

## Chronique actuarielle

### Divers collaborateurs de MLH + A inc.

Volume 59, numéro 2, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1104838ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1104838ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

collaborateurs de MLH + A inc., D. (1991). Chronique actuarielle. *Assurances*, 59(2), 235–244. <https://doi.org/10.7202/1104838ar>

# Chronique actuarielle

par  
divers collaborateurs  
de  
MLH + A inc.<sup>1</sup>

235

Au cours des dernières années, les autorités gouvernementales ont modifié sensiblement la législation régissant les régimes de retraite. Avec l'entrée en vigueur de la réforme fiscale, il y a tout lieu de croire qu'il y aura accalmie de ce côté et que nos gouvernements se pencheront davantage sur les autres avantages sociaux. La présente chronique résume les développements récents en matière de régimes d'avantages sociaux, d'assurance-chômage et de normes du travail.

## **L Régimes d'avantages sociaux non assurés désormais taxables (Québec)**

Le 2 mai dernier, le ministre des Finances du Québec, M. Gérard D. Lévesque, déposait son septième budget. Parmi les différentes mesures annoncées, il en est une qui touchait plus particulièrement les régimes d'avantages sociaux. Depuis le 3 mai, les régimes d'avantages sociaux non assurés ne sont plus exemptés de la taxe de vente provinciale de 9 % sur les régimes d'assurance collective. Cette mesure a pour conséquence de placer sur un pied d'égalité l'ensemble des régimes d'assurance collective.

Cette disposition s'applique également au régime auto-assuré d'invalidité de courte durée administré par l'employeur. Les prestations seront donc sujettes à la taxe de vente provinciale si l'employeur ne déduit pas de celles-ci les cotisations au Régime de rentes du Québec, au fonds des services de santé ou à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Par exemple, une politique de congé de maladie prévoyant une prestation de 75 % du salaire, payable pendant quinze semaines par l'employeur, sera assujettie à la taxe de vente provinciale de 9 %, à moins que l'employeur ne continue de déduire des

---

<sup>1</sup>La société MLH + A inc. fait partie du groupe Sodarcan inc.

prestations les cotisations aux trois régimes gouvernementaux mentionnés précédemment.

Les seules économies pour les régimes non assurés seront désormais la prime de risque, le cas échéant, et la taxe provinciale sur les assurances de 2 % qui, par ailleurs, augmentera à 2,5 % le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

## **II. Assurance-Invalidité de longue durée : restrictions relatives aux troubles mentaux ou nerveux**

236

Comme suite à un récent litige survenu en Ontario et porté devant la Commission canadienne des droits de la personne, l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) recommande qu'aucune restriction pour les invalidités dues à des troubles mentaux ou nerveux n'apparaisse dans les nouveaux contrats d'assurance-invalidité de longue durée, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992.

En effet, tout contrat traitant les invalidités dues à des troubles mentaux ou nerveux différemment des autres cas d'invalidité pourrait être considéré comme discriminatoire.

Les contrats définissant une invalidité comme un état d'incapacité exigeant des soins continus d'un médecin ou d'un professionnel de la santé reconnu seront acceptables si aucune autre restriction particulière ne s'applique aux invalidités dues à des troubles mentaux ou nerveux.

## **III. Remboursement des frais de physiothérapie (Québec)**

Le 11 janvier dernier, le gouvernement du Québec a modifié le code de déontologie de la Corporation professionnelle des physiothérapeutes afin d'éliminer la nécessité d'une recommandation médicale pour obtenir les services de ces professionnels de la santé. Il est donc désormais possible de modifier les contrats d'assurance collective afin d'éliminer une telle restriction à l'égard du remboursement des frais de physiothérapie. Cependant, une augmentation de ce type de traitement pourrait entraîner une hausse des taux de prime des régimes de soins médicaux.

#### **IV. Cotisations au Régime de rentes du Québec (RRQ)**

Lors du dépôt de son budget, le ministre des Finances du Québec a confirmé que le taux de cotisation totale au RRQ sera de 4,8 % des gains cotisables en 1992 et qu'il augmentera de 0,2 point de pourcentage par année, atteignant 5,6 % en 1996.

#### **V. Réduction du taux de cotisation à l'assurance-chômage**

Emploi et Immigration Canada a introduit de nouvelles directives en matière d'enregistrement d'un régime d'assurance collective pour l'obtention d'une réduction du taux de cotisation à l'assurance-chômage.

237

Désormais, le versement des prestations d'assurance-invalidité de courte durée, ou de continuation de salaire lorsqu'une politique de congé de maladie est applicable, ne pourra plus cesser à l'âge de 65 ans. Les versements devront se poursuivre jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- L'employé a reçu au moins quinze prestations hebdomadaires;
- Il a épuisé ses congés de maladie payés;
- Il est retourné au travail.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de verser de telles prestations à un employé qui est devenu invalide après avoir atteint l'âge de 65 ans. L'employeur devra obtenir un numéro de compte différent pour ses employés âgés de plus de 65 ans et payer à leur égard le taux de cotisation non réduit.

#### **VI. Congés parentaux et de maternité**

Les modifications apportées dernièrement aux lois sur l'assurance-chômage et sur les normes du travail ont sensiblement augmenté le temps et l'argent mis à la disposition des nouveaux parents qui travaillent.

Ainsi, selon les modifications récentes apportées par Ottawa, la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit des prestations pour ceux qui prennent congé afin de prendre soin d'un nouveau-né

ou d'un enfant qu'ils viennent d'adopter. D'autre part, les lois sur les normes du travail, qui varient selon que l'emploi relève de la compétence d'une province, d'un territoire ou du gouvernement fédéral, obligent l'employeur à consentir des congés pour le soin d'un enfant qui vient de naître ou d'être adopté.

### **Assurance-chômage**

238 Le 18 novembre 1990, on a modifié la *Loi sur l'assurance-chômage* de manière à offrir un nouveau type de prestation — les prestations parentales — aux employés qui sont parents d'un nouveau-né ou qui adoptent un enfant.

Les prestations parentales sont payables sur une période de dix semaines (davantage dans certaines circonstances bien précises); l'un ou l'autre des parents peut s'en prévaloir en totalité ou les partager avec son conjoint. Ces prestations s'ajoutent aux prestations de maternité qui continuent d'être offertes, pendant une durée de quinze semaines, aux employées enceintes ou qui ont accouché.

Les prestations parentales, comme les prestations de maternité, correspondent à 60 % de la rémunération assurable de l'employé, soit le même niveau que les prestations régulières d'assurance-chômage. L'employé doit prévoir une période d'attente de deux semaines avant que les prestations parentales ou de maternité ne deviennent payables. Par contre, une femme qui se prévaut des deux types de congé consécutivement n'est assujettie qu'à une seule période d'attente.

### **Normes du travail**

Alors que les congés parentaux et de maternité sont proposés à tous les employés admissibles en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, nombreux sont ceux qui hésiteraient à s'en prévaloir à moins d'être assurés que leur poste n'est pas en jeu.

Ainsi, tous les employeurs du pays, qu'ils relèvent de la compétence d'une province, d'un territoire ou du gouvernement fédéral, sont tenus selon les normes du travail de garantir, pour un minimum de dix-sept semaines, le poste d'une employée en congé de maternité. L'employée enceinte qui se prévaut des quinze semaines de prestations de maternité de l'assurance-chômage est

donc assurée de son poste lorsque la période de prestations prend fin.

Avant l'adoption des modifications à la *Loi sur l'assurance-chômage*, la plupart des employeurs canadiens n'étaient pas tenus de consentir des congés pour soins d'un enfant au-delà du congé de maternité de dix-sept semaines. Cependant, le Québec, l'Ontario et le Manitoba ont récemment modifié leurs dispositions législatives de manière à permettre des congés supplémentaires aux nouveaux parents. Au moment d'aller sous presse, aucun autre territoire ou province n'avait annoncé son intention d'accorder des congés plus généreux.

239



#### Entrée en vigueur

<b>Québec</b>	Le 1 <sup>er</sup> janvier 1991
<b>Ontario</b>	Le 18 novembre 1990
<b>Manitoba</b>	Le 14 décembre 1990



#### Durée du congé

<b>Québec</b>	Tout employé a droit à un congé parental sans solde d'un maximum de 34 semaines consécutives. Pour leur part, les employées ont toujours droit à un congé de maternité dont la durée peut atteindre 18 semaines consécutives.
<b>Ontario</b>	Tout employé a droit à 18 semaines consécutives de congé parental sans solde, en plus des 17 semaines de congé de maternité déjà prévues pour les employées enceintes.

**Manitoba** Tout employé a droit à 17 semaines consécutives de congé parental sans solde, en plus des 17 semaines de congé de maternité déjà prévues pour les employées enceintes.



### Délai

240

**Québec** Le congé parental doit commencer et prendre fin dans l'année qui suit la date de naissance ou d'adoption de l'enfant. Par conséquent, la mère qui désire se prévaloir du congé maximal (soit 34 semaines) doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité, tandis que le père peut l'entreprendre dans les 18 semaines suivant la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.

**Ontario** Les mères admissibles sont généralement tenues d'entreprendre leur congé parental dès la fin de leur congé de maternité, tandis que les pères admissibles doivent le commencer au plus tard la 35<sup>e</sup> semaine suivant la date de naissance ou d'adoption de l'enfant. Ces modifications sont rétroactives au 18 novembre 1990 et touchent un grand nombre de femmes qui étaient alors en congé de maternité.

**Manitoba** Une employée qui souhaite se prévaloir d'un congé parental et de maternité doit le faire consécutivement, sauf disposition contraire d'une convention collective ou à moins d'obtenir le consentement de son employeur. De son côté, le père doit entreprendre son congé parental dans l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant.



### Admissibilité

**Québec**      Aucun critère d'ancienneté ne limite le droit au congé parental ou de maternité. Auparavant, il fallait justifier d'au moins 20 semaines d'emploi pour avoir droit aux prestations de maternité.

L'employeur doit consentir un congé maximal de 34 semaines à tout employé qui est devenu le parent naturel ou adoptif d'un enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant adoptif qui a dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire ou encore de l'enfant de son conjoint.

241

**Ontario**      Toute employée enceinte qui commence son service auprès de l'employeur au moins 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement peut se prévaloir d'un congé de maternité. Auparavant, il lui fallait 12 mois et 11 semaines de service pour avoir droit à ce congé. Par ailleurs, le congé parental est proposé à l'employé qui devient parent naturel ou adoptif, à condition qu'il ait travaillé au moins 13 semaines pour l'employeur avant le début du congé.

**Manitoba**    L'employeur est tenu d'accorder un congé à toute personne qui est à son emploi depuis 12 mois consécutifs et qui est devenue le parent naturel ou adoptif d'un enfant.



### Préavis

**Québec**      L'employeur peut exiger un préavis écrit d'au moins 3 semaines de tout employé qui entend prendre un congé parental ou de maternité. Le préavis doit mentionner les dates du début et de la fin du congé.

**Ontario**      L'employeur peut exiger un préavis écrit d'au moins 2 semaines précisant la date à laquelle l'employé compte commencer ou modifier son congé.

**Manitoba** L'employeur peut exiger que l'employé lui donne un préavis écrit de 4 semaines avant la date à laquelle il compte commencer son congé parental ou de maternité.



### Réintégration

**242 Québec** À l'employé qui revient d'un congé parental d'une durée maximale de 12 semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit garantir le poste, les avantages sociaux et le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas pris congé.

Lorsque le congé parental dépasse 12 semaines, l'employeur doit garantir un emploi comparable au sein du même établissement, un salaire égal ou supérieur à celui qui aurait été versé si le congé n'avait pas été pris, et un régime équivalent de retraite et d'avantages sociaux, s'il y a lieu.

Les avantages auxquels peut prétendre un employé en congé parental (relativement à l'ancienneté, aux vacances annuelles et aux autres avantages sociaux) seront déterminés par voie de règlement. En attendant, les dispositions réglementaires relatives au congé de maternité qui sont compatibles avec la loi continuent de s'appliquer.

**Ontario** Dès qu'un employé revient d'un congé parental ou de maternité, l'employeur doit lui offrir un emploi identique ou comparable au dernier poste qu'il a occupé, moyennant un salaire au moins égal à celui qui lui aurait été versé s'il n'avait pas pris congé.

L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant son congé parental et de maternité. L'employeur est tenu de maintenir ses cotisations aux régimes de retraite et d'avantages sociaux d'un employé en congé, sauf si l'employé en question choisit de ne pas poursuivre, le cas échéant, le versement de ses propres cotisations aux régimes à cotisations salariales obligatoires.

D'autre part, l'employeur n'est tenu de verser aucun avantage pécuniaire (à l'exception de sa participation continue aux régimes d'avantages sociaux, s'il y a lieu).

243

**Manitoba**

Dès le retour d'un congé parental ou de maternité, l'employeur doit offrir à l'employé un poste identique ou comparable à celui qu'il occupait, sans réduction de salaire ni d'avantages sociaux. Bien que l'employeur ne soit pas tenu de maintenir les avantages de l'employé pendant son absence, la période d'emploi de l'employé est réputée ininterrompue par un congé parental ou de maternité aux fins de son droit à pension et aux autres avantages.

## **VII. Autres nouveautés**

### **Assurance-chômage**

- On a augmenté le nombre de semaines d'emploi assurable donnant droit aux prestations.
- Les prestations sont réduites de 50 % et la période d'attente est prolongée pour les personnes qui font une demande d'assurance-chômage après avoir quitté leur emploi sans motif valable, après avoir été congédiées pour inconduite ou faute, ou encore après avoir refusé un nouvel emploi.
- Le gouvernement fédéral a retiré son apport symbolique au programme d'assurance-chômage, si bien que ce dernier doit désormais être financé exclusivement à même les cotisations salariales et patronales. Le budget fédéral du 26 février dernier proposait une hausse d'environ 25 % des cotisations. Ainsi, pour l'employé, la cotisation passe de 2,25 \$ à 2,80 \$ par

tranche de 100 \$ de rémunération hebdomadaire assurable; pour l'employeur, elle passe de 3,15 \$ à 3,92 \$ par tranche de 100 \$. Ces modifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1991.

- Les conjoints et personnes à charge qui auparavant n'avaient pas droit aux prestations sont désormais admissibles lorsque les modalités d'emploi sont, pour l'essentiel, semblables à un contrat d'emploi sans lien de dépendance conclu avec un employé.
- 244 • Les personnes âgées de plus de 65 ans sont admissibles aux prestations d'assurance-chômage, et doivent verser des cotisations au programme.
- On a supprimé les paiements forfaitaires auxquels avaient droit les travailleurs qui prenaient leur retraite à l'âge de 65 ans.

#### **Normes du Travail (Québec)**

- Un employé peut s'absenter du travail pour des motifs familiaux : obligations parentales, examens médicaux reliés à une grossesse, mariage, décès d'un membre de sa famille.
- L'employé qui est pénalisé pour avoir refusé de travailler des heures supplémentaires a un droit de recours lorsque ce refus est motivé par des obligations parentales.
- Le seuil d'admissibilité à un minimum de trois semaines de vacances annuelles sera progressivement réduit de dix à cinq années de service continu.
- Les cadres supérieurs ne sont plus visés par la *Loi sur les normes du travail*, sauf en ce qui concerne certains congés pour événements familiaux dont les congés parentaux et de maternité.