

Ce feuillet d'information indique à quel moment débutent les cotisations d'un employé, par le biais d'un prélèvement sur sa paie, et à quel moment elles prennent fin. Il décrit également l'admissibilité de l'employé au maintien de la couverture pendant une période de mise en disponibilité ou un congé approuvé, ainsi que les critères d'admissibilité pour rétablir la couverture de ses régimes.

Date d'entrée en vigueur de la couverture

Pour les employés réguliers, la date d'entrée en vigueur de la couverture est le premier jour du mois où débute l'emploi, sauf dans le cas d'un employé occasionnel, pour qui la date d'entrée en vigueur est le premier jour du mois suivant une période d'emploi continu de six mois. Si un contrat d'emploi ou une convention collective prévoit le contraire, ce sont les dispositions de ce contrat ou de cette convention collective qui s'appliquent.

Retenues à la source pour les primes

Les primes de tous les régimes d'assurance s'appliquent à la couverture du mois suivant, à l'exception du régime facultatif d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident (DMA) et la garantie facultative pour maladie grave, dont les couvertures s'appliquent au mois en cours. Le tableau ci-dessous indique le montant des retenues à la source pour les primes après la date d'embauche d'un employé.

Statut	Date d'embauche	Entrée en vigueur de la couverture	Retenues prélevées pour :
Permanent	1 ^{er} mars	1 ^{er} mars	La couverture de mars et avril
Permanent	Entre le 2 et le 31 mars	Entre le 2 et le 31 mars	La couverture d'avril
Occasionnel	1 ^{er} mars	1 ^{er} septembre	La couverture de septembre et octobre
Occasionnel	Entre le 2 et le 31 mars	1 ^{er} octobre	La couverture d'octobre

Fin de la couverture

Généralités

En cas de cessation d'emploi, toute couverture sauf la garantie facultative pour maladie grave (voir la note à la page suivante) prend fin à la date de cessation d'emploi, à moins d'indication contraire dans une politique sur les indemnités de départ. Sauf en ce qui concerne le régime facultatif d'assurance DMA, les primes payées à l'avance seront remboursées si elles ont été prélevées pendant le mois de la cessation d'emploi.

À condition de réunir les critères d'admissibilité, l'employé dont l'emploi a pris fin et qui est réembauché dans les six mois suivant la cessation de son emploi a droit au rétablissement de sa couverture dès son retour au travail. Il n'est donc pas obligé d'attendre encore six mois pour être admissible à la couverture. Les principes s'appliquant à la retenue pour les primes sont les mêmes que pour les exemples du tableau ci-dessus.

Départ à la retraite

Puisque les primes des régimes de soins médicaux et dentaires sont prélevées un mois à l'avance, la couverture des régimes des employés actifs se poursuit normalement jusqu'à la fin du mois suivant le départ à la retraite. La couverture du régime des retraités débute donc le premier jour du mois suivant.

Par exemple, si un employé part à la retraite en juin, la couverture des régimes pour employés actifs se poursuivra normalement jusqu'au 31 juillet. Les prélèvements sur le compte bancaire ou les retenues sur le chèque de pension du retraité débiteront en juillet, et la couverture du régime des retraités débutera le 1^{er} août.

Maintien et rétablissement de la couverture des régimes d'avantages sociaux

Mise en disponibilité

L'employé qui est mis en disponibilité peut avoir la possibilité de continuer à bénéficier de son assurance-vie collective, de son assurance DMA et de ses régimes de soins médicaux et dentaires. La couverture peut être prolongée comme prévu par les dispositions de la convention collective applicable, ou jusqu'à un maximum de 12 mois dans le cas d'un employé non syndiqué si sa lettre de mise en disponibilité en fait mention. La garantie facultative pour maladie grave se poursuivra automatiquement (voir la note ci-dessous). L'employé pourrait devoir payer le montant total des primes durant cette période.

- Si la couverture est **interrompue**, l'employeur doit mettre fin aux avantages sociaux de l'employé dès le premier jour de sa mise en disponibilité.
- Si la couverture est **maintenue**, l'employé et l'employeur doivent remplir le *Formulaire de maintien de la protection des avantages sociaux* et le transmettre à Vestcor, accompagné du paiement des primes.

Congé approuvé

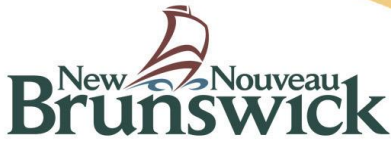
Pendant la durée d'un congé approuvé avec salaire complet ou partiel, un employé continue de bénéficier de la couverture de tous les régimes d'avantages sociaux, et l'entente de partage des coûts avec l'employeur est maintenue.

Pour un congé non rémunéré approuvé, l'employé et l'employeur doivent remplir le *Formulaire de maintien de la protection des avantages sociaux* et le transmettre à Vestcor. Veuillez noter que l'employé doit signer, dater et parafer ses options sur le formulaire, qu'il décide de maintenir ou non la couverture.

- Si l'employé décide d'**interrompre** la couverture, l'employeur doit suspendre ses avantages sociaux dès le premier jour de sa mise en disponibilité.
- Si l'employé décide de **maintenir** la couverture, l'employé doit soumettre le paiement des primes à Vestcor.

Le paiement des primes peut être effectué par chèques postdatés ou par mandats (établis à l'ordre du ministre des Finances) et doit parvenir à Vestcor dans les 60 jours du début du congé. Sinon, la couverture sera interrompue et elle ne pourra être rétablie que lors du retour au travail de l'employé. Les paiements rétroactifs ne seront pas acceptés.

En toutes circonstances (cessation d'emploi, retraite, mise à pied, congé autorisé), la garantie facultative pour maladie grave sera automatiquement maintenue, à moins que vous ne choisissiez de la suspendre ou d'y mettre fin en appelant l'équipe des garanties facultatives de Croix Bleue Medavie au 1-844-949-3809.



Rétablissement de la couverture des régimes d'avantages sociaux

La couverture de tous les régimes d'avantages sociaux dont bénéficiait l'employé avant son congé doit être rétablie par l'employeur lorsque l'employé retourne au travail, que cette couverture ait été interrompue ou non pendant le congé.

Exonération des primes

Pour être admissible à une exonération des primes, l'employé doit continuer de payer ses primes durant la période d'attente de quatre mois. Si les primes n'ont pas été payées durant cette période d'attente, l'employé a effectivement renoncé à son droit à une exonération des primes. Veuillez noter qu'un employé peut être en congé approuvé avec salaire complet ou partiel pendant la période d'attente, mais qu'il n'aura droit à l'exonération des primes que lorsqu'il ne recevra plus aucun salaire.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec l'équipe des Services aux membres de Vestcor, en composant le 506-453-2296 ou le numéro sans frais 1-800-561-4012.