

Information aux partenaires

ORIGINE → Secrétariat de la CERA

OBJET → Admissibilité à l'assurance collective et affectation temporaire

Le régime d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic prévoit des conditions particulières pour les employés cadres occupant un emploi occasionnel ou de manière « temporaire ». Ainsi, le régime reconnaît notamment à titre d'employé admissible :

*«une personne embauchée dans un **emploi occasionnel** ou une personne embauchée **temporairement** pour occuper un poste de cadre, de hors-cadre ou d'employé désigné pour une période prévue **d'au moins un (1) an** et à la condition que sa semaine régulière de travail soit supérieure à 25% de la semaine régulière de travail de l'employé cadre ou hors-cadre ou de l'employé désigné à temps complet. La personne est alors admissible aux régimes d'assurance collective uniquement pour la période prévue d'emploi. »*

De plus, toujours aux fins des régimes d'assurance collective, l'employé cadre, l'employé hors-cadre ou l'employé désigné, dont la semaine de travail est égale ou supérieure à 70% de la semaine régulière de l'employé à temps complet est considéré comme un employé à temps complet. Toutefois, si la semaine de travail de cet employé est supérieure à 25%, mais inférieure à 70% de la semaine régulière à temps complet, l'employé est alors considéré à temps partiel.

Ainsi, si un employé cadre quitte son emploi pour aller occuper une fonction de cadre chez un autre employeur, il devra rencontrer les exigences du contrat d'assurance telles que stipulées ci-haut s'il veut bénéficier des protections de l'assurance collective prévues pour le personnel d'encadrement. À titre d'exemple, une direction d'école de la Commission scolaire X qui cesse d'occuper sa fonction le 1^{er} juillet et débute un emploi dans la Commission scolaire Y à compter du 1^{er} août suivant devra s'assurer d'une part, que son contrat avec la Commission scolaire Y sera d'une durée d'au moins un an et d'autre part, qu'il occupera son emploi à raison d'au moins 70% de la semaine régulière de travail d'un employé à temps complet. Si un cadre occupe un emploi à temps partiel, il pourrait ne pas pouvoir bénéficier de tous ses avantages en matière d'assurance collective.

Précisons également que la notion d'« Employeur » dans le contrat d'assurance du personnel d'encadrement est différente de celle qui est reconnue dans le régime de retraite RRPE. Ainsi, aux fins du régime d'assurance, chaque commission scolaire ou chaque cégep est considéré comme un employeur distinct dans le réseau de l'Éducation. Dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, ce sont principalement les CIUSSS et les CISSS qui sont considérés comme employeurs. Certaines exceptions peuvent parfois s'appliquer.

Dans un contexte où les affectations à des postes « temporaires » semblent devenir une pratique de plus en plus populaire, il est important de s'assurer que les cadres concernés demeurent couverts par leur régime d'assurance.

Si des situations particulières sont portées à votre attention et que vous désirez clarifier certains éléments, n'hésitez pas à communiquer avec la directrice générale de la CERA.