

Benefits Bulletin

Benefit News to Keep You in the Know and the Now

Mai 2017

La marijuana au travail

Toute conversation sur la marijuana doit commencer par reconnaître qu'il existe deux facettes distinctes : la marijuana récréative et la marijuana médicale. Différentes utilisations nécessitent différentes approches pour gérer l'utilisation de marijuana au travail.

Usage récréatif

La marijuana reste une drogue illicite. Une loi a été déposée, mais n'a pas encore permis de dépénaliser la possession, la distribution et l'utilisation de la drogue. Les politiques générales régissant l'utilisation d'alcool et de drogues s'appliqueraient aussi actuellement à la marijuana et dans le cas où elle serait dépénalisée.

Le standard s'appliquant à la régulation ne concerne pas l'emploi, mais davantage l'intoxication au travail. Le défi consiste à déterminer comment établir le degré d'intoxication permis. Lorsqu'il est question d'alcool, un simple test vous dira si le taux d'alcoolémie dans le sang d'un employé dépasse la limite autorisée. Cependant, avec la marijuana, ses effets peuvent rester dans le système pendant un maximum de 24 heures, mais le degré et la durée de l'intoxication peuvent varier grandement selon les personnes, rendant ainsi difficile de déterminer si la limite autorisée a été dépassée.

La marijuana médicale

La marijuana médicale est autorisée par la loi. Elle est fournie par le gouvernement pour assurer la sécurité des personnes.

Elle peut être prise de différentes manières : par voie orale, par crèmes topiques et par inhalation, soit la méthode classique. La marijuana est souvent consommée pour

soulager les douleurs chroniques, contrer l'insomnie et aider à atténuer les effets de la chimiothérapie.

Comme tout employé souffrant d'une maladie, mais qui continue de travailler, un employeur doit s'adapter à ses critères jusqu'au point de la contrainte excessive. Cela peut nécessiter de lui fournir un endroit sécuritaire pour administrer son traitement et entreposer son médicament. Cela peut aussi comprendre de protéger les autres employés de la fumée secondaire et de s'assurer que l'odeur propre à la marijuana ne les affecte pas. Si l'employé occupe un poste pouvant compromettre sa sécurité, les tâches de celui-ci pourraient être modifiées.

La marijuana médicale n'a pas reçu de numéro d'identification du médicament (DIN) par Santé Canada. Elle n'est généralement donc pas couverte par un régime d'assurance collective. La plupart des régimes exigent qu'une prescription comporte un DIN avant qu'elle puisse être autorisée.

Cependant, dans certaines situations, il est déjà arrivé que ce médicament ait été couvert. Dans un cas, l'employé était membre d'une fiducie de santé et de bien-être (FSBE) et le régime refusait sans cesse la demande, car ce médicament ne possédait pas de DIN. Le langage de cette fiducie ne nécessitait pas automatiquement qu'une prescription possède un DIN pour qu'elle soit acceptée. En tant que tel, le régime a dû couvrir

les coûts comme elle l'aurait fait avec tout autre frais de médicaments.

Habituellement, les allocations de dépenses pour soins de santé ne possèdent pas les mêmes restrictions qu'un régime traditionnel. Les prochaines prescriptions dépourvues d'un DIN sont autorisées.

Évaluation de la politique des prestations

Les employeurs ont besoin de déterminer si la marijuana médicale est quelque chose qu'ils veulent couvrir sous leur régime et s'assurer que le langage de leurs politiques reflète ce choix. Pour la majorité, jusqu'à ce qu'un DIN soit donné par Santé Canada, l'achat de marijuana médicale ne peut être couvert. Une fois que cette situation aura changé, les sociétés d'assurances devront choisir si c'est quelque chose qu'elles veulent inclure dans leurs formulaires de médicaments standards (liste des médicaments couverts) et si tel est le cas, si la marijuana sera traitée comme un médicament doté d'une autorisation spéciale ou comme un traitement de dernier recours nécessitant une preuve médicale avant l'approbation du remboursement.

Changements au budget du congé parental

Le budget fédéral comprend des changements au régime d'assurance-emploi quant aux prestations du congé parental. Actuellement, les parents peuvent bénéficier jusqu'à 55 % de leurs salaires lorsqu'ils partent pour un congé n'excédant pas 12 mois. La proposition permettra aux parents de choisir de prolonger leur congé de 18 mois, mais alors à un taux réduit proportionnel (p. ex. 33 % pour 18 mois comparativement à 55 % pour 12 mois). Cela nécessitera aussi d'effectuer un ajustement à la Loi provinciale sur les normes d'emploi qui offre actuellement une protection d'emploi pour 12 mois.

Répercussion sur l'employeur

Selon la manière dont les politiques seront établies, un employeur avec un régime complémentaire pourrait finir par devoir déboursier davantage d'argent. Par exemple, si un régime limite l'employé jusqu'à 95 % de son revenu, sous le régime actuel, on lui paie 40 % de son revenu pendant 12 mois. Cependant, avec le nouveau plan, un employé qui prend 18 mois avec l'assurance-emploi (AE) qui lui paie 33 %, cela signifie que l'entreprise pourrait être limitée à un maximum de 62 % pendant

18 mois. Il se pourrait que les termes doivent être changés pour que le remboursement de l'employeur total soit calculé au prorata de la durée du départ, soit de 12 ou de 18 mois, ou bien que le montant remboursé par l'employeur équivaille au premier niveau pour les 12 premiers mois et que ce soit différent pour les 6 mois supplémentaires.

D'autres avantages tels qu'une augmentation de congés payés doivent aussi être évalués. Jusqu'à ce que l'assurance-emploi provinciale s'agence avec la nouvelle période de départ, les charges à payer pourraient être seulement déversées pendant 12 mois, mais les employeurs pourraient vouloir payer les 6 mois supplémentaires.

Il existe des options et des problèmes que les entreprises ont besoin d'évaluer pour être préparées.

Opposition

La proposition a reçu de l'opposition de la part de groupes de pression dirigés par des parents en affirmant qu'il reste d'autres besoins à remplir en ce qui a trait au remplacement du revenu, à l'accessibilité des soins de l'enfant et à l'aide financière pour ces soins. Pour de nombreuses personnes, le budget se réduit lors d'un congé parental et prolonger ce congé sans effectuer de changements au montant couvert permettrait seulement d'avantager les riches.

Quiz Corner

Mettez vos méninges à l'épreuve et remportez un prix de 50 \$!

Kim a acheté 4 paquets de 5 ballons pour le 15^e anniversaire de sa fille. Tous, sauf 9 d'entre eux ont éclaté avant la fin de la soirée. Combien de ballons reste-t-il?

Envoyez votre réponse par courriel à info@gmsinsurance.com ou par télécopieur au 905 670-4146.

Notre petit génie de mars était Mitchell Beck, qui a su découvrir la bonne réponse, soit :

Sept
Félicitations!

Il existe aussi une préoccupation pour ceux qui ne pourraient pas être admissibles aux prestations de l'assurance-emploi tels que les travailleurs à temps partiel (représentant une grande partie de la population active actuelle) et les travailleurs autonomes.

Les dirigeants d'entreprises ont aussi fait part de leurs préoccupations sur le changement, car cela permettrait aux parents de travailler à temps partiel pendant leur congé. Cela représente un défi pour les employeurs tentant de trouver des couvertures de remplacement.

Il reste à voir si le gouvernement ira de l'avant avec les changements conformément avec le budget ou s'il effectuera des révisions basées sur cette rétroaction.

GMS Insurance continuera de surveiller la tournure des événements de ces deux situations.