

Lignes directrices des meilleures pratiques de paie relatives au Programme de réduction des cotisations à l'assurance-emploi



L'énoncé de mission de l'Institut national de la paie vise à établir l'INP en tant que chef de file en matière de paie au moyen de la représentation et de la formation. Son engagement consiste à fournir aux professionnels de la paie et à leurs employeurs les services dont ils ont besoin pour assurer leur conformité aux plus de 200 exigences réglementaires qui ont une incidence sur la paie.

Toutes les mentions des exigences réglementaires sont à jour au moment de la publication. Toutefois, la législation des divers gouvernements prévaudra en cas de divergence entre les lignes directrices et les actes législatifs ou les règlements en vigueur.

Ces lignes directrices sont la propriété de l'Institut national de la paie. Aucune partie du contenu ne peut être reproduite sans le consentement écrit et explicite de l'Institut national de la paie. Il faut adresser toute demande de reproduction par écrit à l'adresse suivante :

Communications et marketing
Institut national de la paie
175, rue Bloor Est, 15^e étage Tour Sud
Toronto (Ontario) M4W 3R8
Téléphone : 416-487-3380, poste 111
Télécopieur : 416-487-3384

Mise à jour de l'Institut national de la paie : 2026-03

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	1
RECHERCHE PAR MOT CLÉ ET HYPERLIENS	2
ASSURANCE-EMPLOI (AE)	3
CHAPITRE 1.	4
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LE PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI	4
AVANTAGES DU PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE	5
CHAPITRE 2 - CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ	6
EXIGENCES CLÉS.	6
CRITÈRES QUE DOIVENT RESPECTER TOUS LES RÉGIMES D'ASSURANCE- INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE	7
CRITÈRES QUE DOIVENT RESPECTER LES RÉGIMES D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES ...	10
CRITÈRES QUE DOIVENT RESPECTER LES RÉGIMES DE CONGÉS DE MALADIE CUMULATIFS PAYÉS	12
CHAPITRE 3 - TYPES DE RÉGIMES ADMISSIBLES	15
RÉGIME D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES	15
RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE CUMULATIFS PAYÉS	15
RÉGIME ICD AUTOGÉRÉ	15
COMPARAISON AVEC LES PRESTATIONS DE MALADIE DE L'AE	15
CHAPITRE 4 - PROCESSUS DE DEMANDE	16
QUAND PUIS-JE DEMANDER UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE?	16
QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE	16
FORMULAIRE DE DEMANDE	16
DOCUMENTS DEVANT ACCOMPAGNER LA DEMANDE	18
CHAPITRE 5 - DÉCISION DE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE	20
L'EMPLOYEUR EST ADMISSIBLE À UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE ...	20
L'EMPLOYEUR N'EST PAS ADMISSIBLE À UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE	20
CHAPITRE 6 - CATÉGORIES DE TAUX DE COTISATION ET MONTANT DES RÉDUCTIONS. ...	21
CATÉGORIES	21
RÉDUCTION RÉTROACTIVE	23
CHAPITRE 7 - RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	24
CHAPITRE 8 - RENOUVELLEMENT ET RÉÉVALUATION	27

ANNEXE.....	28
FOIRE AUX QUESTIONS.....	28
RETROACTION	30
RESSOURCES	31
L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE.....	31
LÉGISLATION	31
REMERCIEMENTS.....	32

INTRODUCTION

En sa qualité d'organisme faisant autorité en matière de connaissances sur la paie au Canada, l'Institut national de la paie (INP) s'est donné, comme objectif, celui de publier des lignes directrices faisant office de meilleures pratiques de paie de l'INP à l'intention des professionnels de la paie et de leurs employeurs.

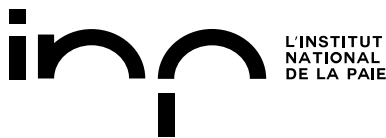
Le défi, pour beaucoup de professionnels de la paie, est d'amener leur employeur à comprendre que la mission de la paie est cruciale et nécessite des connaissances approfondies pour garantir la conformité.

Les lignes directrices de l'INP peuvent aider les organisations à se préparer à une vérification de paie. Elles peuvent également servir d'outils d'étalonnage pour l'élaboration ou la mise en place des meilleures pratiques en matière de paie.

Ces lignes directrices ont été créées et sont mises à jour par un groupe de travail composé de membres du personnel et de professionnels spécialistes en la matière de l'INP, ce qui garantit l'exactitude de l'information ainsi que son applicabilité. Enfin, elles sont fondées sur des expériences concrètes au sein de différentes organisations.

L'INP tient à remercier les spécialistes en la matière pour leur participation au groupe de travail et leur apport à ces lignes directrices.

Les membres de l'INP sont priés d'adresser toutes leurs questions de nature législative se rapportant à ces lignes directrices à :



Ligne Info sur la Paie de l'Institut national de la paie

Sans frais : 1-800-387-4693, poste 162

Téléphone : 416-487-3380, poste 162

Courriel : ligneinfo@paie.ca

RECHERCHE PAR MOT CLÉ ET HYPERLIENS

Les lecteurs qui consultent les lignes directrices de l'INP en ligne peuvent effectuer une recherche à partir de mots-clés qui paraissent dans le document. Par exemple, si un lecteur cherche de l'information sur un mot ou une expression particulière, il doit taper ce mot ou cette expression dans la fenêtre de recherche (qui peut être activée en appuyant simultanément sur les touches « Ctrl » et « F » dans la plupart des applications).

Des **hyperliens** sont présents dans le document des lignes directrices. Tous les formulaires, les guides et les sites web des divers gouvernements qui sont mentionnés dans ces lignes directrices sont également accessibles grâce à des hyperliens qui fonctionnaient au moment de la publication du présent document.

ASSURANCE-EMPLOI (AE)

L'assurance-emploi (AE) est un programme d'assurance sociale cotisable qui a été établi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Au Canada, tous les emplois assurables, autres que certains programmes provinciaux ou programmes destinés aux travailleurs autonomes, sont assujettis à la cotisation à l'AE. Ces cotisations visent trois objectifs clés :

- Subventionner les prestations de soutien du revenu (prestations régulières, prestations de maladie, prestations parentales, etc.)
- Financer les coûts de livraison d'Emploi et Développement social Canada (ESDC)
- Maintenir le compte des opérations de l'assurance-emploi pour qu'il soit rentable sur une période continue de sept ans en vertu des lois actuelles

Le *Programme de réduction de la cotisation d'assurance-emploi* est un programme fédéral administré par Service Canada qui permet à l'employeur de payer une cotisation d'AE moins élevée s'il offre à ses employés un régime d'assurance invalidité de courte durée (ICD) qui répond à certains critères. Ce programme tient compte du fait que les régimes parrainés par l'employeur réduisent la dépendance aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Il est possible que les employés présenteront des demandes de prestations de maladie de l'AE moins souvent si leur employeur leur offre un régime ICD admissible qui répond à certains critères relatifs à la durée de versement des prestations, à l'échéancier de paiement et au niveau de protection. Le gouvernement réduit le taux de cotisation d'AE des employeurs vu les économies ainsi réalisées. Le Programme de réduction de la cotisation d'assurance-emploi récompense les pratiques dynamiques de soutien au travail et encourage les initiatives de protection du revenu accélérées et plus importantes offertes aux employés blessés ou malades temporairement.

CHAPITRE 1

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LE PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'ASSURANCE-EMPLOI

Le *Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi* encourage une protection du revenu supérieure offerte par un employeur en cas de maladie ou de blessure de courte durée. Il soutient l'économie en réduisant le fardeau du système d'AE public tout en offrant une aide plus rapide et plus conséquente aux employés qui en ont besoin.

Si l'employeur offre un régime ICD ou un régime d'assurance salaire comparable qui remplace les prestations de maladie de l'AE, l'exposition au risque du programme d'AE est à la baisse. Vu les économies réalisées, le programme accorde à l'employeur admissible un taux réduit de cotisation d'AE qui est un multiple du taux de cotisation des employés. L'employé paie le taux régulier des employés. L'employeur est gagnant (cotisations moins élevées) comme l'employé (protection du revenu supplémentaire). L'employeur doit partager équitablement les économies réalisées avec ses employés sous forme d'une rémunération directe ou d'avantages additionnels.

Selon la législation actuelle, un employeur peut être admissible à l'une des quatre catégories de régimes approuvées, qui servent à calculer son taux de cotisation d'AE.

Exemple :

Économies de l'employeur :

En 2025, un employé dont le salaire est de 65 700 \$ a versé des cotisations d'AE de 1 077,48 \$ (calculées à un taux de 1,64 %). Pour effectuer le calcul ci-dessous, nous avons utilisé un **multiplicateur réduit de l'employeur** de 1,173, correspondant au multiple de la catégorie 3 : Régime d'indemnités hebdomadaires du Programme de réduction du taux de cotisation d'AE.

1. **Cotisations régulières de l'employeur** = $1\,077,48 \$ \times 1,4 = 1\,508,47 \$$
2. **Cotisations réduites de l'employeur** = $1\,077,48 \$ \times 1,173 = 1\,263,88 \$$
3. **Économies totales** ($1\,508,47 \$ - 1\,263,88 \$$) = 244,59 \$

Cet exemple présente les économies de coûts directes que l'employeur peut réaliser en offrant un régime d'assurance ICD admissible.

Économies de l'employé :

Dans cet exemple, la part des économies qui revient à l'employé sera de 101,91 \$ (5/12 de 244,59 \$), et celle de l'employeur s'élève à 142,68 \$ (7/12 de 244,59 \$).

Le montant que l'employeur et ses employés peuvent économiser dépend du type de régime d'assurance-invalidité de courte durée que l'employeur offre aux employés ainsi que de leur rémunération assurable. Plus le salaire est élevé, plus les économies réalisées sont importantes.

AVANTAGES DU PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE

Ce programme offre divers avantages aux employeurs et aux employés si un régime d'assurance-invalidité de courte durée est en place.

Avantages pour l'employeur :

- Réduction de la cotisation à l'AE :
 - L'employeur paie un taux de cotisation d'AE inférieur au taux régulier.
 - Cela entraîne des économies de coûts importantes au fil des ans, surtout pour les grands employeurs.
- Programme d'avantages sociaux plus intéressant :
 - Offrir un régime ICD admissible rehausse le programme de rémunération et le programme d'avantages sociaux, ce qui permet d'attirer et de fidéliser le personnel.
- Amélioration du moral et de la productivité des travailleurs :
 - L'employé malade ou blessé qui se sent soutenu par son employeur est plus apte à faire preuve de loyauté et d'engagement.
- Flexibilité du partage des économies :
 - L'employeur doit remettre seulement 5/12^e des économies aux employés, ce qui lui permet de conserver 7/12^e des économies pour son propre usage.
- Validation du soutien de l'employeur :
 - La participation de l'employeur fait preuve de son engagement envers la santé et le bien-être de ses employés, ce qui peut rehausser la réputation et la culture organisationnelle de la compagnie.

Avantages pour l'employé :

- Accès plus rapide aux prestations :
 - En règle générale, les régimes d'assurance ICD versent les prestations payables plus vite que les prestations de maladie d'AE, souvent dans les sept jours suivant le début de la maladie ou la blessure.
- Remplacement plus élevé du revenu :
 - En règle générale, les régimes d'assurance ICD prévoient un remplacement du revenu plus élevé que l'AE (l'AE prévoit 55 % du revenu jusqu'au maximum par semaine), ce qui renforce la stabilité financière durant le congé de maladie.
- Cotisations d'AE moins élevées (partage des économies) :
 - La cotisation d'AE de l'employé est réduite grâce aux remises en espèces, aux avantages améliorés ou aux rajustements de salaire de l'employeur.
- Soutien accru de la santé :
 - Une assurance de courte durée permet à l'employé d'avoir l'esprit tranquille sachant qu'il est protégé s'il tombe malade ou se blesse.

Le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi améliore la santé et la résilience de la main-d'œuvre, contribue aux économies de coûts de l'employeur et solidifie la sécurité financière des employés.

CHAPITRE 2 - CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

EXIGENCES CLÉS

Afin d'être admissible à une réduction du taux de cotisation d'AE, le régime d'assurance-invalidité de courte durée doit :

- prévoir le versement d'au moins 15 semaines de prestation d'invalidité ICD.
- offrir des prestations qui dépassent ou qui équivalent aux prestations d'AE.
- s'assurer que l'employé touche des prestations dans les huit jours de la maladie ou de la blessure (la période d'attente ne doit pas dépasser sept jours consécutifs).
- être offert au nouvel employé dans les trois mois suivant sa date d'entrée en fonctions.
- couvrir l'employé 24 heures sur 24.

Depuis le 18 décembre 2022, le nombre maximal de semaines de prestations de maladie d'AE a augmenté de 15 à 26 semaines. Cependant, les exigences fondamentales de réduction du taux de cotisation demeurent inchangées pour l'instant.

L'employeur doit démontrer son engagement à offrir un régime d'assurance invalidité de courte durée aux employés assurés et à leur remettre 5/12^e des économies réalisées.

Afin de bénéficier de la réduction du taux de cotisation d'AE, le régime d'assurance-invalidité de courte durée de l'employeur doit répondre à certains critères.

Les pages suivantes décrivent les critères pour tous les régimes d'assurance ICD de même que les critères s'appliquant uniquement aux régimes d'indemnités hebdomadaires et aux régimes de congés de maladie cumulatifs payés.

CRITÈRES QUE DOIVENT RESPECTER TOUS LES RÉGIMES D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

Afin d'être admissible à un taux réduit de cotisation d'assurance-emploi, l'employeur doit offrir un régime d'assurance en cas d'invalidité de courte durée qui répond à certains critères établis au fédéral. Ces critères visent à s'assurer que la protection du revenu des employés sera adéquate, continue et versée en temps utile en cas de maladie ou de blessure, et qu'elle dépasse ou équivaut aux prestations de maladie d'AE.

Le régime d'assurance ICD doit répondre à certains critères minimums pour que l'employeur soit admissible à une réduction du taux de cotisation d'AE.

1. Les employés doivent pouvoir présenter une demande d'indemnités dans les 3 mois suivant leur date d'entrée en fonctions

Un nouvel employé qui fait partie d'un groupe d'employés couverts par le régime doit pouvoir présenter une demande d'indemnités le premier jour du mois qui suit la fin d'une période de 3 mois d'emploi continu.

Exemple :

Un nouvel employé embauché le 8 avril 2025 peut présenter une demande d'indemnités à partir du 1^{er} août 2025.

Certains régimes sont fondés sur le principe d'heures accumulées, c'est-à-dire que les employés accumulent des heures en travaillant pour plusieurs employeurs. Dans un tel cas, la rémunération et les prestations des employés sont généralement administrées par un bureau d'embauche du syndicat. Les employés doivent pouvoir présenter une demande d'indemnités le premier jour du mois qui suit le jour où ils atteignent 400 heures d'emploi effectif.

2. La période d'attente pour le versement des indemnités ne doit pas dépasser 7 jours consécutifs

Les indemnités d'un régime d'assurance-invalidité de courte durée doivent être versées au plus tard le huitième jour suivant le début de la période d'invalidité de l'employé.

3. Le montant des indemnités versées doit être au moins égal au montant des prestations que l'employé recevrait du régime d'AE

Le montant hebdomadaire des indemnités versées aux employés dans le cadre du régime doit être au moins égal au montant des prestations de l'AE qu'ils recevraient.

Par exemple, le taux de base pour les prestations de l'AE correspond à 55 % de la rémunération assurable moyenne d'un employé, jusqu'à concurrence du maximum annuel de la rémunération assurable qui est de 65 700 \$ en 2025. En d'autres termes, l'employé peut recevoir des prestations d'assurance-emploi d'un maximum de 695 \$ par semaine. Par conséquent, en 2025, le régime d'assurance-invalidité à court terme doit verser au moins 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable d'un employé, jusqu'à un maximum d'au moins 695 \$.

Remarque :

Lorsque l'employeur calcule la rémunération assurable, il doit inclure tout le revenu d'emploi additionnel que l'employé a reçu régulièrement, comme les sommes payées pour les heures supplémentaires, les primes et les primes de poste.

Le maximum annuel de la rémunération assurable est revu tous les ans. Si un rajustement est effectué, il a une incidence sur le montant maximal des prestations de l'AE qu'une personne peut recevoir. Donc, si le régime offert par l'employeur prévoit un montant d'indemnités hebdomadaire maximal fixe qui équivaut à celui des prestations d'AE, l'employeur doit rajuster son montant au plus tard le 14 janvier de l'année suivant le rajustement. Ce rajustement permettra de s'assurer que le montant sera toujours égal ou supérieur au montant des prestations d'AE qu'un employé recevrait.

Exemple

Le 1^{er} janvier 2024, le montant maximal hebdomadaire des indemnités payées en vertu du régime d'assurance-invalidité de courte durée était de 668 \$, ce qui correspondait au montant maximal des prestations d'AE.

Le 13 septembre 2024, une augmentation du **maximum de la rémunération assurable a été** annoncée à compter du 1^{er} janvier 2025 (de 63 200 \$ à 65 700 \$). Par conséquent, le montant maximal hebdomadaire des prestations d'AE est passé de 668 \$ à 695 \$.

Pour continuer à profiter de la réduction du taux de cotisation d'AE, l'employeur doit augmenter le montant des indemnités payables à 695 \$ par semaine au plus tard le 14 janvier 2025. Sinon, son régime ne respectera plus les critères d'admissibilité à la réduction du taux de cotisation d'AE.

Pour éviter d'avoir à modifier son régime chaque fois que le maximum de la rémunération assurable est rajusté, l'employeur peut inclure une clause qui augmentera automatiquement le niveau maximal des indemnités afin d'égaliser toute augmentation du maximum annuel de la rémunération assurable du programme d'AE.

4. Le régime doit verser les indemnités en premier

La structure de versement du régime ne peut pas permettre à un employé de présenter une demande de prestations de l'AE (c'est-à-dire que les indemnités prévues par le régime souscrit par l'employeur ne peuvent pas être intégrées ou combinées aux prestations versées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

5. Les employés doivent être couverts en tout temps

Les employés doivent être couverts en tout temps, qu'ils soient au travail ou non et ce, même s'ils sont blessés alors qu'ils exercent leur second emploi. Le régime doit couvrir les employés, qu'ils soient dans un milieu « professionnel » ou « non professionnel », sauf dans les situations décrites au point 6 ci-après.

6. Le régime peut comporter certaines restrictions liées aux indemnités versées

Certaines restrictions sont permises quant au versement des indemnités et elles n'empêchent pas l'employeur d'être admissible à une réduction du taux de cotisation d'AE.

Voici les situations dans lesquelles des indemnités peuvent ne pas être versées à l'employé :

- il n'est pas traité par un médecin autorisé.
- il a droit en raison d'une maladie ou d'une blessure à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.
- il s'est rendu malade ou s'est blessé délibérément.
- il souffre d'une maladie ou d'une blessure résultant de son service dans les forces armées.
- il souffre d'une maladie ou d'une blessure résultant d'une guerre ou d'une participation à une émeute ou à toute perturbation de l'ordre public.
- il tombe malade ou est blessé au cours d'une période de vacances payées ou d'une absence autorisée.
- il purge une peine d'emprisonnement.
- il reçoit des prestations parentales, de maternité, de soignant ou de proche aidant en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- il tombe malade ou est blessé en commettant un acte criminel.
- il occupe un emploi dans un but lucratif et reçoit des indemnités d'invalidité.
- il tombe malade ou est blessé durant une grève ou un lock-out à son lieu de travail (si son nouveau droit aux indemnités est rétabli à son retour à son emploi effectif).
- il n'a pas droit aux prestations d'AE parce qu'il est à l'extérieur du Canada.
- il souffre d'une maladie attribuable à la consommation d'alcool ou de drogues et il n'est pas traité de façon continue contre l'utilisation de ces substances.
- il souffre d'une maladie ou d'une blessure résultant d'un accident de véhicule automobile et reçoit des indemnités d'un régime provincial d'assurance-automobile qui ne tient pas compte des prestations d'AE dans le versement de ses indemnités.
- il reçoit une rente de retraite du même employeur.
- il subit une intervention chirurgicale uniquement à des fins esthétiques, à moins que celle-ci ne soit nécessaire en raison d'une maladie ou d'une blessure.
- il reçoit des indemnités en raison d'une invalidité récurrente, conformément à une disposition d'un régime d'invalidité collectif de longue durée permettant le rétablissement des indemnités (si la période de rétablissement ne dépasse pas 6 mois).

CRITÈRES QUE DOIVENT RESPECTER LES RÉGIMES D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES

En plus de devoir répondre aux critères énoncés précédemment, les régimes d'indemnités hebdomadaires doivent répondre aux critères suivants :

1. Durée des indemnités

Le **régime d'indemnités hebdomadaires** doit verser des indemnités jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- quand au moins 15 semaines d'indemnités ont été versées
- jusqu'à la fin de la période d'invalidité attribuable à une maladie ou à une blessure
- quand l'employé prend sa retraite ou
- quand l'employé cesse de travailler pour des raisons autres qu'une maladie ou une blessure et que l'avis de cessation d'emploi a été donné avant le début de la maladie ou la date de la blessure

Les **régimes spéciaux d'indemnités hebdomadaires** (pour les employeurs du secteur public provincial ou territorial ou du secteur parapublic) doivent verser des indemnités jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- quand au moins 52 semaines d'indemnités ont été versées
- jusqu'à la fin de la période d'invalidité attribuable à une maladie ou à une blessure
- quand l'employé prend sa retraite ou
- quand l'employé cesse de travailler pour des raisons autres qu'une maladie ou une blessure et que l'avis de cessation d'emploi a été donné avant le début de la maladie ou la date de la blessure

2. Rétablissement des indemnités après l'invalidité

Le **régime d'indemnités hebdomadaires** doit permettre le rétablissement des indemnités dans un délai précis pour les nouvelles invalidités et les invalidités récurrentes, ce qui signifie que l'employé qui retourne au travail après une maladie ou une blessure doit pouvoir recevoir de nouveau au moins 15 semaines d'indemnités.

Voici les critères liés au rétablissement :

- dans le cas d'une **nouvelle invalidité**, les indemnités doivent être rétablies intégralement au plus tard un mois suivant le retour au travail de l'employé.
- dans le cas d'une **invalidité récurrente**, les indemnités doivent être rétablies intégralement dans les 3 mois suivant la date de retour au travail de l'employé.

En ce qui concerne les régimes fondés sur l'accumulation d'heures, les critères liés au rétablissement sont les suivants :

- dans le cas d'une **nouvelle invalidité**, les indemnités doivent être rétablies intégralement lorsque l'employé accumule au plus 150 heures d'emploi effectif;
- dans le cas d'une **invalidité récurrente**, les indemnités doivent être rétablies intégralement lorsque l'employé accumule au plus 400 heures d'emploi effectif.

Les **régimes spéciaux d'indemnités hebdomadaires** (des employeurs du secteur public provincial ou territorial ou du secteur parapublic) doivent permettre le rétablissement des indemnités pendant 52 semaines au plus tard un mois suivant le retour au travail de l'employé, qu'il s'agisse d'une nouvelle invalidité ou d'une invalidité récurrente.

CRITÈRES QUE DOIVENT RESPECTER LES RÉGIMES DE CONGÉS DE MALADIE CUMULATIFS PAYÉS

En plus de devoir répondre aux critères de base énoncés précédemment, les régimes de congés de maladie cumulatifs payés doivent répondre aux critères suivants :

1. Accumulation de crédits de congés de maladie

Le **régime de congés de maladie payés** doit offrir **un ou plusieurs jours** de congé de maladie payés par mois d'emploi continu et permettre l'accumulation d'au moins 75 jours de congé. Il peut aussi permettre à un employé d'utiliser ses crédits de congé de maladie pour rester à la maison afin de prendre soin d'un enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou pour donner des soins ou du soutien à un membre de sa famille, un enfant ou un adulte gravement malade, ou s'il s'agit d'une femme enceinte.

Lorsque les crédits de congés de maladie dépassent l'exigence minimale de 75 jours, ils peuvent être utilisés pour d'autres raisons, par exemple pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin. Il faut toutefois conserver au moins un jour par mois (12 jours par année) qui doit être utilisé *exclusivement* si l'employé tombe malade ou se blesse et, si le régime le permet, pour rester à la maison afin de prendre soin d'un enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou pour donner des soins ou du soutien à un membre de sa famille, un adulte ou un enfant gravement malade, ou s'il s'agit d'une femme enceinte.

Les **régimes améliorés de congés de maladie payés** doivent prévoir *un jour et deux tiers ou plus* par mois d'emploi continu, et permettre l'accumulation d'un minimum de 125 jours de congé. Le régime peut aussi permettre à un employé d'utiliser ses crédits de congé de maladie pour rester à la maison afin de prendre soin d'un enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou pour donner des soins ou du soutien à un membre de sa famille, un adulte ou un enfant gravement malade ou s'il s'agit d'une femme enceinte.

Lorsque les crédits de congés de maladie dépassent l'exigence minimale de 125 jours, ils peuvent être utilisés pour d'autres raisons, par exemple pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous médical. Il faut toutefois conserver au moins 20 jours par année qui doivent être utilisés **exclusivement** si l'employé tombe malade ou se blesse et, si le régime le permet, pour rester à la maison afin de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou pour donner des soins ou du soutien à un membre de sa famille, un adulte ou un enfant gravement malade ou s'il s'agit d'une femme enceinte.

Qu'il s'agisse d'un **régime de congés de maladie payés** ou d'un **régime amélioré de congés de maladie payés**, les jours peuvent être accumulés au prorata en fonction du nombre d'heures travaillées par un employé au cours d'un mois donné.

Lorsque l'employeur fait sa première demande de réduction du taux de cotisation, son régime de congés de maladie payés doit avoir permis à l'employé d'accumuler 72 jours de crédits de congés de maladie payés (dans le cas d'un **régime de congés de maladie payés**) ou 120 jours de crédits de congés de maladie payés (dans le cas d'un **régime amélioré de congés de maladie payés**) au cours des 6 ans précédant la date de la demande ou depuis sa date d'entrée en vigueur, selon la plus courte des 2 périodes. S'il est impossible pour l'employé de les accumuler avant la date de demande de réduction du taux de cotisation, l'employeur doit offrir des crédits supplémentaires.

Exemple

Un régime de congés de maladie payés prévoit l'accumulation d'un jour par mois (12 jours par an). Lorsque l'employeur fait sa demande, le régime est en vigueur depuis 5 ans, ce qui veut dire qu'un employé qui y adhère depuis le début a pu accumuler 60 jours de congé de maladie payés. Dans ce cas, l'employeur sera obligé de créditer 12 jours de congé de maladie supplémentaires payés à chaque employé pour accumuler les 72 jours nécessaires.

2. Durée des indemnités

Le régime doit verser des indemnités au moins jusqu'à la première de ces éventualités :

- jusqu'à la fin de la période d'invalidité attribuable à une maladie ou à une blessure
- quand tous les congés de maladie payés accumulés ont été utilisés
- lorsque 75 jours de congé de maladie (dans le cas d'un régime de congés de maladie payés) ou 125 jours (dans le cas d'un régime amélioré de congés de maladie payés) ont été payés
- lorsque l'employé prend sa retraite ou
- quand l'employé cesse de travailler pour des raisons autres qu'une maladie ou une blessure si l'avis de cessation d'emploi a été donné avant la maladie ou la blessure

3. Report des congés de maladie

En ce qui a trait aux employés temporaires ou à l'essai, l'employeur peut reporter l'utilisation des crédits de congés de maladie payés pendant une période maximale de 12 mois, à compter de la date d'entrée en fonctions de l'employé ou de la date à laquelle il a adhéré au régime.

Régime d'assurance ICD qui ne répond pas à tous les critères

Si le régime d'assurance ICD de l'employeur ne répond pas à tous les critères à la date à laquelle il transmet sa demande initiale, Service Canada lui enverra une lettre de décision de non-admissibilité. Cette lettre inclut les raisons pour lesquelles l'employeur n'est pas admissible à une réduction de son taux de cotisation d'AE.

Si l'employeur souhaite modifier le régime d'assurance ICD afin qu'il réponde à tous les critères, il doit retransmettre une *Demande de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi* (NAS5022), accompagnée d'une copie du régime révisé.

Part des économies remise aux employés

Lorsque l'employeur transmet une demande de réduction du taux de cotisation d'AE, il doit fournir une preuve que les employés à qui s'applique la réduction du taux bénéficieront de leur part des économies réalisées pour un montant égal à au moins **5/12^e des économies**.

Les méthodes acceptables pour la remise des économies réalisées aux employés comprennent :

- **une remise en espèces**
- **de nouveaux avantages** découlant de la réduction du taux de cotisation, tels qu'un régime d'assurance dentaire, une assurance-vie collective, des breuvages gratuits ou des activités sociales gratuites
- **des avantages améliorés** ou une amélioration des avantages actuels, comme un plus grand nombre de jours de congé ou de vacances

Remarque :

Les avantages déjà compris dans la convention collective des employés ne peuvent être utilisés que si le syndicat et l'employeur ont une entente écrite à ce sujet.

CHAPITRE 3 - TYPES DE RÉGIMES ADMISSIBLES

Plusieurs types de régimes d'assurance de courte durée peuvent influencer sur l'admissibilité de l'employeur à un taux réduit de cotisation d'AE, par exemple le régime d'indemnité hebdomadaire, le régime d'assurance salaire et le régime d'assurance ICD autogéré.

RÉGIME D'INDEMNITÉS HEBDOMADAIRES

Ce type de régime d'assurance-invalidité de courte durée (ICD) prévoit le versement d'indemnités hebdomadaires aux employés malades ou blessés. La protection peut être assurée par un régime autogéré (par l'employeur ou par un groupe représentant les employés) ou par le régime d'un tiers (assurance offerte par une compagnie d'assurance ou un administrateur de régime).

RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE CUMULATIFS PAYÉS

Dans le cadre d'un régime autogéré d'assurance-invalidité de courte durée, un employé peut accumuler des crédits de congé de maladie et les utiliser en cas de maladie ou de blessure. L'employeur, la compagnie d'assurance, le fiduciaire, le conseil de fiduciaires ou une autre organisation indépendante peut prévoir le versement d'une indemnité.

RÉGIME ICD AUTOGÉRÉ

Certains régimes ICD autogérés permettent à un employé malade ou blessé d'utiliser ses crédits de congé de maladie pour rester à la maison tandis que d'autres régimes permettent à un(e) employé(e) de demeurer à la maison pour prendre soin d'un enfant nouveau-né ou adopté, d'un membre de sa famille gravement malade ou en raison d'une grossesse.

COMPARAISON AVEC LES PRESTATIONS DE MALADIE DE L'AE

Le gouvernement du Canada offre des prestations de l'AE aux employés en congé par suite d'une maladie, d'une blessure, d'une grossesse ou pour soigner un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté. Les régimes d'assurance salaire collectifs offerts par l'employeur et les régimes ICD autogérés peuvent offrir des prestations similaires ou supérieures aux employés comportant diverses dispositions d'admissibilité, de durée de la protection et du pourcentage de remplacement du salaire normal, conformément au texte du régime.

CHAPITRE 4 - PROCESSUS DE DEMANDE

La section ci-dessous explique le processus de demande de réduction du taux de cotisation d'AE par étapes, y compris les échéanciers clés et les coordonnées afin d'aider les employeurs.

QUAND PUIS-JE DEMANDER UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE?

L'employeur peut demander une réduction du taux de cotisation d'AE n'importe quand. Si le régime d'assurance-invalidité de courte durée répond à toutes les exigences prescrites par la loi à la date de la demande initiale de l'employeur, la date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation d'AE est la date de la réception de la demande. Si le régime ne répond pas aux critères, la réduction prend effet dès que le régime est admissible.

QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE POUR DEMANDER UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE

Pour demander une réduction du taux de cotisation d'AE, l'employeur doit :

- remplir et transmettre le formulaire NAS-5022, **Demande de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi ou**
- soumettre sa demande par écrit sur l'en-tête de l'organisation.

FORMULAIRE DE DEMANDE

Dans la partie supérieure du formulaire, il faut indiquer les renseignements suivants :

- Numéro de compte de retenues sur la paie de l'organisation
- Nom légal de l'organisation
- Adresse postale complète de l'organisation

Question 1 : Combien d'employés avez-vous sur le compte de retenues sur la paie que vous avez fourni à la Partie 2 du formulaire, qui sont couverts par votre ou vos régimes d'assurance-invalidité de courte durée?

Question 2 : Versez-vous des cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour certains des employés couverts par le régime d'assurance invalidité? Si oui, vous devez indiquer le nombre d'employés.

Question 3 : Les employés couverts par votre régime d'assurance-invalidité sont admissibles à 5/12^e des économies de la réduction de cotisation. En tant qu'employeur, vous devez indiquer votre engagement à leur remettre ce montant.

L'employeur doit fournir une preuve que les employés à qui s'applique la réduction du taux de l'AE bénéficieront de leur part des économies réalisées pour un montant égal à au moins **5/12^e des économies**.

Les méthodes acceptables pour la remise des économies réalisées aux employés comprennent :

- une remise en espèces
- de nouveaux avantages découlant de la réduction du taux de cotisation, comme un régime d'assurance dentaire, une assurance-vie collective, des breuvages gratuits ou des activités sociales gratuites ou
- des avantages améliorés ou une amélioration des avantages actuels, comme un plus grand nombre de jours de congé ou de vacances

Un employeur peut conclure une entente écrite mutuelle avec ses employés, quelle que soit son obligation de remettre une part des économies réalisées par suite de la réduction du taux de cotisation. Comme suite à cette entente ou si les détails sont indiqués dans la convention collective, l'employeur peut remettre une copie de la documentation pertinente. Les économies doivent être appliquées soit à l'année durant laquelle la réduction a été accordée soit durant les quatre premiers mois de l'année suivante.

Exemple présenté par Service Canada :

Entente mutuelle entre l'employeur et les employés

(Papier en-tête de l'entreprise)

Date

La présente est une entente conclue entre (nom de l'employeur) et (groupe d'employés).

Si (nom de l'employeur) se voit accorder une réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi, les employés toucheront leur part des économies de la façon suivante :

Signature de l'employeur

Signature du représentant des employés

DOCUMENTS DEVANT ACCOMPAGNER LA DEMANDE

Cet engagement officiel peut être tout document qui inclut des détails sur le régime d'assurance ICD, y compris :

- un ou des régimes d'assurance invalidité offerts aux employés
- une police d'assurance d'une compagnie privée
- un contrat fiduciaire sectoriel
- une mesure administrative figurant dans le Guide de l'employé
- un énoncé contenu dans une politique relative au personnel
- une résolution du conseil d'administration offrant aux employés un régime d'assurance-invalidité de courte durée
- un procès-verbal d'une réunion du conseil d'administration qui indique que les employés sont couverts par un régime d'assurance invalidité de courte durée
- tout autre engagement pris par écrit auprès des employés

L'engagement officiel doit comprendre une description complète des indemnités prévues par le régime d'assurance-invalidité de courte durée.

Transmission et coordonnées

Les demandes et la documentation exigée doivent être envoyées par la poste à Service Canada. L'adresse est imprimée sur le formulaire de demande. Si l'employeur utilise un service de livraison par messagerie, deux adresses sont disponibles.

Les coordonnées de Service Canada sont également indiquées au bas du formulaire.

Courrier envoyé à :

Service Canada
Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi
CP 11000
Bathurst (NB) E2A 4T5

Livraisons par messagerie :

Service Canada
Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi
120, boulevard Harbourview
Bathurst (NB) E2A 7R2

Téléphone

1-800-367-5693
ATS : 1-855-881-9874
Télécopieur : 506-548-7473

Préserver une demande ou soumettre des documents en ligne à l'aide du portail Web Réduction du taux de cotisation d'AE

Service Canada a introduit un portail en ligne bilingue (anglais et français) afin de simplifier le processus pour les employeurs qui transmettent une demande de réduction du taux de cotisation d'AE. L'employeur peut transmettre aisément son formulaire de demande de réduction du taux de cotisation d'AE et tous les documents exigés connexes par le biais du **Portail Web** sécurisé, ce qui permet de réduire le fardeau administratif et d'accélérer le processus d'évaluation des demandes.

Si des documents exigés manquent, Service Canada communiquera avec l'employeur pour les lui demander. Dès réception de la demande, l'employeur doit fournir ces documents dans les 30 jours.

Si la demande initiale accompagne un régime ICD qui ne répond pas à tous les critères nécessaires, l'employeur recevra une lettre l'informant qu'il n'a pas droit à une réduction du taux de cotisation d'AE et qui précisera les raisons de la non-admissibilité du régime.

Si l'employeur décide de modifier son régime pour qu'il respecte tous les critères, il doit transmettre une nouvelle demande de réduction et une copie du régime modifié.

CHAPITRE 5 - DÉCISION DE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE

Cette section décrit ce qui peut se produire lorsque l'employeur a transmis une demande de réduction du taux de cotisation d'AE. Il peut être admissible à un taux réduit en vertu d'un régime approuvé ou il peut y être inadmissible. Les conseils ci-après expliquent les responsabilités de l'employeur quand une décision a été rendue, y compris les exigences de compte de retenues sur la paie, le traitement des employés durant les périodes d'attente et le processus d'appel en cas de non-admissibilité.

L'EMPLOYEUR EST ADMISSIBLE À UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE

Si l'employeur est admissible à une réduction du taux de cotisation d'AE, Service Canada communiquera avec lui pour vérifier s'il a besoin d'un numéro de compte de retenues sur la paie supplémentaire. L'employeur en aura besoin d'un compte si :

- l'employeur a des employés qui ne sont pas couverts par un régime approuvé.
- l'employeur a plus d'un type de régime ICD approuvé pour lequel il pourrait obtenir une réduction du taux de cotisation.

Les employés peuvent accéder au régime de congés de maladie payés pour une période de plus de 3 mois, sans de moins de 12 mois d'emploi, à compter de leur date d'entrée en fonctions ou de participation au régime. Durant cette période d'attente, l'employeur doit verser le taux régulier d'AE des employeurs pour nouveaux employés jusqu'à ce qu'ils soient admissibles au régime.

L'EMPLOYEUR N'EST PAS ADMISSIBLE À UNE RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION D'AE

L'employeur qui n'est pas admissible à une réduction recevra un avis de non-admissibilité au taux réduit d'AE. Il doit verser le taux régulier d'AE des employeurs.

Un employeur a le droit de faire appel de toute décision de non-admissibilité à une réduction du taux de cotisation d'AE dans les 12 mois suivant la date de l'avis de non-admissibilité.

CHAPITRE 6 – CATÉGORIES DE TAUX DE COTISATION ET MONTANT DES RÉDUCTIONS

Le programme de réduction du taux de cotisation d'AE attribue aux employeurs une catégorie de taux de cotisations basée sur le type de régime ICD offert. Ces catégories servent à déterminer le multiplicateur du taux réduit de cotisation d'AE de l'employeur, qui est toujours inférieur au taux régulier de 1,4 le taux de cotisation de l'employé. La classification correspond au niveau de protection offerte par le régime de l'employeur et son impact sur la réduction de la dépendance aux prestations de maladie de l'AE.

En faisant correspondre les réductions de cotisation aux avantages offerts par le régime, le programme permet de s'assurer qu'il est équitable et encourage les employeurs à maintenir de solides mesures de protection du revenu. L'employeur bénéficie des économies réalisées et les employés sont admissibles à des prestations plus élevées plus vite. L'employeur peut se servir de deux méthodes pour calculer la part des économies des employés :

- le multiple (par exemple, 1,173 au lieu de 1,4 %)
- le taux (ou pourcentage) (par exemple, 0,3725 % = 0,3725 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable)

Cette section explique :

- les quatre catégories de régimes admissibles en vertu des lois fédérales et des règlements de Revenu Québec.
- comment effectuer les rajustements rétroactifs quand la demande d'un employeur est approuvée après le début de l'année civile.

CATÉGORIES

La *Loi sur l'assurance-emploi* et de ses règlements précise quatre catégories auxquelles l'employeur peut être admissible et stipule le taux réduit de cotisation d'AE.

- **Catégorie 1** - Un régime cumulatif de congés de maladie payés qui permet d'accumuler au moins 1 journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 75 jours.
- **Catégorie 2** - Un régime amélioré de congés de maladie cumulatifs payés qui permet d'accumuler au moins un et deux tiers de journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 125 jours.
- **Catégorie 3** - Un régime d'indemnités hebdomadaires dont la période de prestations est d'au moins 15 semaines.
- **Catégorie 4** - Un régime d'indemnités hebdomadaires dont la période de prestations est d'au moins 52 semaines. (Cette réduction n'est disponible qu'aux employeurs des secteurs public et parapublic d'une province.)

Service Canada attribue un taux réduit de cotisation selon la catégorie à laquelle le régime d'assurance ICD de l'employeur appartient.

Le **taux** de réduction est exprimé sous forme d'un **multiplicateur** correspondant au montant de la cotisation des employés, soit un taux de cotisation (inférieur à 1,4 la cotisation de l'employé) en cents par tranche de 100 \$ de rémunération assurable.

Par exemple, en 2025, les réductions de la cotisation varient de 0,21 \$ à 0,41 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable.

L'employeur qui déduit la cotisation au RQAP du salaire de certains employés et qui ont d'autres employés sous le même numéro de compte de retenues sur la paie est assujetti à un taux réduit de cotisation basé sur le pourcentage d'employés qui cotisent au RQAP.

Économies de l'employeur

Exemple

En Ontario, l'employeur ABC Inc. a un total de rémunération assurable de 121 250 \$ pour la période de paie (PP) 10 et un taux réduit de cotisation de la catégorie 2.

En Alberta, l'employeur WXY Inc. a un total de rémunération assurable de 121 250 \$ pour la période de paie (PP) 10 et ne bénéficie pas d'un taux réduit de cotisation d'AE.

Cotisant	Taux de cotisation de l'employeur	Total de la masse salariale	Cotisations d'AE des employés	Cotisations d'AE de l'employeur	Versement de la cotisation d'AE
Employeur ABC Inc.	1,172	121 250 \$	1 988,50 \$	2 330,52 \$	4 319,02 \$
Employeur WXY Inc.	1,4	121 250 \$	1 988,50 \$	2 783,90 \$	4 772,40 \$
Économies de l'employeur =					453,38 \$

RÉDUCTION RÉTROACTIVE

Les employeurs sont avisés de leur taux réduit de cotisation d'AE pour l'année applicable. Le taux est valide du 1^{er} janvier au 31 décembre. La date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation est fixée en fonction de la date de la demande et ne peut pas être appliquée rétroactivement. L'employeur qui a déjà versé ses cotisations d'AE doit rajuster ses prochains paiements en recalculant les cotisations à partir du 1^{er} janvier à l'aide du nouveau taux. Il doit reporter tout trop-payé à son prochain versement. L'employeur peut demander que sa demande soit « antidatée » s'il peut prouver qu'il a de bonnes raisons de ne pas avoir présenté sa demande plus tôt.

Le Programme de réduction du taux de cotisation d'AE applique le taux réduit à partir de la date d'approbation de la demande de l'employeur et de la date à laquelle l'employeur en est avisé. Toutefois, le programme **ne permet pas** de faire des rajustements rétroactifs avant la date d'entrée en vigueur de l'approbation.

Les employeurs doivent noter les points clés suivants :

- **Date d'entrée en vigueur** : Après avoir été approuvé, le taux réduit de cotisation d'AE est valide pour l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- **Aucune possibilité d'antidater** : La réduction ne peut pas être appliquée à des périodes précédant la date de la demande, sauf si Service Canada autorise l'anti-dation d'une demande pour des raisons valides (comme un retard administratif).
- **Rajustement du trop-payé** : Si un employeur a déjà versé ses cotisations d'AE au taux régulier pour une partie de l'année, il doit :
 - recalculer les cotisations à partir du 1^{er} janvier à l'aide du nouveau taux réduit
 - déclarer tout trop-payé au prochain versement
 - appliquer le trop-payé comme crédit lors du versement d'autres cotisations d'AE
- **Notification** : Service Canada confirmera le taux réduit et fournira des instructions afin de rajuster les comptes de retenues sur la paie et les versements.
- **Demandes antidatées** : Un employeur peut demander d'antidater la date d'entrée en vigueur s'il peut prouver la cause raisonnable du retard de la demande. L'approbation est à l'entière discrétion de Service Canada.

Ce processus vise à s'assurer de la conformité et l'employeur peut rectifier le trop-payé sans enfreindre des prescriptions des lois.

CHAPITRE 7 – RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur dont le taux réduit de cotisation d'AE a été approuvé doit maintenir son admissibilité. L'omission de satisfaire à ces exigences peut entraîner la révocation ou la reclassification du taux réduit de cotisation. Ses principales responsabilités incluent :

- la vérification annuelle du régime ICD.
- la déclaration des changements importants apportés au régime et l'envoi d'un avis à Service Canada.
- le partage de la part des économies réalisées avec les employés.
- le maintien de dossiers de paie exacts.
- la possibilité du risque de révocation ou de reclassification.

L'approbation de la réduction du taux de cotisation d'AE de l'employeur exige d'ouvrir un nouveau compte de programme RP sous le numéro d'entreprise de l'organisation. Ce compte de retenues sur la paie pour le taux réduit de cotisation d'AE sert à déclarer et à verser toutes les retenues à la source et les cotisations patronales uniquement pour les employés assurés par le régime ICD approuvé, y compris les nouveaux employés qui doivent satisfaire à la période d'attente d'un maximum de trois mois avant d'être admissibles. L'employeur continue de déclarer et de verser toutes les retenues obligatoires et les cotisations patronales versées pour les employés non assurés par le régime, par exemple les employés temporaires ou occasionnels inclus dans le compte de retenues sur la paie dont les cotisations sont calculées au taux régulier d'AE.

Le taux réduit d'AE est valide du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'imposition. Quand l'employeur est avisé que son taux réduit de cotisation d'AE a été approuvé, il peut devoir recalculer le trop-payé de cotisations d'AE (calculé à l'aide du taux régulier de cotisation d'AE), à l'aide du taux réduit d'AE rétroactivement au 1^{er} janvier. Il fera les rajustements financiers nécessaires lors du prochain versement de cotisations d'AE dues pour cette période, moins le montant du trop-payé déjà calculé.

À la fin de l'année, des feuillets T4 sont transmis séparément sous chaque numéro de compte de retenues sur la paie de la manière suivante :

- Les employés admissibles au régime ICD reçoivent un feuillet T4 établi sous le numéro de compte de retenues sur la paie au taux réduit d'AE
- Les employés non admissibles au régime ICD reçoivent un feuillet T4 établi sous le numéro de compte de retenues sur la paie au taux régulier d'AE
- Les employés transférés entre le taux régulier et le taux réduit d'AE sous le numéro de compte de retenues sur la paie au cours de la même année civile recevront un feuillet T4 séparé pour chaque compte

L'employeur paie les cotisations d'AE de 7/12^e et les employés une proportion de 5/12^e du total. Le programme de réduction du taux de cotisation d'AE offre les mêmes parts d'économies à l'employeur et aux employés. Toutefois, comme seul le taux de cotisation d'AE de l'employeur est réduit, l'employeur doit s'assurer que tous les employés auxquels le taux réduit de cotisation d'AE est applicable recevront leur part de 5/12^e des économies réalisées. Il doit remettre aux employés leur part des économies durant l'année où l'employeur a bénéficié du taux réduit de cotisation d'AE ou pendant les quatre premiers mois de l'année suivante.

La part des économies de l'employé peut être calculée à l'aide de deux méthodes :

Exemple 1 – Multiplicateur du taux réduit d'AE

1. Cotisations régulières d'AE de l'employeur = Total des cotisations d'AE de l'employé x 1,4
2. Cotisations réduites d'AE de l'employeur = Total des cotisations d'AE de l'employé x taux réduit de cotisation d'AE (multiplicateur)
3. Économies totales = Cotisations régulières d'AE de l'employeur – cotisations d'AE réduites de l'employeur
4. Part des économies remise à l'employé = Total des économies réalisées x 5/12^e

Exemple 2 – Taux réduit de cotisation d'AE

1. Rémunération assurable de l'employé (jusqu'au maximum annuel prescrit)
2. Réduction du taux de cotisation d'AE = Réduction de la cotisation d'AE par tranche de 100 \$ de rémunération assurable)
3. Économies totales = Rémunération assurable de l'employé x montant du taux réduit de cotisation d'AE par tranche de 100 \$ de rémunération assurable
4. Part des économies remise à l'employé = Total des économies réalisées x 5/12^e

Les méthodes acceptables pour la remise des 5/12^e des économies réalisées aux employés comprennent sans toutefois s'y limiter :

- une remise en espèces (assujettie à la cotisation d'AE et du RPC, retenues d'impôt)
- de nouveaux avantages en vertu du programme d'avantages sociaux des employés (assurance collective, congé payé)
- une entente mutuelle entre l'employeur et les employés

L'employeur n'est pas tenu de faire une demande de réduction du taux de cotisation d'AE tous les ans. Une fois qu'une réduction du taux de cotisation d'AE a été approuvée, il y a droit tant qu'il **n'annule pas ou ne modifie pas** le régime approuvé si le régime répond toujours aux critères d'admissibilité énoncés à l'**Annexe 1** du **Guide de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi**.

Si l'employeur souhaite *modifier* son régime ICD approuvé, il doit :

- en informer Service Canada dans les 30 jours suivant la date de la modification
- demander que Service Canada continue de lui accorder la réduction du taux de cotisation en lui transmettant le formulaire **NAS 5022, Demande de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi**, dûment rempli ou une lettre (sur l'en-tête de l'entreprise); il doit aussi envoyer à Service Canada tous les documents qui concernent les modifications apportées au régime et
- fournir à Service Canada, dans sa lettre ou sur **le formulaire NAS-5022**, la preuve que les employés à qui s'applique la réduction du taux de cotisation continue de recevoir leur part, c'est-à-dire au moins **5/12^e** des économies réalisées.

Si l'employeur *annule* son régime d'assurance-invalidité de courte durée approuvé, il doit en aviser Service Canada dans les 30 jours. Il n'a plus droit à la réduction du taux de cotisation d'AE dès que le régime est annulé. Service Canada l'informerait des rajustements nécessaires à effectuer.

Si l'employeur souhaite *ajouter un nouveau groupe d'employés* à son régime approuvé, il doit fournir la preuve qu'ils sont couverts par le régime et indiquer à Service Canada la façon dont ils recevront leur part des économies si cette méthode est différente de celle qui est offerte aux employés déjà assurés en vertu du régime.

Si l'employeur *procède à une réorganisation* importante de son entreprise, comme, sans toutefois s'y limiter, une fusion ou un changement de propriétaire, il doit en aviser immédiatement Service Canada.

S'il y a un *changement* apporté au numéro de compte de retenues sur la paie de l'employeur, à son adresse ou à son numéro de téléphone ou de télécopieur, ou si les personnes-ressources avec qui Service Canada communique habituellement ne sont plus les mêmes, l'employeur doit en aviser Service Canada le plus vite possible.

CHAPITRE 8 – RENOUVELLEMENT ET RÉÉVALUATION

Contrairement aux autres programmes, le *Programme de réduction du taux de cotisation d'AE* n'exige pas que l'employeur fasse une demande de renouvellement tous les ans.

Une fois qu'un employeur a été approuvé, la réduction du taux de cotisation reste en vigueur sans qu'il soit nécessaire de présenter une demande annuelle de renouvellement.

Depuis janvier 2010, l'employeur qui a reçu une réduction de leur taux de cotisation d'AE n'est plus tenu de remplir une demande de renouvellement une fois par année. Le droit à la réduction du taux de cotisation d'AE continue automatiquement jusqu'à ce que l'employeur change ou annule son régime ICD approuvé.

Toutefois, l'employeur a toujours des responsabilités importantes. En effet, il doit informer Service Canada promptement de tous les changements apportés à son régime ICD, y compris les mises à jour, les modifications ou les annulations. L'omission de déclarer de tels changements peut entraîner la non-conformité, la réévaluation ou la perte du taux réduit de cotisation d'AE.

En bref, même si le programme simplifie l'administration en éliminant l'exigence annuelle de renouvellement, l'employeur doit faire preuve de vigilance afin de s'assurer que son régime continue de répondre aux critères d'admissibilité et que Service Canada est avisé de tous les changements pertinents.

L'employeur doit aviser Service Canada de tous les changements apportés à son régime ou son annulation aux fins de conformité.

ANNEXE

FOIRE AUX QUESTIONS

Question : Quand nous embauchons de nouveaux employés, ils sont admissibles au régime ICD trois (3) mois après leur date d'entrée en fonctions. Devons-nous embaucher ces nouveaux employés sous le compte de retenues sur la paie régulier aux fins de l'AE avant qu'ils ne soient admissibles au régime ICD?

Réponse : Non, puisque la période probatoire est de trois (3) mois seulement. Vous pouvez embaucher les employés sous le compte de retenues sur la paie bénéficiant du taux réduit de cotisation d'AE. Toutefois, si la période probatoire est de 3 à 12 mois, il faut ajouter les employés au compte de retenues sur la paie au taux régulier d'AE.

Question : Nous avons un régime approuvé et nous payons un taux réduit de cotisation d'AE. Nous envisageons de changer d'assureur, ce qui risque de modifier le régime ICD actuel. Quelles mesures devons-nous suivre?

Réponse : Le taux réduit de cotisation changera quand vous annulerez ou quand vous modifierez le régime ICD actuel. Vous devez en aviser Service Canada dans les 30 jours suivant la date du changement. Service Canada vous avisera des rajustements ou des paiements rétroactifs nécessaires.

Question : Quelle est la date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation d'AE?

Réponse : Si votre régime ICD répond à tous les critères à la date de votre demande initiale, Service Canada déterminera la date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation d'AE de la façon suivante :

- *Si vous envoyez la demande au plus tard le 15^e jour du mois :* la date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation sera le premier jour du mois suivant. **Exemple :** Si vous nous envoyez votre demande le 10 juin, la date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation sera le 1^{er} juillet.
- *Si vous envoyez la demande entre le 16^e et le dernier jour du mois :* la réduction du taux de cotisation n'entrera pas en vigueur au cours du prochain mois, mais le mois suivant. **Exemple :** Si vous nous envoyez votre demande le 23 février, la date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation sera le 1^{er} avril.

Question : Une fois le taux réduit de cotisation d'AE approuvé, l'employeur peut-il utiliser ce taux pour tous les employés?

Réponse : Non. Le taux réduit de cotisation d'AE s'applique uniquement aux employés qui sont assurés en vertu du régime ICD approuvé.

Question : L'employeur peut-il inclure les employés qui doivent satisfaire à la période d'attente imposée par le régime ICD?

Réponse : Oui. L'employeur peut inclure les employés qui doivent satisfaire à la période d'attente imposée par le régime ICD si cette période ne dépasse pas trois mois. Ces employés continueront d'être déclarés sous le compte de retenues sur la paie actuel bénéficiant du taux réduit de cotisation.

Question : L'employeur doit-il ouvrir un autre compte de programme sous le même numéro d'entreprise?

Réponse : Oui. L'agent responsable du *Programme de réduction du taux de cotisation d'AE* demandera à l'employeur d'ouvrir un nouveau compte de programme sous le numéro d'entreprise existant. Ainsi, l'employeur peut effectuer des versements séparés pour les employés qui ne sont pas assurés par le régime ICD.

Les employeurs transmettront une déclaration de revenus séparée pour chaque compte de retenues sur la paie sous le numéro d'entreprise.

Exemple :

- Le revenu et les retenues des employés assurés en vertu d'un régime ICD approuvé sont déclarés sous le compte de retenues sur la paie RP0001 bénéficiant du taux réduit de cotisation, multiplié par le taux de cotisation des employés.
- Le revenu et les retenues des employés qui ne sont pas assurés en vertu du régime approuvé sont déclarés sous le compte de retenues sur la paie RP0002 à l'aide du taux général de cotisation, multiplié par le taux de cotisation des employés.

Question : Quand l'employeur doit-il remettre la part de 5/12^e des économies réalisées à ses employés?

Réponse : L'employeur doit remettre la part de 5/12^e des économies réalisées dans l'année où il a été avisé du taux réduit de cotisation d'AE ou, au plus tard, durant les quatre premiers mois de l'année suivante.

RETROACTION

L'INP apprécie vos commentaires et vos suggestions puisque l'Institut tient à enrichir continuellement les ressources qui sont offertes à ses membres. Veuillez faire parvenir votre rétroaction au sujet de ces lignes directrices à :

Janet Grossett, LAP, CGA

Directrice des Services de conformité

Courriel de l'Institut national de la paie :

lignesdirectrices@paie.ca

RESSOURCES

L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Lignes directrices des meilleures pratiques de paie ([paie.ca](#) → Ressources → Lignes directrices sur la paie) (le membre doit se connecter)

LÉGISLATION

Loi sur l'assurance-emploi

REMERCIEMENTS

L'Institut tient à remercier les spécialistes en la matière ci-dessous qui ont participé au groupe de travail et ont contribué aux présentes lignes directrices :

Groupe de travail :

Amina Souab, PCP

Irena Stoyanova, LAP

Julie Trieu, LAP

Karima Balfoul, LAP

Klea Jokic, LAP

Kristen Barry



L'Institut national de la paie

175, rue Bloor Est, 15e étage Tour Sud, Toronto (Ontario) M4W 3R8

☎ 4164873380 | 18003874693

paie.ca