semaine de plus pour chaque année subséquente, jusqu'à concurrence de huit semaines