

# Survol de l'assurance collective de personnes

## 1. Les différents types d'assurance collective

Selon [\*Faits sur les assurances de personnes au Canada – Édition 2019\*](#), de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP), 38 % de la valeur des produits d'assurance vie des Québécois en 2018 provenait de l'assurance collective. Le conseiller doit donc en tenir compte lorsqu'il fait l'analyse des besoins financiers de ses clients.

L'assurance collective n'est pas réservée au milieu du travail, mais à tout groupe déterminé de personnes. Il est de pratique courante de classer l'assurance collective en trois catégories :

- Assurance collective employeur-employé.
- Assurance collective distribuée par les prêteurs.
- Assurance collective offerte par les associations.

En assurance collective, les assurés comprennent les adhérents (les employés, les emprunteurs et les membres de l'association) et leurs personnes à charge (conjoint légalement marié ou de fait et enfants). Le conjoint de fait est celui qui correspond à la définition que l'on trouve dans la police d'assurance.

Voyons les principales différences entre l'assurance collective employeur-employé et l'assurance collective offerte par les associations.

## Assurance collective employeur-employé

C'est le type d'assurance collective le plus connu et le plus répandu. L'assurance fait alors partie des avantages sociaux qu'un employeur offre à une partie ou à la totalité de ses employés. L'adhésion des employés y est généralement obligatoire.

Une entreprise peut offrir des protections différentes selon la catégorie d'employés. Il n'est pas rare de constater que les cadres bénéficient d'une protection plus élevée que les autres employés (par exemple, deux ou trois fois le salaire, plutôt qu'une fois). Par conséquent, le conseiller doit s'assurer d'avoir la ou les bonnes brochures explicatives avant de commencer son analyse. Il en est de même chaque fois qu'il met son dossier à jour parce que les protections peuvent avoir changé, particulièrement s'il y a un nouvel assureur.

Les employés peuvent aussi souscrire à de l'assurance vie facultative, en supplément du montant de base, en fournissant des preuves d'assurabilité. Ils devraient alors comparer le coût des primes et les conditions avec d'autres assurances vie individuelles et choisir la plus avantageuse selon leurs besoins.

### Avantages et désavantages

Comme pour tous les contrats d'assurance, l'assurance collective employeur-employé a à la fois des avantages et des désavantages.

Voici les principaux avantages de l'assurance en milieu de travail :

- L'adhésion est plus facile que dans le cas des contrats individuels. Il n'est généralement pas nécessaire de fournir des preuves d'assurabilité (les petits groupes peuvent devoir fournir des preuves de santé, de même que les hauts salariés pour la partie de leur revenu qui dépasse un certain seuil, par exemple 50 000 \$).
- Le coût est généralement moindre que celui des contrats individuels, surtout pour les petits montants d'assurance.
- Le droit de transformation en assurance individuelle s'applique.

Voici les principaux désavantages de l'assurance en milieu de travail :

- L'assuré ne peut généralement pas l'adapter à ses besoins spécifiques.
- Elle comprend une taxe de vente supplémentaire de 9%.
- La protection peut parfois être suspendue pendant une grève ou un lock-out.

## Assurance collective de type « association »

Le titulaire de ce type d'assurance est une association. Contrairement à une certaine perception populaire, l'assurance collective de type « association » n'est pas uniquement réservée aux membres des associations professionnelles comme les comptables, les médecins ou les juristes. Quelques autres associations offrent à leurs membres la possibilité de souscrire une assurance par leur entremise.

Ces assurances peuvent être un regroupement d'assurances individuelles ou une assurance collective. Pour que ce contrat soit considéré comme une assurance collective, il doit couvrir les personnes adhérant à un groupe déterminé, et dans certains cas, leur famille ou les personnes à leur charge.

Un groupe déterminé de personnes est celui dont les membres ont en commun, des activités ou des intérêts, notamment des intérêts socio-économiques ou culturels, et ce, avant même qu'une assurance collective ne leur soit offerte.

Ce groupe peut être constitué par exemple :

- De personnes ayant ou ayant déjà eu un lien d'emploi avec un ou plusieurs employeurs.
- De personnes d'une même profession ou occupation habituelle.
- Des membres d'une association de diplômés universitaires.

**À NOTER** – Afin de déterminer si l'assurance de type « association » est une assurance collective, vous devez consulter le contenu de la police ou, à défaut, communiquer avec l'assureur concerné afin de bien définir la nature du contrat. Si une taxe de 9 % est ajoutée aux primes, il s'agit d'une assurance collective.

Contrairement à l'assurance vie collective en milieu de travail, l'adhésion à l'assurance vie d'association est facultative. Elle est toutefois obligatoire pour sa portion « frais médicaux » si l'employeur n'offre aucune couverture.

### Avantages et désavantages

Voici les principaux avantages de l'assurance de type « association » :

- Le coût de l'assurance est généralement moindre que celui des contrats individuels.
- Le droit de transformation en assurance individuelle s'applique.
- Certaines associations fournissent les services d'un conseiller en sécurité financière.

Voici les principaux désavantages de l'assurance de type « association » :

- L'assuré ne reçoit pas toujours les conseils d'un conseiller en sécurité financière.
- Elle comprend une taxe de vente supplémentaire de 9 %.

## Tarification

Le processus de sélection varie selon les associations. Dans bien des cas, il ressemble davantage à celui des contrats individuels qu'à celui des contrats collectifs traditionnels.

Les primes de ce type d'assurance sont en paliers, c'est-à-dire qu'elles varient selon le groupe d'âge, par exemple de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, etc. Elles tiennent généralement compte du sexe et de l'usage ou non du tabac. Après négociation avec le preneur, l'assureur peut changer les primes pour l'ensemble des assurés, mais pas pour un assuré en particulier.

## 2. Fiscalité de l'assurance collective

### Taxe de vente

Au Québec, en plus des taxes sur les primes de 3,48 %, les primes des assurances collectives comprennent une taxe de vente (TVQ) de 9 %. Le total de ces taxes est donc de 12,8 %, soit  $(1,0348 \times 1,09) - 1$ .

### Avantage imposable

Lorsque les primes d'une assurance vie collective sont payées par un employeur, ces primes doivent être ajoutées au revenu imposable de l'employé, tant au Québec qu'au Canada. Le tableau suivant illustre les déboursés totaux pour qu'une prime de 1 000 \$ d'assurance vie collective soit payée.

### Total des déboursés nécessaires pour payer une prime de 1 000 \$

Taux marginal d'imposition en 2018	Primes payées par l'employeur	Impôts à payer	Revenu imposable nécessaire pour payer ces impôts	Total des déboursés
27,525 %	1 000,00 \$	275,25 \$	379,79 \$	1 379,79 \$
32,525 %	1 000,00 \$	325,25 \$	482,03 \$	1 482,03 \$
37,118 %	1 000,00 \$	371,18 \$	590,28 \$	1 590,28 \$
41,118 %	1 000,00 \$	411,18 \$	698,31 \$	1 698,31 \$
45,710 %	1 000,00 \$	457,10 \$	841,96 \$	1 841,96 \$
47,460 %	1 000,00 \$	474,60 \$	903,31 \$	1 903,31 \$
49,965 %	1 000,00 \$	499,65 \$	998,60 \$	1 998,60 \$

La troisième colonne de ce tableau indique les impôts à payer par un employé lorsque son employeur paie sa prime d'assurance vie de 1 000 \$ (deuxième colonne).

La quatrième colonne est le revenu imposable que l'employé doit avoir pour payer l'impôt sur l'avantage imposable. Par exemple, si le taux marginal d'imposition est de 41,118 %, un employé doit avoir un revenu de 698,31 \$. Sur ce revenu, il paiera des impôts de 287,13 \$ ( $698,31 \$ \times 41,118 \%$ ). Il lui restera alors 411,18 \$ ( $698,31 \$ - 287,13 \$$ ) pour payer l'avantage imposable. La dernière colonne est le total de la prime payée (1 000 \$) plus le salaire que doit gagner l'employé pour payer la prime.