



GMS INSURANCE

Employee Benefits
Group Retirement Plans
Pension Plans
Life Insurance
Corporate Buy-Sell
Funding Arrangements

Novembre 2014
Volume 16, numéro 6

Dans ce numéro

1. *Nouveaux congés avec protection de l'emploi pour les Ontariens*
2. *Changements aux régimes d'ILD imposables*
3. *Le coin-questionnaire*



L'Ontario fournit davantage de congés avec protection de l'emploi

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* permet aux travailleurs de prendre différents types de congés sans craindre de perdre leur emploi. Les plus reconnaissables de ces congés sont le congé de maternité et le congé parental. Toutefois, il en existe d'autres, et il y en aura trois de plus à compter du 29 octobre.

Congés actuels

Congé de maternité – permet aux femmes qui ont été embauchées au moins 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement de prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 17 semaines.

Congé parental – permet aux nouveaux parents qui ont été embauchés au moins 13 semaines avant le début du congé de prendre un congé sans solde d'une durée maximale de 37 semaines pour s'occuper de leur nouveau-né. Ce congé est réduit à 35 semaines si la personne a également pris un congé de maternité.

Congé d'urgence personnelle – ce congé peut être pris en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelle, ou en cas de décès, de maladie, de blessure, d'urgence médicale ou d'affaire urgente concernant un enfant, un parent, un frère ou une sœur, ou un autre membre de la famille qui dépend de l'employé pour ses soins. Les employés peuvent prendre jusqu'à 10 jours par an. Ce congé ne s'applique qu'aux employeurs qui comptent régulièrement plus de 50 employés.

Congé familial pour raison médicale

– si certains membres de la famille ou des personnes qui considèrent l'employé comme un membre de leur famille présentent un risque important de décès au cours des 26 semaines à venir, l'employé peut prendre un congé avec protection de l'emploi d'une durée maximale de huit semaines au cours d'une période de 26 semaines.

Congé de réserviste – les employés qui sont des réservistes dans les Forces armées canadiennes ont droit à un congé avec protection d'emploi pendant la période nécessaire pour mener à bien l'opération, comme indiqué par les Forces armées. Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit travailler pour son employeur depuis au moins six mois.

Nouveaux congés

Ces congés entrent en vigueur le 29 octobre 2014.

Congé familial pour les aidants naturels – semblable au congé familial pour raisons médicales; les employés pourront bénéficier d'un congé non payé d'une durée maximale de huit semaines pour s'occuper d'un membre de leur famille qui est malade. Toutefois, avec ce congé, il n'est pas nécessaire que la personne présente un risque de décès. Un certificat médical d'un professionnel de la santé devra être fourni.

Congé pour soins à un enfant gravement malade – les employés peuvent prendre un congé non payé d'une durée maximale de 37 semaines pour s'occuper d'un enfant gravement malade âgé de moins de 18 ans.

Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles – les parents d'un enfant qui est disparu à la

6200, chemin Dixie, bureau 201, Mississauga (Ontario) L5T 2E1

Numéro sans frais : 1 877 685-2515

25, rue Irvin, Kitchener (Ontario) N2H 1K6

Numéro sans frais : 1 866 536-0389

www.gmsinsurance.com

suite d'un crime peuvent prendre un congé non payé d'une durée maximale de 52 semaines. Cette durée est prolongée à 104 semaines pour les parents dont l'enfant est mort des suites d'un crime.

Les employés ne peuvent aucunement être pénalisés s'ils posent des questions concernant ces congés, s'ils planifient d'en prendre ou s'ils en prennent. Certains des congés sont assujettis à des exigences en matière de durée de service qui doivent être satisfaites avant que l'employé soit admissible au congé. Dans tous les cas, les employés doivent fournir à leur employeur un avis indiquant leur intention de prendre un congé et la date prévue de retour au travail. Les employeurs peuvent demander des certificats médicaux avant d'approuver le congé.

À la fin du congé, l'employeur doit rendre à l'employé l'emploi qu'il a quitté ou un emploi comparable sur les plans de l'ancienneté, des responsabilités et du salaire. Si l'employé a pris congé avant la fin de sa période d'essai, celle-ci reprend à son retour.

Les prestations payées par l'employeur continuent à s'accumuler pendant ces congés. Si les employés doivent cotiser au régime d'avantages sociaux pendant leur emploi actif, ils devront verser les mêmes cotisations pendant le congé.

Les congés décrits ne sont pas payés. La loi ne protège que l'emploi. Toutefois, le gouvernement fédéral fournit des prestations par l'entremise de la Loi sur l'assurance-emploi. L'aide financière est disponible par l'entremise de la Loi sur l'assurance-emploi pour les congés de maternité et parental et les congés de soignant, ainsi qu'aux parents qui prennent

congé pour s'occuper d'enfants gravement malades.

Des renseignements concernant les congés avec protection de l'emploi sont disponibles à www.labour.gov.on.ca et à www.servicecanada.gc.ca concernant les prestations d'assurance-emploi.

L'ARC apporte des changements aux paiements imposables dans le cadre de régimes d'assurance-invalidité

Lorsqu'un employeur paie une partie de la prime d'une assurance-invalidité de courte ou de longue durée, les prestations versées, le cas échéant, sont considérées comme un revenu imposable pour l'employé. À l'heure actuelle, les employés qui reçoivent des prestations d'invalidité imposables peuvent demander à la compagnie d'assurance de retenir un montant ou un pourcentage spécifique de la prestation pour l'impôt. Ils peuvent également choisir de payer l'impôt lorsqu'ils déposent leur déclaration annuelle de revenus.

À compter du 1^{er} janvier 2015,

l'Agence du revenu du Canada exigera que les régimes soient imposés à la source, en se basant sur des tableaux de cotisations sociales et les montants de l'exemption personnelle de base. Cela signifie que les employés qui reçoivent des paiements imposables pour invalidité et qui ne font pas déduire l'impôt par leur compagnie d'assurance pourraient observer une réduction de leur prestation mensuelle nette.

Dans le cas des employés du Québec, l'impôt provincial a toujours été déduit avant le paiement de la prestation. L'impôt fédéral sera désormais déduit de la même façon.

Vous n'avez aucune mesure à prendre. Les compagnies d'assurance informeront les bénéficiaires de prestations touchés par ce changement et apporteront les ajustements nécessaires au montant des prestations.

Ce changement ne s'applique qu'aux régimes d'assurance-invalidité dont les prestations sont imposables. Si votre régime d'assurance-invalidité n'est pas imposable, rien ne change.

Le coin-questionnaire

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

Deux mères et deux filles sont allées au restaurant. Elles ont chacune eu un hamburger, mais seulement trois hamburgers ont été mangés. Comment est-ce possible?

Vous pouvez envoyer votre réponse par courriel à l'adresse info@gmsinsurance.com ou par télécopieur au 905 670-4146. Nous tirerons au sort le nom du gagnant parmi les bonnes réponses envoyées et nous annoncerons le nom du gagnant dans le prochain bulletin.

La gagnante de notre questionnaire de septembre était Jane Harlaar, qui a fourni la bonne réponse, à savoir neuf moutons. Félicitations!