



# NÉGOCIATION DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

## AIDE-MÉMOIRE DU SCFP – RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

### ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

#### AIDE-MÉMOIRE – VOTRE RÉGIME SE COMPARE-T-IL AVANTAGEUSEMENT ?

Élément	« Idéal »	Votre convention ou régime
Part de la prime payée par l'employé	Maintenir ou réduire la part de la prime payée par l'employé, ou la faire payer à 100 % par l'employeur.	
Limites ou paiements maximums	Pas de limite ni montant maximum sur ce que les employeurs rembourseront pour des avantages particuliers.	
	Pas de diminution des limites ou montants maximums de remboursement actuels.	
	Pas de limite annuelle ou à vie du remboursement reçu par les employés pour les dépenses totales en santé.	
Franchises (montant annuel payé par l'employé avant d'être remboursé)	Pas de franchises. S'il y en a, pas d'augmentation des montants.	

## RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

### AIDE-MÉMOIRE – VOTRE RÉGIME SE COMPARE-T-IL AVANTAGEUSEMENT ?

Élément	« Idéal »	Votre convention ou régime
Étendue de la garantie	Large garantie – soins de base et de prévention (obturation, nettoyage, etc.), services chirurgicaux, soins des prothèses, orthodontie, etc.	
Dans la convention collective	Description du régime ou de la couverture dans le texte de la convention collective.	
Grille tarifaire	Remboursement selon l'actuelle grille tarifaire.	
Limite (montant maximum payé)	Pas de limite de fréquence pour certains traitements ni de limite de dollars pour d'autres frais.	

## RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

### AIDE-MÉMOIRE – VOTRE RÉGIME SE COMPARE-T-IL AVANTAGEUSEMENT ?

Élément	« Idéal »	Votre convention ou régime
Pas de délai de carence	Commence lorsque les congés de maladie sont épuisés.	
Niveau des prestations	75-80 % de la paie, minimum	
	Protection contre la hausse du coût de la vie pour les paiements d'ILD afin qu'ils dépassent éventuellement le revenu d'avant l'invalidité.	
Protection	Est maintenue pendant un licenciement, une grève ou un lock-out.	
Cotisations au régime de retraite	Les cotisations au régime de retraite doivent continuer pendant que l'employé touche l'assurance invalidité.	
États de service	Maintien des états de service pendant l'ILD.	
Ancienneté	L'ancienneté doit être conservée ou s'accumuler pendant l'ILD.	
Droit aux avantages	Un employé en ILD a droit à tous les avantages prévus à la convention collective.	
Définition d'invalidité	Par « invalidité », on entend l'incapacité de faire « son » travail, et pas « n'importe quel » travail, pendant 2 ans ou plus.	
Exclusions	Peu d'exclusions ou de limites pour veiller à ce que tous les employés aient droit à la protection en tout temps. Pas d'exclusion pour les invalidités liées à la grossesse, à l'état mental ou nerveux, à l'alcool ou aux drogues, ou à une affection préexistante.	
Refus de prestations	L'employeur est responsable de fournir les prestations d'ILD, et non la compagnie d'assurance; les refus sont donc sujets à grief.	
Primes	Payées à 100 % par l'employeur.	
Information	L'employeur doit fournir une copie à jour du régime aux membres et la police de base au syndicat.	
Changement au régime	Le consentement du syndicat est exigé pour modifier le régime ou changer d'assureur.	
Retour au travail	Un employé dont l'ILD se termine a le droit de revenir à son ancien travail ou à un poste équivalent.	
Mesures d'adaptation	Plan de retour au travail avec adaptation, négocié avec le syndicat.	

## GESTION DES CONGÉS DE MALADIE ET DE L'ASSIDUITÉ

### AIDE-MÉMOIRE – VOTRE RÉGIME SE COMPARE-T-IL AVANTAGEUSEMENT ?

Élément	« Idéal »	Votre convention ou régime
Harcèlement pour utilisation de congés de maladie	Clause dans la convention pour empêcher ce type de harcèlement et assurer le droit de déposer un grief pour traitement injuste.	
Exigences spécifiques pour les avis en cas de maladie.	Pas de préavis requis pour être admissible à un congé de maladie. Pas d'obligation de parler à un directeur particulier.	
Demande de renseignements médicaux	Préciser que les membres ne sont pas obligés de dire de quoi ils souffrent et que l'employeur n'a pas le droit de demander au médecin de l'employé de lui fournir des renseignements concernant le diagnostic et le pronostic. Les renseignements médicaux fournis à la direction doivent être de nature fonctionnelle seulement.	
Renseignements que l'employeur juge satisfaisants	Pas de clause stipulant que les renseignements médicaux de l'employé doivent être « satisfaisants pour l'employeur » ni pour la compagnie d'assurance.	
Notes de médecin	Aucune note du médecin nécessaire pour les 5 ou 10 premiers jours d'absence. Pas de deuxième note requise avant 30 jours.	
Frais des notes de médecin	Clause exigeant que l'employeur assume les frais des notes et lettres de médecin à des fins d'adaptation.	
Adaptation médicale pour le retour au travail	Clause à cet effet à être mise en œuvre à la demande de l'employé.	
Discrimination contre la maladie et l'invalidité	Inclure l'invalidité et les handicaps aux clauses de non-discrimination	
Protection contre l'absentéisme involontaire	Droit de porter un grief de congédiement pour absentéisme involontaire dû à des congés de maladies fréquents ou prolongés.	
Détermination des causes de congés de maladie fréquents	Droit du comité mixte de rechercher les causes d'un recours élevé aux congés de maladie.	
Congés de maladie insuffisants	Améliorer le régime de congés de maladie accumulés et intégrer toutes les conditions à la convention collective.	
Congé de maladie utilisé pour des membres de la famille malades.	Négocier des congés parentaux pour des membres de la famille malades, de même que d'autres formes de congé qui pourraient contribuer à un recours élevé aux congés de maladie.	

## CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE

### AIDE-MÉMOIRE – VOTRE RÉGIME SE COMPARE-T-IL AVANTAGEUSEMENT ?

Élément	« Idéal »	Votre convention ou régime
Garantie de prestations	L'employeur ne peut pas réduire les prestations pendant la durée de la convention.	
Droit de porter un grief en cas de refus	L'employeur, et non l'assureur, est responsable de fournir les prestations. Droits de grief et d'arbitrage en cas de modifications ou de refus.	
Pas de modification au régime ni de changement d'assureur	Aucune modification au régime d'avantages ni changement d'assureur sans l'accord du syndicat.	
Avis au syndicat en cas d'économies	Le syndicat doit être avisé des dividendes, réductions de prime ou autres économies payées à l'employeur.	
Améliorations découlant des économies	Les économies réalisées doivent servir à améliorer le régime et non à permettre à l'employeur de prendre une période de suspension des cotisations.	
Diffusion d'information	L'employeur doit fournir à tous les employés une brochure décrivant le régime d'avantages sociaux.	
	La police générale doit être fournie au syndicat.	
Comité mixte d'examen des avantages	Représentation égale du syndicat et de la direction.	
Mandat	Mandat d'examiner la façon dont les avantages sont fournis et administrés et leur coût-efficacité.	
Rôle	Spécifications pour les soumissions relatives aux avantages négociés, l'évaluation des propositions et la recommandation d'assureurs.	
Réunions	Réunions régulières pendant les heures de travail.	
Accès à l'information	Accès à la documentation nécessaire pour remplir le mandat.	

Source: Développement syndical du SCFP – Atelier sur les avantages sociaux - mai 2005