



LE CONGÉ DE COMPASSION

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT

Une protection incluse avec la garantie d'assurance salaire de longue durée
offerte par Humania Assurance.

 **HUMANIA**
ASSURANCE^{MD}

SOMMAIRE

Pourquoi le congé de compassion ?	3
Le congé de compassion, c'est quoi ?	3
Comment savoir si un employé est admissible ?	4
Quel est le montant de prestation mensuelle ?	4
Quelle est la durée maximale des prestations ?	4
Quel est le délai de carence ?	4
Quoi faire avant de soumettre une demande ?	5
Comment soumettre une demande ?	5
Qui décide de l'admissibilité de la demande ?	6
Quoi faire pendant la période d'indemnisation ?	6
Quoi faire lorsque la durée maximale des prestations de 12 mois est atteinte ?	6

Pourquoi le congé de compassion ?

Aujourd'hui, l'assurance salaire de longue durée revêt une importance capitale dans les régimes d'assurance collective. Cette garantie protège la sécurité financière d'un employé en cas d'invalidité. Mais s'il doit s'absenter pour prendre soin d'un proche gravement malade ou blessé, quelle protection lui est offerte ?

Un employé confronté à une blessure grave, à la maladie, à la perte d'autonomie ou encore à la fin de vie de son conjoint ou de son enfant subit un stress émotionnel, mental et financier dévastateur. Il est beaucoup plus à risque de succomber à l'épuisement et de tomber en invalidité.

Humania Assurance innove en incluant le congé de compassion à même la garantie d'assurance salaire de longue durée, pour laquelle elle est réputée.

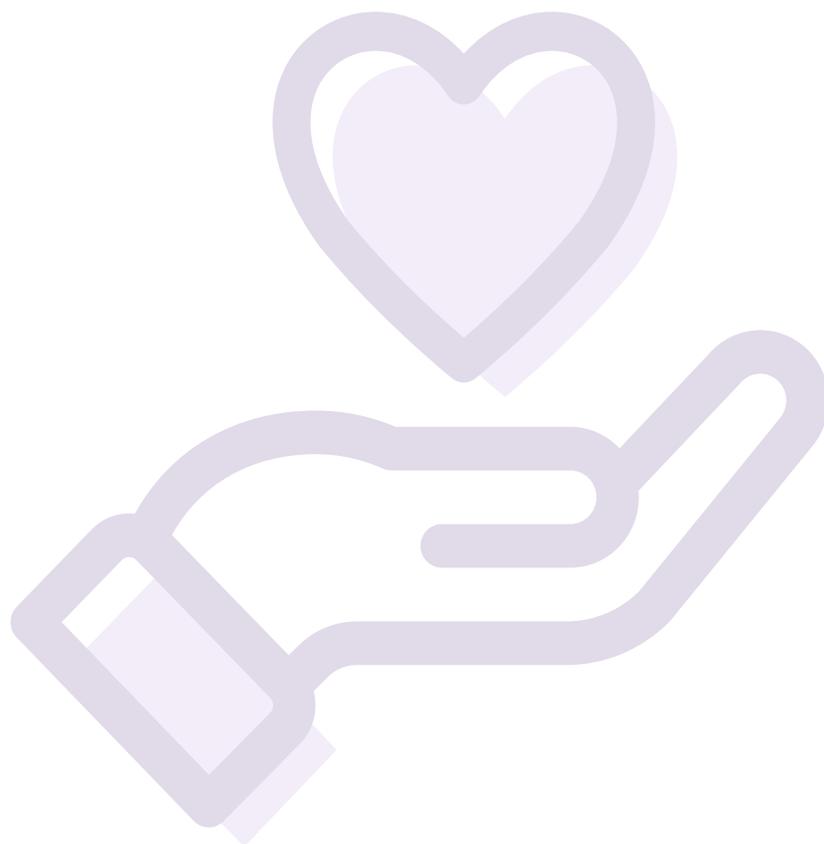
Le congé de compassion, c'est quoi ?

Des avantages pour l'employé :

- La possibilité de s'absenter temporairement du travail pour prendre soin d'un proche ;
- Un paiement mensuel jusqu'à 12 mois lors d'un arrêt de travail dû à une condition médicale grave d'un conjoint ou d'un enfant nécessitant des soins particuliers importants ;
- Une prestation qui offre les mêmes montants de protection après le même délai d'attente que l'assurance salaire de longue durée ;
- Une protection qui complète les différents programmes du gouvernement fédéral.

Des avantages pour l'employeur :

- Une alternative aux régimes collectifs traditionnels qui n'offrent pas de solutions concrètes à ce type de situation ;
- Une contribution active à l'attraction et à la rétention du personnel ;
- La création d'une marque employeur encore plus forte ;
- La prévention de l'invalidité d'un employé.



Comment savoir si un employé est admissible ?

Pour être admissible au congé de compassion :

- L'employé doit être couvert par la garantie d'assurance salaire de longue durée incluant la protection « congé de compassion » prévue dans le contrat d'assurance collective offert par Humania Assurance ;
- La personne à charge doit répondre à la définition de conjoint ou d'enfant à charge décrite au contrat ;
- La personne à charge doit répondre aux conditions médicales précisées dans la clause d'admissibilité énoncée au contrat ;
- L'assuré doit être en arrêt de travail à temps plein.

Quel est le montant de la prestation mensuelle ?

Le montant mensuel versé en cas de prestations de compassion est identique à la prestation mensuelle indiquée au sommaire des garanties de la couverture d'assurance salaire de longue durée, sous réserve des clauses de coordination et d'intégration spécifiques à la présente protection.

Quelle est la durée maximale des prestations ?

Le congé de compassion offre la possibilité à une personne assurée de s'absenter du travail pour prendre soin de son enfant ou de son conjoint pour un maximum de 12 mois.

Quel est le délai de carence ?

Pour l'employé admissible, le délai de carence est la période d'attente pendant laquelle aucune prestation n'est payable.

Dans le cadre du congé de compassion, le délai de carence est identique à celui prévu pour la garantie d'assurance salaire de longue durée, comme indiqué au sommaire des garanties. L'assuré doit avoir cessé tout travail rémunérateur durant le délai de carence.



Gardez en tête : pendant le délai de carence, l'employé peut être admissible à l'un des différents programmes du gouvernement fédéral.

Quoi faire avant de soumettre une demande ?

L'employé doit :

- Valider l'admissibilité aux différents types de prestations pour aidants naturels de l'assurance-emploi;
- Contacter son employeur pour convenir des modalités de l'arrêt (statut d'emploi, durée prévue du congé, paiement des primes d'assurance collective, etc.).

L'employeur doit :

- S'assurer de respecter les lois relatives à la protection d'emploi pour les aidants naturels;
- Aviser l'assureur de l'arrêt de travail en précisant, s'il y a lieu, la durée d'absence prévue;
- Prendre une entente avec l'employé pour le paiement de ses primes d'assurance collective durant le congé de compassion.



Gardez en tête : pendant le délai de carence, si les primes sont payées, l'ensemble des garanties du régime collectif de l'employé demeurera en vigueur. Toutefois, certaines conditions doivent être respectées. Se référer au contrat pour plus de détails.

Comment soumettre une demande ?

L'employé doit :

- Transmettre à Humania Assurance le formulaire de demande de règlement rempli par l'employé, l'employeur et le médecin traitant;
- Fournir une preuve acceptable de lien de parenté avec la personne nécessitant un soutien (conjoint ou enfant);
- S'assurer de respecter les délais pour la transmission de la demande de règlement à Humania Assurance.

L'employeur doit :

- Remplir la section Employeur du formulaire de demande de règlement.



Gardez en tête : Le formulaire de demande de règlement est disponible dans la section Assurance collective du site Internet d'Humania Assurance.

Qui décide de l'admissibilité de la demande ?

Dès réception de la demande complète, Humania Assurance étudiera l'admissibilité de l'employé et lui communiquera sa décision.

Dans le cas d'une acceptation :

- L'employé recevra ses prestations, sur une base mensuelle, pour une période maximale de 12 mois;
- L'ensemble des garanties restera en vigueur – incluant l'assurance salaire – tant que le lien d'emploi est maintenu, que le contrat d'assurance collective avec Humania Assurance est actif et que les primes sont payées.

Dans le cas d'un refus :

- Les raisons du refus seront expliquées verbalement et par écrit à l'employé;
- L'absence au travail sera considérée comme un congé sans solde et les couvertures conservées du régime d'assurance collective pourraient être modifiées.

Quoi faire pendant la période d'indemnisation ?

L'employé doit :

- Informer Humania Assurance de tout changement majeur relatif à la condition médicale de la personne à charge;
- Continuer de satisfaire aux critères d'admissibilité;
- Répondre aux suivis qui pourraient être demandés par Humania Assurance.

L'employeur doit :

- Informer Humania Assurance de tout changement quant au statut d'emploi par exemple : retour au travail, terminaison du lien d'emploi, etc.

Quoi faire lorsque la durée maximale des prestations de 12 mois est atteinte ?

L'employeur doit, s'il y a lieu, informer Humania Assurance de la date de retour au travail à temps plein de l'employé. En l'absence de retour au travail, il devra informer Humania Assurance du changement de statut de l'employé (congé sans solde, terminaison du lien d'emploi, etc.).



NOTE IMPORTANTE : Humania Assurance invite tout employé admissible au congé de compassion à s'informer auprès de son employeur sur tout autre programme d'aide dont il pourrait bénéficier grâce à son assurance collective. Certaines ressources supplémentaires pourraient être disponibles.

LE CONGÉ DE COMPASSION

UNE INNOVATION



compassion.humania.ca