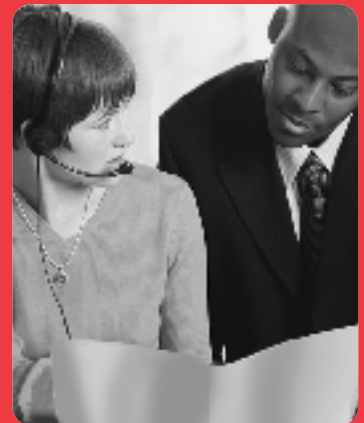


Assurance-emploi

Guide pour les employeurs

Programme de réduction du taux de cotisation d'a.-e.



Service Canada



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Pour tout renseignement concernant le Programme de réduction du
taux de cotisation d'assurance-emploi, veuillez communiquer avec :

Service Canada
Programme de réduction du taux de cotisation
120, boulevard Harbourview
C.P. 11 000
Bathurst (Nouveau-Brunswick)
E2A 4T5

Téléphone (sans frais) : **1 800 561-7923**
Télécopieur : **(506) 548-7473**

Préparé par Communications (Assurance)
Service Canada

Site Internet :
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/prtc/0200_000.shtml

Introduction

Description	1
Exigences fondamentales	1
Économies	1
Genres de régimes d'assurance-invalidité de courte durée	2
Modalités de participation	2

Partie I – Exigences

Section 1 : exigences générales

1.1 Engagement officiel	3
1.2 Remise aux employés de leur part des économies	4
1.3 Employés non protégés par le régime	6
1.4 Prestations	6
1.5 Période d'admissibilité	7
1.6 Période d'attente	7
1.7 Réduction ou intégration des prestations	7
1.8 Étendue de la protection	8
1.9 Restrictions acceptables empêchant le versement des prestations	8

Section 2 : autres exigences touchant les régimes d'indemnités hebdomadaires

2.1 Description	9
2.2 Durée de la période de prestations	9
2.3 Période de rétablissement des prestations	10

Section 3 : autres exigences touchant les régimes de congés de maladie payés cumulatifs

3.1 Description	10
3.2 Accumulation des crédits de congés de maladie	10
3.3 Durée de la période de prestations	12
3.4 Report des congés de maladie	12

Partie II – Demande initiale de réduction du taux de cotisation

1. Modalités de la demande	13
2. Employés non protégés	13
3. Approbation	13
4. Date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation	14
5. Changements subséquents	14
6. Exigences non remplies	14

Partie III – **Demande de renouvellement**

- 1. Modalités de renouvellement 15
- 2. Confirmation du taux réduit 15
- 3. Demande de renouvellement ne pouvant être approuvée ... 15

Partie IV – **Droit d’appel**

- Modalités d’appel 16

Introduction

Qu'est-ce que le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi ?

Le **Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi** permet aux employeurs de payer les cotisations d'assurance-emploi à un taux réduit si leurs employés sont protégés par un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui satisfait à certaines exigences établies par Service Canada.

L'assurance-emploi (a.-e.) offre des prestations spéciales aux personnes qui ne travaillent pas en raison d'une maladie, de blessures ou d'une mise en quarantaine. Il permet également de verser des prestations de maternité, des prestations parentales (incluant l'adoption) et de compassion. Lorsque les employeurs mettent à la disposition de leurs employés un mécanisme semblable de protection du revenu, ces derniers n'auront peut-être pas à toucher des prestations d'a.-e. ou en toucheront pendant une plus courte période. Étant donné que ce mécanisme entraîne une baisse du nombre de demandes de prestations d'a.-e., le gouvernement a mis sur pied ce programme en vue de remettre les économies réalisées tant aux employeurs qu'à leurs employés.

Quelles sont les exigences fondamentales du Programme ?

Afin d'être considéré pour une réduction du taux de cotisation, un régime qui fournit des prestations d'invalidité de courte durée aux employés doit :

- offrir au moins 15 semaines de prestations pour une invalidité de courte durée;
- offrir des prestations équivalentes ou supérieures à celles qui sont disponibles en vertu du régime d'a.-e.;
- verser les prestations aux employés dans les 14 jours suivant une maladie ou des blessures;
- être offert aux employés dans les trois mois suivant l'embauche; et
- protéger les employés 24 heures sur 24.

Combien d'argent un employeur peut-il épargner grâce à la réduction de son taux de cotisation d'assurance-emploi ?

Le montant des économies est subordonné au genre de régime, à la rémunération assurable de l'employé, à la date à laquelle l'employeur fait sa demande ainsi qu'à la date à laquelle le régime d'invalidité de courte durée satisfait à toutes les exigences.

Service Canada fixe tous les ans le taux de cotisation d'a.-e. Ces taux sont valides pour une année seulement et peuvent varier d'une année à l'autre.

Un employeur qui se voit accorder une réduction de son taux de cotisation effectuera une remise à un taux inférieur au taux standard de 1,4 fois le taux de cotisation des employés. La somme des économies correspond à la différence entre le montant que l'employeur aurait payé au taux standard et le montant maintenant payable au taux réduit.

Description

Exigences fondamentales

Économies

Même si le Programme vise à réduire les taux de cotisation d'a.-e. tant pour l'employeur que pour les employés, pour des raisons administratives, la loi réduit uniquement le taux de cotisation de l'employeur. Ainsi, celui-ci est tenu, dans le cadre du Programme, de remettre une partie des économies réalisées à tous les employés auxquels s'applique le taux réduit.

Exemple : En 2004, le total des économies annuelles réalisées par employé pourrait atteindre 117,37 \$. Ces calculs se fondent sur une rémunération maximale annuelle de 39 000 \$ pour 2004. L'employeur doit remettre à l'employé 5/12 des économies, soit 48,90 \$. La part de l'employeur serait de 68,47 \$.

Genres de régimes d'assurance-invalidité de courte durée

Quels sont les régimes d'assurance-invalidité admissibles ?

Les deux genres de régimes d'assurance-invalidité de courte durée suivants peuvent donner lieu à une réduction du taux de cotisation en vertu du Programme.

- **Régime d'indemnité hebdomadaire** - Ce genre de régime offre une protection qui peut être auto-assurée par l'employeur ou souscrite par une compagnie d'assurance. En vertu de ce régime, des indemnités hebdomadaires sont versées en cas de maladie ou de blessures. Pour obtenir des renseignements plus détaillés concernant ce régime, consultez la **Section 2** de la Partie I de ce guide.
- **Régime de congés de maladie payés cumulatifs** - Il s'agit d'un genre de régime d'assurance-invalidité qui se fonde sur les crédits de congés de maladie accumulés par les employés et utilisés en cas de maladie ou de blessures. Certains régimes peuvent également permettre l'utilisation des crédits de congés de maladie payés par les femmes enceintes, les parents qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ou si vous devez vous absenter de votre travail pour fournir des soins ou un soutien à un membre de famille gravement malade qui risque de mourir. Pour obtenir des renseignements détaillés concernant ce régime, reportez-vous à la **Section 3**, de la Partie I de ce guide.

Nota : Le coût des régimes d'assurance-invalidité de courte durée sera payé, en totalité ou en partie, soit par l'employeur, soit par les employés.

Modalités de participation

Que dois-je faire pour participer au Programme ?

Pour participer au Programme, vous devez vous inscrire en transmettant une demande initiale. Un formulaire de demande initiale se trouve au centre du présent guide. Les employeurs qui participent déjà au Programme doivent renouveler leur droit à la réduction en remplissant tous les ans une demande de renouvellement qui leur sera transmise.

Partie I Exigences

Section 1 : exigences générales

1.1 L'employeur doit s'engager officiellement à l'égard de ses employés

Engagement officiel

Lorsqu'il présente une demande en vue d'obtenir une réduction du taux de cotisation, l'employeur doit faire la preuve qu'il s'est engagé officiellement par écrit à l'égard de ses employés à leur fournir un régime d'assurance-invalidité de courte durée; c'est-à-dire, leur offrir des congés de maladie payés ou des indemnités hebdomadaires lorsque les employés sont dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie ou de blessures. (Un régime des congés de maladie payés peut aussi verser des prestations de maternité, des prestations parentales et/ou des prestations de compassion.)

L'engagement officiel est le document (ou les documents) qui contient ou détaille le régime d'assurance-invalidité de courte durée fourni aux employés. Ce document revêt plusieurs formes et peut être consigné de diverses façons, notamment :

- une convention avec un syndicat ou une association;
- un contrat fiduciaire sectoriel;
- une police d'assurance d'une compagnie privée;
- une mesure administrative figurant dans un guide à l'intention des employés;
- une résolution du conseil d'administration offrant aux employés un régime d'assurance-invalidité de courte durée;
- un énoncé contenu dans une politique relative au personnel;
- tout engagement pris par écrit par l'employeur à l'endroit de ses employés.

L'engagement officiel doit comprendre une description complète des avantages offerts et doit respecter les conditions décrites dans la présente partie du guide selon le genre de régime fourni.

1.2 L'employeur doit remettre aux employés leur part de la réduction des cotisations

Les cotisations d'a.-e. sont versées par l'employeur et les employés dans une proportion de 7/12 et 5/12 respectivement. Le but du Programme est de réduire le montant des cotisations pour les deux parties. Pour des raisons administratives, la loi sur l'a.-e. réduit uniquement les cotisations de l'employeur. Par conséquent, les employeurs doivent remettre 5/12 des économies découlant de la réduction du taux de cotisation **à tous les employés auxquels s'applique le taux réduit.**

L'employeur doit convaincre Service Canada qu'il a pris des dispositions efficaces en vue de remettre à ses employés leur part des économies réalisées par suite de la réduction du taux de cotisation. Les dispositions acceptables sont les suivantes :

- **une entente mutuelle par écrit** entre l'employeur et les employés ou leurs représentants concernant la méthode à utiliser pour remettre aux employés leur part de la réduction des cotisations;
- **une remise en espèces** pour un montant équivalant à 5/12 de la réduction des cotisations (considérée comme étant un revenu assurable et imposable);
- **de nouveaux avantages aux employés** découlant de la réduction du taux de cotisation, tels qu'un régime d'assurance pour les soins dentaires, une assurance-vie collective; ou
- **des avantages améliorés aux employés** ou une amélioration des avantages actuels, par exemple, un plus grand nombre de jours de congé, une assurance-vie améliorée.

Nota : Pour toutes questions concernant l'assujettissement à la taxe ou l'assurabilité d'avantages, veuillez communiquer avec l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Pour calculer les 5/12 des économies réalisées à la suite de la réduction des cotisations, on peut effectuer le calcul qui suit :

- A. **Cotisation normale de l'employeur** = le total des cotisations de l'employé multiplié par le taux standard (1,4)
- B. **Cotisation réduite de l'employeur** = le total des cotisations de l'employé multiplié par le taux réduit (par exemple, 1,248)
- C. **Montant total des économies** = la cotisation normale de l'employeur dont on soustrait la cotisation réduite de l'employeur (A – B)
- D. **Montant à remettre aux employés** = le montant total des économies (C) multiplié par 5/12.

Exemple n° 1 :

En 2004, un employé dont le salaire est de 30 000 \$ versera une cotisation d'a.-e. de 594 \$ (calculée au taux de 1,98 %). Aux fins du calcul, nous avons utilisé un **taux réduit de l'employeur** de 1,248.

A. Cotisation normale de l'employeur	=	594,00 \$ x 1,400	=	831,60 \$
B. Cotisation réduite de l'employeur	=	594,00 \$ x 1,248	=	741,31 \$
C. Montant de la réduction totale de cotisation	=	A – B	=	90,29 \$
D. Part de la réduction pour l'employé	=	C x 5/12	=	90,29 \$ x 5/12 = 37,62 \$

On encourage fortement les employeurs à s'entendre avec leurs employés quant à la méthode à utiliser pour leur remettre leur part des économies découlant de la réduction du taux de cotisation. Seules les ententes écrites qui précisent comment les employés tireront parti de la réduction seront acceptées.

Exemple n° 2 : Exemple d'une entente entre l'employeur et les employés

Il s'agit ici d'une entente entre _____ (nom d'entreprise de l'employeur) et _____ (groupe des employés).

Si _____ (nom d'entreprise de l'employeur) obtient une réduction du taux de cotisation d'a.-e., la part des employés sera utilisée comme suit : _____

Nota : Cette entente devrait figurer sur un papier à lettre avec en-tête de l'entreprise et être adressée aux employés. Ce document, qui doit préciser à quel(s) groupe(s) d'employés l'entente s'applique, doit être signé par l'employeur et les employés ou leurs représentants.

Lorsqu'on ne peut parvenir à une telle entente, l'employeur peut décider d'une méthode. Il lui faut alors remplir la partie de la demande initiale réservée à cette fin. Si une méthode différente est utilisée pour des groupes d'employés distincts, l'employeur doit fournir dans une lettre d'accompagnement les détails de chaque méthode utilisée.

Dans ce cas, certaines conditions s'appliquent. Ainsi, l'avantage

- doit être accordé pendant l'année de la réduction ou dans les quatre premiers mois de l'année suivante;
- doit être offert à tous les employés protégés par le régime d'assurance-invalidité de courte durée;

Employés non protégés par le régime d'assurance-invalidité de courte durée

- sera d'une valeur égale à au moins 5/12 de la réduction; et
- doit être nouveau ou amélioré.

Les avantages déjà prévus dans une convention collective ne peuvent être utilisés pour satisfaire l'exigence relative à la remise des 5/12 que lorsque le syndicat et l'employeur se sont entendus par écrit à ce sujet.

Les employeurs n'ont pas à mettre à exécution la méthode choisie pour remettre aux employés leur part de la réduction des cotisations **avant** que cette réduction ne soit obtenue.

1.3 Des remises distinctes doivent être faites dans le cas des employés qui ne sont pas protégés par un régime d'assurance-invalidité de courte durée

Les employeurs se voient accorder une réduction du taux de cotisation **uniquement** pour le compte des employés protégés par un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui est acceptable. Cela comprend aussi les employés qui attendent d'être admissibles au régime, pourvu que la période d'admissibilité ne dépasse pas la période stipulée au paragraphe 1.5 ci-après. En ce qui concerne tous les autres employés, des remises doivent être faites au taux standard de 1,4.

L'Agence du revenu du Canada (ARC) n'autorise pas les employeurs à faire des remises à des taux différents sous le même compte de retenues sur la paie. Par conséquent, si vous devez faire des remises distinctes, vous devez obtenir un autre numéro de compte de paie (p. ex., RP0002) pour les employés qui ne seraient pas protégés par votre régime en communiquant avec le bureau de l'ARC de votre localité.

Veuillez prendre note que le Programme de réduction du taux de cotisation d'a.-e. permet à l'employeur de payer des cotisations à un taux réduit mais que pour tous renseignements concernant les retenues à la paie ou pour l'ouverture et/ou fermeture d'un compte, vous devez communiquer avec l'ARC.

Prestations

1.4 Les prestations doivent être équivalentes aux prestations d'assurance-emploi qu'obtiendraient les employés

Le montant hebdomadaire payable aux employés doit correspondre à tout le moins au montant des prestations d'a.-e. fondées sur la rémunération assurable. Lorsqu'il calcule la rémunération assurable, l'employeur doit inclure tout revenu additionnel obtenu pour le travail effectué **normalement**, telles que les heures supplémentaires, les primes et les primes de poste.

Exemple : Si la rémunération assurable normale d'un employé était de 460 \$ par semaine, et que le taux de prestation payable dans le cadre du régime d'a.-e. était de 55 %, le régime d'assurance-invalidité de courte durée doit verser des prestations d'au moins 253 \$ (460 \$ x 55 % = 253 \$).

- Service Canada peut rajuster tous les ans la rémunération assurable. Le niveau maximal de prestations de tout régime d'invalidité de courte durée doit être rajusté tous les ans, au plus tard le 15 janvier, afin de prévoir une prestation équivalente ou supérieure à ce montant. L'employeur doit prendre de telles mesures pour continuer d'avoir droit à une pleine réduction.*
- Les employeurs peuvent choisir d'inclure une clause dans leur régime prévoyant l'augmentation automatique du niveau maximal de prestations afin de tenir compte de toute hausse future de la rémunération assurable maximale dans le cadre du régime d'a.-e.

1.5 À quel moment un nouvel employé doit-il être protégé par ce régime ?

Un nouvel employé qui est dans une classe ou un groupe d'employés protégés par le régime doit pouvoir réclamer des prestations ou commencer à accumuler des crédits de congés de maladie le premier jour du mois civil qui suit la fin d'une période de travail ne dépassant pas trois mois d'emploi continu. Ainsi, un nouvel employé engagé le 10 mai 2003 doit pouvoir réclamer des prestations au plus tard le 1^{er} septembre 2003.

Si le régime se fonde sur une caisse d'heures, l'employé doit pouvoir réclamer des prestations ou commencer à accumuler des crédits de congés de maladie le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il aura accumulé un nombre d'heures ne dépassant pas 400 heures d'emploi actif.**

1.6 À quel moment les prestations doivent-elles être versées ?

Les prestations offertes en vertu du régime d'assurance-invalidité de courte durée doivent commencer à être versées au plus tard le 15^e jour suivant le début de l'invalidité de l'employé, c'est-à-dire après une période d'attente d'au plus 14 jours consécutifs.

1.7 Les prestations peuvent-elles être réduites ou combinées à celles de l'assurance-emploi ?

Votre régime d'assurance-invalidité de courte durée doit verser les prestations le premier, sans égard à celles de l'a.-e. Votre régime ne peut se qualifier pour une réduction du taux de cotisation si les prestations versées par l'a.-e. sont prises en compte dans les montants versés. Ainsi, les prestations prévues par votre régime ne peuvent être intégrées ou combinées aux prestations versées aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

* Toute modification apportée après le 15 janvier entraînera une réduction qui sera basée sur le nombre de mois que le régime a satisfait aux exigences du Programme.

** Les employés qui accumulent des heures pendant qu'ils travaillent pour plusieurs employeurs sont considérés comme étant assujettis à la « caisse d'heures ». Leur rémunération et leurs prestations sont généralement administrées par l'entremise d'un bureau d'embauchage syndical.

Période
d'admissibilité

Période
d'attente

Réduction ou
intégration des
prestations

Étendue de la protection

Restrictions acceptables empêchant le versement des prestations

1.8 La protection doit-elle être assurée uniquement pendant les heures de travail normales ?

Les employés doivent être protégés en tout temps, soit 24 heures sur 24. Ainsi, la protection sera assurée, qu'ils soient au travail ou non, et même s'ils se blessent pendant qu'ils occupent un second emploi. Le régime doit protéger les employés, qu'ils soient dans un milieu « professionnel » ou « non professionnel », sauf dans les situations décrites au paragraphe 1.9 ci-après.

1.9 Quelles sont les restrictions permises ?

Un régime d'assurance-invalidité de courte durée doit offrir une protection équivalente ou supérieure à celle qui est disponible dans le cadre du régime d'a.-e. Toutefois, certaines restrictions sont permises, lesquelles n'empêchent pas l'employeur d'être admissible à une réduction du taux de cotisation, mais peuvent empêcher certains employés de toucher des prestations en vertu du régime. Les seules restrictions admissibles sont énoncées ci-après.

En cas de maladie ou de blessures, on n'est pas tenu de verser des prestations de maladie à un employé :

- qui n'est pas traité par un médecin autorisé;
- qui a droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- qui s'est rendu malade ou s'est blessé délibérément;
- qui souffre d'une maladie ou d'une blessure résultant de son service dans les forces armées;
- qui souffre d'une maladie ou d'une blessure résultant d'une guerre ou d'une participation à une émeute ou à des manifestations tumultueuses;
- qui contracte une maladie ou est blessé au cours d'une période de vacances payées ou d'une absence autorisée;
- qui contracte une maladie ou est blessé en commettant un acte criminel;
- qui contracte une maladie ou est blessé durant une grève ou un lock-out à son lieu de travail (si le droit aux prestations est rétabli lorsque l'employé retourne à l'emploi actif);
- qui n'est pas traité de façon continue pour la consommation d'alcool ou de drogues lorsque sa maladie découle de l'utilisation de ces substances;
- qui, dans le cas d'une récurrence de l'invalidité, touche des prestations conformément à une disposition en matière de rétablissement d'un régime d'invalidité collectif de longue durée (pourvu que la période de rétablissement ne dépasse pas six mois);
- qui touche des prestations parentales, de maternité ou de compassion aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- qui subit une intervention chirurgicale uniquement à des fins esthétiques, à moins que ce ne soit à la suite d'une maladie ou d'une blessure;

- qui touche une pension de retraite du même employeur;
- qui touche des indemnités d'accident en vertu d'un régime provincial d'assurance-automobile qui ne prend pas en compte les prestations versées par l'a.-e. dans le versement de ces indemnités. (En ce moment, le Régime d'assurance-automobile du Québec, le Régime de protection des automobilistes de l'Ontario, le Régime d'assurance-automobile de la Saskatchewan et le Régime Autopac Manitoba sont acceptables);
- qui occupe un emploi dans un but lucratif tout en touchant des prestations d'invalidité;
- qui purge une peine en prison;
- qui n'a pas droit aux prestations versées par l'a.-e. parce qu'il est à l'extérieur du Canada.

Section 2 : autres exigences touchant les régimes d'indemnités hebdomadaires

2.1 Qu'est-ce qu'un régime d'indemnités hebdomadaires ?

Un régime d'indemnités hebdomadaires est un régime établi par l'employeur (auto-assuré) ou un régime souscrit par une compagnie d'assurance qui verse aux employés des prestations hebdomadaires pour une période déterminée en cas de maladie ou de blessures.

2.2 Pendant combien de temps faut-il verser les prestations ?

Pour être admissible à une réduction du taux de cotisation, le régime d'indemnités hebdomadaires doit verser des prestations au moins jusqu'à ce que survienne l'une ou l'autre des éventualités suivantes :

- le versement d'au moins 15 semaines de prestations;
- l'achèvement de la période d'invalidité attribuable à une maladie ou à une blessure;
- la date à laquelle l'employé prend sa retraite;
- la date de cessation d'emploi, pour des raisons autres qu'une maladie ou une blessure, lorsque l'avis de cessation d'emploi a été signifié avant que l'employé ne contracte une maladie ou ne se blesse.

Description

Durée de la période de prestations

Période de rétablissement des prestations

2.3 À quel moment les prestations des employés doivent-elles être pleinement rétablies à la suite de la fin d'une invalidité ?

Le régime d'indemnités hebdomadaires doit permettre le rétablissement de l'accès aux prestations dans un délai précis pour les invalidités nouvelles et les rechutes, c'est-à-dire que l'employé qui retourne au travail après la fin d'une maladie ou une blessure doit avoir de nouveau 15 semaines de prestations à sa disposition.

Voici les exigences liées au rétablissement :

- dans le cas d'une *nouvelle* invalidité, les indemnités doivent être rétablies intégralement au cours du mois suivant le retour au travail de l'employé;
- dans le cas d'une *rechute*, les indemnités doivent être rétablies intégralement dans les trois mois suivant le retour au travail de l'employé.

En ce qui concerne le régime fondé sur une *caisse d'heures*, les conditions liées au rétablissement sont les suivantes :

- dans le cas d'une *nouvelle* invalidité, les indemnités doivent être rétablies intégralement lorsque l'employé accumule un nombre d'heures *ne dépassant pas* 150 heures d'emploi actif;
- dans le cas d'une *rechute*, les indemnités doivent être rétablies intégralement lorsque l'employé accumule un nombre d'heures *ne dépassant pas* 400 heures d'emploi actif.

Section 3 : autres exigences touchant les régimes de congés de maladie payés cumulatifs

Description

3.1 Qu'est-ce qu'un régime de congés de maladie payés ?

Un régime de congés de maladie payés (CMP) assure une protection qui se fonde sur les crédits de congés de maladie accumulés par l'employé. Ces crédits peuvent être également utilisés aux fins de prestations de maternité, parentales et/ou de compassion. On trouve généralement ce genre de régime dans le secteur public.

Accumulation des crédits de congés de maladie

3.2 Combien de jours de congés de maladie un employé doit-il accumuler ?

Les régimes de CMP doivent offrir un ou plusieurs jours de congés de maladie payés par mois d'emploi continu, et permettre l'accumulation d'un minimum de 75 jours de congé. Le régime peut permettre l'utilisation de ces congés de maladie pendant une absence liée à une grossesse, pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ou pour fournir des soins ou un soutien à un membre de famille gravement malade qui risque de mourir.

Les crédits de congés de maladie qui excèdent les exigences de base peuvent être utilisés pour d'autres raisons, par exemple conduire un membre de la famille à un rendez-vous médical. Cette disposition est acceptable pourvu qu'on conserve au moins un jour par mois (12 jours par année) **exclusivement** au cas où l'employé tomberait malade ou serait blessé et, si le régime le permet, aux fins d'une absence liée à une grossesse, pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ou pour fournir des soins ou un soutien à un membre de famille gravement malade qui risque de mourir.

À la suite des changements apportés le 16 novembre 1995 au Règlement sur l'assurance-emploi, une nouvelle catégorie de réductions a été établie pour les régimes de CMP, soit les régimes améliorés de congés de maladie payés cumulatifs. Cette catégorie s'applique lorsque les régimes de congés de maladie payés offrent au moins un jour et deux tiers de congés de maladie payés par mois d'emploi continu, et permettent aussi l'accumulation d'un minimum de 125 jours de congés. Par conséquent, un minimum de 20 jours par année devront être disponibles **uniquement** en cas de maladie ou de blessure de l'employé et, si le régime le permet, aux fins d'une absence liée à une grossesse, pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ou pour fournir des soins ou un soutien à un membre de famille gravement malade qui risque de mourir.

En vertu de certains régimes de CMP, les jours peuvent être accumulés au *pro rata* en se basant sur le nombre d'heures travaillées.

Lorsque l'employeur fait une demande initiale de réduction du taux de cotisation, le régime de CMP doit avoir permis une accumulation possible de 72 jours de crédits de congés de maladie payés (de 120 dans le cas d'un régime de congés de maladie payés *amélioré*) au cours des six années précédant la date de la demande ou depuis sa date de mise en vigueur, soit la période la plus courte. Si cette accumulation n'a pas été possible, l'employeur devra offrir ces crédits ou en ajouter à ceux qui auraient pu être accumulés jusqu'à ce que le nombre requis soit atteint.

Exemple : Le régime prévoit une accumulation d'un jour par mois, soit 12 jours par année. Au moment de la demande de l'employeur, le régime est en vigueur depuis 5 ans. Cela aura permis à l'employé d'accumuler 60 jours de congés de maladie payés. L'employeur devra donc ajouter 12 jours de congés de maladie à la caisse de chaque employé pour atteindre les 72 jours requis. Cela permettra de réduire ou d'éliminer l'obligation de verser à ces employés des prestations de maladie dans le cadre du régime d'a.-e. Le nombre de crédits offerts variera d'un employeur à l'autre, selon la date d'entrée en vigueur du régime, le taux d'accumulation, ou les deux. Au moment de votre demande de réduction du taux de cotisation, on vous communiquera des renseignements à ce sujet, en tenant compte de votre situation.

Durée de la période de prestations

3.3 Pendant combien de temps faut-il verser des prestations en vertu d'un régime de congés de maladie payés ?

Pour être admissible à une réduction du taux de cotisation, le régime doit permettre de verser des prestations au moins jusqu'à ce que survienne l'une ou l'autre des éventualités suivantes :

- le paiement de 75 jours de congés de maladie, 125 dans le cas d'un régime amélioré;
- l'utilisation de tous les congés de maladie payés accumulés;
- l'achèvement de la période d'invalidité attribuable à une maladie ou à une blessure;
- la date de la retraite de l'employé;
- la date de cessation d'emploi, pour des raisons autres qu'une maladie ou une blessure, lorsque l'avis de cessation d'emploi a été signifié avant que l'employé ne contracte une maladie ou ne se blesse.

Report des congés de maladie

3.4 Que se passe-t-il lorsque l'utilisation des congés de maladie payés est reportée ?

En ce qui touche les employés temporaires ou les employés à l'essai, l'employeur peut reporter l'utilisation des crédits de congés de maladie payés pendant une période *ne dépassant pas* 12 mois d'emploi à compter de la date d'embauche ou de la date à laquelle il a adhéré au régime.

L'employeur qui reporte l'utilisation des crédits de congés de maladie payés pendant plus de trois mois doit verser les cotisations d'a.-e. pour les employés concernés sous un compte de paie distinct, au taux standard de 1,4.

Lorsque les employés obtiennent le droit d'utiliser leurs crédits de congés de maladie payés, l'employeur peut alors les reporter sous son compte de paie inscrit au taux réduit.

Partie II Demande initiale de réduction du taux de cotisation

1. De quelle façon dois-je procéder pour obtenir une réduction du taux de cotisation ?

Si vous croyez avoir un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui satisfait aux critères précités, vous devriez remplir le formulaire de *demande initiale* qui se trouve au centre du guide. Vous devez transmettre au Programme de réduction du taux de cotisation le formulaire rempli et, si possible, les documents suivants :

- une copie de votre engagement officiel (décrivant votre régime d'indemnités hebdomadaires ou votre régime de congés de maladie payés, ou les deux);
- une copie des conventions collectives respectives (si votre demande touche des employés syndiqués);
- une copie de l'entente mutuelle signée entre vous et vos employés concernant le versement de leur part de la réduction (si une telle entente existe).

Service Canada pourrait demander que vous lui communiquiez des renseignements supplémentaires afin de l'aider à prendre une décision. Vous devez fournir ces renseignements dans un délai de trente (30) jours suivant la date de cette demande.

2. Que se passe-t-il si un ou plusieurs de mes employés ne sont pas protégés par mon régime d'assurance-invalidité de courte durée?

Vous devez faire des remises distinctes pour tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime sous un autre numéro de compte de paie. Le taux de cotisation de l'a.-e. de l'employeur pour ces employés est au taux standard de 1.4. Pour obtenir un compte de paie additionnel, veuillez communiquer avec le bureau de l'Agence du revenu du Canada (ARC) de votre localité. Pour de plus amples renseignements voir dans la Section 1, paragraphe 1.3 de la Partie 1 de ce guide.

3. Que se passe-t-il si je satisfais aux conditions requises pour obtenir une réduction du taux de cotisation?

Si votre régime est approuvé à la suite de l'évaluation, on vous en informera dans les semaines suivantes et l'on vous communiquera votre nouveau taux de cotisation.

Le montant de la **réduction des cotisations** sera exprimé en cents par tranche de cent dollars de rémunération assurable; par exemple, la réduction des cotisations pourrait être de 30 cents (0,30 \$) pour chaque tranche de cent dollars (100 \$) de rémunération assurable.

Le **taux de cotisation** sera exprimé en tant que multiple de la cotisation ouvrière, c'est-à-dire, un taux de cotisation inférieur à 1,4 fois la cotisation ouvrière p. ex., 1,248.

Modalités de la demande

Employés non protégés

Approbation

Date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation

Changements subséquents

Exigences non remplies

4. De quelle façon détermine-t-on la date d'entrée en vigueur de ma réduction du taux de cotisation ?

La date d'entrée en vigueur de la réduction se fonde sur la date à laquelle vous transmettez la demande, en autant que vous **répondez** à toutes les conditions à cette date. La réduction est déterminée de la façon qui suit :

- Si vous transmettez votre demande le 15 du mois ou avant, la réduction entre en vigueur le 1^{er} du mois suivant.
- Si vous transmettez votre demande le 16 du mois ou après, la réduction entre en vigueur le 1^{er} du second mois qui suit.

Dans les autres cas, si vous **ne répondez pas** à toutes les conditions à la date à laquelle vous transmettez la demande, la date d'entrée en vigueur de la réduction est fondée sur la date à laquelle toutes les exigences sont remplies.

5. Peut-on apporter des changements au régime d'assurance-invalidité de courte durée une fois que celui-ci a été approuvé ?

Oui, mais vous devez en informer les responsables du Programme de réduction du taux de cotisation *dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle le changement a été apporté.*

Veuillez transmettre l'avis et les documents à l'appui à :

Service Canada
Programme de réduction du taux de cotisation
120, boulevard Harbourview
C.P. 11 000
Bathurst (Nouveau-Brunswick)
E2A 4T5

Téléphone (sans frais) : **1 800 561-7923**
Télécopieur : **(506) 548-7473**

- Si l'entreprise fait l'objet d'une réorganisation importante telle qu'une fusion ou une prise de contrôle, vous devez transmettre les détails concernant les changements aux responsables du Programme de réduction du taux de cotisation. Ceux-ci vous informeront de toute répercussion sur votre droit à la réduction du taux de cotisation.

6. Que se passe-t-il si mon régime ne satisfait pas aux exigences ?

Si votre régime d'assurance-invalidité ne satisfait pas aux exigences, Service Canada vous en communiquera la raison et les modifications qui sont nécessaires afin de répondre aux exigences du Programme. Vous pourriez alors décider de modifier le régime de façon à pouvoir satisfaire aux exigences et transmettre dès que possible une copie du changement apporté aux responsables du Programme de réduction du taux de cotisation.

Partie III Demande de renouvellement

1. Que dois-je faire pour continuer de tirer parti de la réduction du taux de cotisation ?

Tous les ans, en décembre, Service Canada vous fera parvenir un avis « **Autorisation conditionnelle à une cotisation réduite d'assurance-emploi** » vous informant du taux réduit dont vous pourrez tirer parti au cours de l'année qui vient, pourvu que vous continuiez de satisfaire à toutes les exigences liées à la réduction.

Au cours de la première moitié de la nouvelle année, Service Canada vous transmettra le formulaire « **Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation** » afin de déterminer si vous continuez de satisfaire aux conditions. Vous devez retourner ce formulaire dûment rempli dans les trente (30) jours à compter de la date d'envoi.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir le formulaire de demande de renouvellement, vous pouvez communiquer avec nous :

Téléphone (sans frais) : **1 800 561-7923**
Télécopieur : **(506) 548-7473**

2. À quoi puis-je m'attendre si ma demande de renouvellement est approuvée ?

Si votre demande est approuvée, Service Canada confirmera le taux réduit que vous devriez utiliser au moment de verser vos cotisations d'assurance-emploi.

Le montant de la **réduction des cotisations** sera exprimé en cents par tranche de cent dollars de rémunération assurable. Par exemple, la réduction des cotisations pourrait être de 30 cents (0,30 \$) pour chaque tranche de cent dollars (100 \$) de rémunération assurable.

Le **taux de cotisation** sera exprimé en tant que multiple de la cotisation ouvrière, c'est-à-dire un taux de cotisation inférieur à 1,4 fois la cotisation ouvrière, p. ex., 1,248.

3. Que se passe-t-il si ma demande de renouvellement n'est pas approuvée ?

Si vous ne répondez pas à toutes les exigences se rattachant à une réduction du taux de cotisation, Service Canada vous en avisera. On fera un calcul de votre réduction du taux de cotisation de l'année en fonction du nombre de mois pendant lesquels vous avez satisfait à toutes les exigences du Programme. Si vous décidez d'apporter des modifications à votre régime, il faudra en informer Service Canada dans les plus brefs délais afin que les réajustements nécessaires soient apportés au calcul de votre réduction.

Modalités de renouvellement

Confirmation du taux réduit

Demande de renouvellement ne pouvant être approuvée

Partie IV Droit d'appel

Modalités d'appel

Que se passe-t-il si je n'approuve pas la décision prise par Service Canada ?

Si vous n'approuvez pas la décision prise relativement à votre demande de réduction du taux de cotisation, vous avez le droit d'en appeler de cette décision **dans un délai d'un an** à compter de la date de la décision.

Vous devez interjeter appel par écrit et fournir les raisons sur lesquelles se fonde cet appel.

Prière de faire parvenir les appels à :

Service Canada
Programme de réduction du taux de cotisation
120, boulevard Harbourview
C.P. 11 000
Bathurst (Nouveau-Brunswick)
E2A 4T5

Télécopieur : **(506) 548-7473**

Nota : Ce guide contient uniquement des renseignements généraux. Dans des situations controversées, la *Loi sur l'assurance-emploi* et le Règlement connexe doivent s'appliquer.



NOTA: Si vous demandez une réduction du taux de cotisation pour plus d'un numéro de compte de paie à l'Agence du revenu du Canada (ARC), vous devez remplir un formulaire de demande pour chacun des numéros de compte. VOUS DEVEZ SOUMETTRE UN EXEMPLAIRE COMPLET DE CHAQUE RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE QUE VOUS VOULEZ ENREGISTRER.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous référer à ce guide ou téléphoner au 1 800 561-7923

1. Compte de paie de l'ARC										R		P	
2. a) Raison sociale:													
a) Nom commercial (s'il y a lieu)													
3. Adresse													
Ville:										Prov.:		Code postal:	
4. Personne-ressortissante (lettres majuscules)										N° de téléphone ()			
Titre										N° de télécopieur ()			
										Adresse de courriel électronique			
b. Nombre d'employés pour qui vous payez des cotisations d'AE dans le cadre de ce compte de paie de l'ARC													
6. Parmi le nombre d'employés indiqué à la question 5:													
a) combien sont couverts par votre régime d'assurance-invalidité de courte durée (y compris ceux qui se trouvent dans la période d'admissibilité du régime)													
b) combien de ces employés sont membres d'un syndicat? Veuillez nous faire parvenir une copie de la convention collective de chacun des syndicats couverts par un régime.													

Remise aux employés des 5/12 de la réduction de cotisation

La méthode de 5/12 peut être décrite dans une entente mutuelle que l'employeur et les employés, ou leur représentant, ont signée. Vous devez nous faire parvenir une copie de ce document (voir l'exemple dans le guide). Si toutefois vous n'avez pas d'entente mutuelle, veuillez répondre aux questions suivantes:

7. a) Quelle méthode prendrez-vous pour remettre à vos employés 5/12 des économies faites grâce à la réduction de la cotisation d'AE ?
- b) Cette méthode est un nouvel avantage OUI NON ou un avantage existant OUI NON
8. Cet avantage sera-t-il offert à tous les employés couverts par votre régime d'assurance-invalidité de courte durée? OUI NON
9. Si la méthode que vous choisirez n'est pas en argent comptant, quels seront les coûts annuels, par employé, prévus de cet avantage? _____ \$
10. Cet avantage sera-t-il offert pendant l'année de la réduction ou à l'intérieur des quatre premiers mois de l'année au verso? OUI NON

EN SOUMETTANT CE FORMULAIRE, VOUS DÉCLAREZ QU'À VOTRE CONNAISSANCE L'INFORMATION CONTENUE DANS CE FORMULAIRE EST VRAIE ET EXACTE.

Responsable		Titre		Date	
RÉSERVÉ AU BUREAU					
Dossier :		Date de la demande :		Date de l'embauche :	
				Agent :	
Date d'approbation :					

Programme de réduction du taux de cotisation d'AE
120, boulevard Harbordview
C.P. 11 003
Bathurst (N.-B.) C2A 4T5
Tél. : 1 800 561-7923
Téléco. : (508) 548-7473
Internet : <http://www.hrdco-ircc.gc.ca/prc-pr/c>