

# Guide de l'employeur sur les prestations d'invalidité







Les absences du travail réduisent la productivité de votre entreprise, perturbent ses activités et ont une incidence considérable sur ses résultats financiers. Or, une bonne gestion des absences vous permet de réduire ces conséquences néfastes. Vous pouvez compter sur Co-operators pour vous accompagner dans la gestion des dossiers d'invalidité.



# Demandes de prestations d'invalidité

Vous jouez un rôle important dans le processus de demande de prestations. Les questions et réponses contenues dans le présent document vous aideront à mieux comprendre les rôles et responsabilités de chacun dans le cadre de ce processus.

## Combien d'heures mes employés doivent-ils travailler pour être admissibles aux prestations d'invalidité?

Le nombre d'heures de travail requises figure dans votre police et dans le livret d'assurance collective, aux rubriques portant sur les critères d'admissibilité et sur la définition des employés assurés.

## Qui décide de l'existence de l'invalidité?

Le chargé de dossiers d'invalidité de Co-operators détermine si l'employé présente une « invalidité totale » au sens défini dans la police. Cette tâche ne revient pas au médecin.

Voici les éléments qui interviennent dans la décision :

- la description de poste et des tâches connexes
- les renseignements médicaux présentés par les médecins et les fournisseurs de soins de santé
- les renseignements fournis par l'employé et l'employeur
- la définition de l'invalidité totale figurant dans la police

## Que puis-je faire pour accélérer le processus de décision?

Voici ce que vous pouvez faire pour activer le processus de décision :

- Demander à vos employés de lire le Guide de demande de prestations d'invalidité, qui accompagne la demande de prestations.
- Présenter sans délai la demande de prestations dûment remplie, de préférence dans les quatre à six semaines qui précèdent la fin du délai de carence. Pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé, le médecin ne doit pas adresser la déclaration du médecin à l'employeur, mais directement au Service des règlements invalidité (Collective) de Co-operators Compagnie d'assurance-vie.

- Fournir les renseignements relatifs au dépôt direct afin d'accélérer le versement des prestations.
- Veiller à ce que tous les formulaires soient dûment remplis.

## Que puis-je faire pour réduire le temps de réponse du médecin?

L'employé est le mieux placé pour demander à son médecin de donner une réponse rapide. Il doit communiquer par téléphone ou par télécopieur avec son médecin et l'inviter à remplir la demande de prestations initiale.

## Comment savoir où en est un dossier d'invalidité?

Vous pouvez nous téléphoner sans frais au 1-866-442-3098. Nous informons l'employeur de l'acceptation ou du refus de la demande, de la date d'émission du chèque et de l'obligation de nous fournir des renseignements additionnels. Pour des raisons de confidentialité, nous ne fournissons aucun autre renseignement sur la demande présentée par l'employé.





**Pouvez-vous m'indiquer les raisons de l'absence?**

La législation sur la protection des renseignements personnels précise les règles à suivre pour obtenir, utiliser et divulguer les renseignements personnels d'un employé. Nous ne pouvons donner aucune information sur l'invalidité de l'employé, y compris la raison de son absence.

**Si la demande de prestations est rejetée et que l'employé ne reprend pas le travail, dois-je continuer à payer les primes en son nom?**

Cela dépend de votre politique en matière de ressources humaines. La police d'assurance collective stipule que, pour être admissible aux prestations, l'employé doit être effectivement au travail, sauf dans des cas précis. Nous vous conseillons donc de vous adresser à votre avocat à ce sujet.

**Que puis-je faire pour aider un employé invalide?**

La gestion de l'invalidité se fait en partenariat avec l'employé, l'employeur, l'assureur et le fournisseur de soins de santé. Vous jouez donc un rôle important dans le processus de rétablissement. Vous pouvez commencer par entretenir un contact avec l'employé pendant son absence. Soyez prêt à faire des concessions pour permettre un retour progressif au travail ou dans le cadre de fonctions modifiées et faites-lui savoir qu'il peut compter sur vous pour faciliter son retour. Grâce à ce contact, l'employé conservera un lien avec son milieu de travail, ce qui est important pour sa réinsertion.

**Que dois-je faire pour savoir quand l'employé pourra reprendre le travail?**

En restant en contact avec l'employé, vous saurez quand il sera apte à reprendre ses activités. En outre, notre chargé de dossiers d'invalidité pourra vous indiquer la date prévue du retour au travail, d'après les renseignements à sa disposition. Précisons que cette date peut changer selon l'évolution du cas.

**Comment les prestations d'invalidité sont-elles versées?**

Nous recommandons les versements par dépôt direct. Nous pouvons également envoyer un chèque par la poste à l'employé, ou, à votre demande, à l'employeur.

**Comment connaître les restrictions qui s'appliquent à l'employé?**

Selon la législation sur les droits de la personne, la discrimination fondée sur l'invalidité est interdite, et l'employeur doit adapter le milieu de travail pour accommoder les travailleurs atteints d'un handicap, sauf dans les cas de contrainte excessive. Si nous prenons les dispositions nécessaires pour un retour au travail progressif ou dans le cadre de fonctions modifiées, nous vous indiquerons les restrictions à respecter, s'il y a lieu, d'après les renseignements médicaux.

**Qu'arrive-t-il si je licencie un employé invalide?**

Une cessation d'emploi qui survient pendant l'invalidité n'a aucun effet sur les prestations que reçoit l'employé, mais peut avoir une incidence sur le plan juridique ou sur les autres garanties d'assurance collective. Nous vous conseillons donc de vous adresser à votre avocat avant de licencier un employé en congé de maladie.

**À quelle fréquence communiquez-vous avec mon entreprise et à qui vous adressez-vous?**

Vous pouvez communiquer avec nous à tout moment. Nous vous informons de l'acceptation ou du refus des nouvelles demandes de prestations. Pour les dossiers en cours, nous communiquons avec vous lorsque nous avons des renseignements à vous transmettre ou à vous demander. Pour éviter des retards de traitement, nous pouvons vous appeler si nous avons besoin de vérifier un renseignement dans la partie du formulaire que vous avez remplie. Dès que nous prenons notre décision, nous informons l'employé et l'employeur par écrit, au même moment. Sauf indication contraire, nous adressons notre correspondance à la personne de votre entreprise qui a signé la demande de prestations.

**Quel est le rôle du chargé de dossiers de réadaptation?**

La réadaptation requiert la collaboration de tous les intéressés, c.-à-d. l'employé, l'employeur, l'assureur et les professionnels de la santé. L'employé est tenu de participer à un programme de réadaptation au titre de sa police. Le chargé de dossiers de réadaptation travaille en collaboration avec les employés qui ont besoin d'aide à divers égards. Il a pour tâche principale de concevoir et de mettre en œuvre des programmes de retour au travail, mais il fournit parfois aussi des traitements et une aide en matière d'emploi. Dans de rares cas, nous offrons une formation de base pour améliorer les chances de l'employé à décrocher un emploi. Pour le retour au travail, nous suivons une procédure éprouvée qui repose sur l'ordre des priorités ci-après :

- le même emploi chez le même employeur
- un emploi différent chez le même employeur
- le même emploi chez un employeur différent
- un emploi différent chez un employeur différent





### **Pourquoi me demandez-vous une description de poste?**

Selon la définition de l'invalidité totale qui figure dans la plupart des polices, l'employé n'est reconnu invalide que s'il est incapable d'exercer les fonctions de son emploi. Nous avons donc besoin de connaître en quoi consistent les activités professionnelles de l'employé pour pouvoir déterminer son droit aux prestations.

### **Quel effet ont les conflits en milieu de travail sur les invalidités?**

Les problèmes en milieu de travail sont parfois à l'origine de maladies. Le fait de créer une bonne ambiance au travail, de s'attaquer aux problèmes lorsqu'ils surgissent et de faciliter le retour au travail permet de réduire le coût élevé de l'absentéisme.

### **Si l'employé ne reprend pas le travail après le rejet de sa demande de prestations ou l'arrêt de ses prestations d'invalidité, est-ce que je peux le licencier?**

Votre décision de licencier un employé ne doit pas être fondée sur notre décision de rejeter la demande de prestations ou de cesser le versement des prestations. Il se peut en effet que notre décision s'appuie sur des raisons autres que la capacité à reprendre le travail. Soulignons que la décision d'accorder des prestations d'invalidité est tout à fait distincte de la décision de licencier un employé et que l'une ne doit pas dépendre de l'autre. Nous vous conseillons donc de vous adresser à votre avocat à ce sujet.

### **Vous avez des questions? Appelez-nous!**

Pour toute question sur le processus de demande de prestations d'invalidité, communiquez avec notre centre d'appels au 1-866-442-3098. Co-operators offre de nombreux produits et services pour gérer l'absentéisme. Pour en savoir davantage, communiquez avec votre conseiller en assurance collective ou visitez notre site Web au <http://www.cooperators.ca/collective>.

Voici d'autres sources d'information pour vous aider à gérer l'absentéisme en milieu de travail :

- L'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail offre sur son site Web ([www.nidmar.ca](http://www.nidmar.ca)) des publications, vidéos, documents de présentation et programmes de formation en ligne.
- La Commission canadienne des droits de la personne offre divers renseignements, dont un modèle de politique sur les mesures d'adaptation au travail. Pour consulter ce modèle et d'autres publications de la Commission, rendez-vous au [www.chrcccdp.ca](http://www.chrcccdp.ca).



## À propos de Co-operators

En 1945, des cultivateurs de blé de la Saskatchewan mettaient sur pied une coopérative d'assurance, qui est devenue la société Co-operators. De propriété exclusivement canadienne, Co-operators offre de l'assurance automobile, habitation, vie, entreprise, agricole et collective, de même que des produits de placement. Les temps ont changé, mais notre engagement coopératif demeure, tout comme notre sens de la responsabilité sociale. Aujourd'hui, Co-operators assure près de 1,6 million de Canadiens.

Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le [www.cooperators.ca/collective](http://www.cooperators.ca/collective).

Co-operators™ est une marque déposée du Groupe Co-operators limitée, utilisée sous licence. Régimes d'assurance collective offerts par Co-operators Compagnie d'assurance-vie.  
Pour consulter notre politique sur la protection de la vie privée, visitez le [www.cooperators.ca](http://www.cooperators.ca).

