



6200 Dixie Road, Suite 210
Mississauga ON L5T 2E1
877-685-2515

25 Irvin Street
Kitchener ON N2H 3A1
866-536-0389

gmsinsurance.com

Benefits *Bulletin*

Benefit News to Keep You in the Know and the Now

Mai 2015

Indemnité de départ

Tout comme différentes autres prestations, l'indemnité de départ est traitée différemment pendant le délai de préavis stipulé par la Loi sur les normes d'emploi et pendant la période de cessation d'emploi au titre de la common law. Par conséquent, lorsqu'un employé est congédié, il est essentiel que le service de la paie soit informé de la date de cessation d'emploi.

Les employeurs doivent fournir un préavis minimum aux employés lorsqu'ils mettent fin au contrat d'emploi. La période d'avis varie en fonction de la province et de la durée de l'emploi. Par exemple, en Ontario, un employé ayant accumulé 4 années de service aurait droit à un préavis de 4 semaines. En lieu de préavis, les employés doivent fournir une indemnité de départ.

En plus de celle-ci, les employeurs fournissent souvent une indemnité de cessation d'emploi pour reconnaître les nombreuses années de service, le statut au sein de l'entreprise, la bonne volonté, etc. L'indemnité de cessation d'emploi n'est pas prescrite par la loi, sauf en Ontario et dans les entreprises sous réglementation fédérale.

Le fait de connaître la date de cessation d'emploi permettra au service de la paie de déterminer ce qui constitue l'indemnité de cessation d'emploi et ce qui constitue l'indemnité de départ. C'est important parce que l'Agence du revenu du Canada (ARC) traite ces deux montants différemment.

L'indemnité de départ est traitée comme un revenu d'emploi régulier et fait donc l'objet de retenues pour le RPC, l'assurance emploi et l'impôt sur le revenu.

L'indemnité de cessation d'emploi est considérée comme une allocation de retraite et n'est donc pas un revenu donnant droit à pension ou un revenu assurable. Elle est, toutefois, imposable aux taux d'imposition fédéraux applicables aux montants forfaitaires.

Parce que l'indemnité de cessation d'emploi est considérée comme une allocation de retraite, les employés peuvent transférer une partie ou la totalité de ce montant à un régime de retraite enregistré (RRE) ou un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), sous réserve des cotisations maximales disponibles. L'indemnité de cessation d'emploi transférée n'est pas assujettie aux retenues d'impôt.

Au Québec, l'indemnité de départ et l'indemnité de cessation d'emploi sont toutes les deux considérées comme des allocations de retraite et ni l'une ni l'autre n'est donc assujettie aux retenues au titre du RRQ. Toutefois, les cotisations au Régime québécois d'assurance parentale et l'impôt sur le revenu provincial sont déduits, et les employeurs doivent verser une cotisation à la Commission des normes du travail.

Lorsque le service de la paie connaît la date exacte de cessation d'emploi, ainsi que la paie et les avantages sociaux supplémentaires offerts et leur durée, il pourra préparer correctement les relevés d'emploi, les relevés RL-1 et les relevés T4.

Le point sur le RRPO : 13 avril 2015

Le Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO) devrait devenir loi sous peu. Le 13 avril, le Comité permanent de la politique sociale s'est réuni pour examiner les modifications proposées au projet de loi et en discuter. La seule motion appuyée et adoptée exige qu'une analyse coût-bénéfice du RRPO soit présentée à l'Assemblée législative au plus tard le 31 décembre. Le projet de loi en est maintenant à sa troisième lecture.

Avantages sociaux non conventionnels

De plus en plus d'employeurs recherchent des façons créatrices (et économiques) de récompenser, de conserver et d'attirer de bons employés en allant au-delà des avantages sociaux conventionnellement offerts : assurance vie, médicaments, frais dentaires, vacances supplémentaires, adhésion à un club de conditionnement physique, etc.

Un nombre croissant d'employeurs offrent des programmes de rabais dans le cadre desquels différents services (p. ex., hôtels, location de voitures, attractions, services de spas, etc.) sont proposés à leur groupe d'employés à des tarifs réduits. Plusieurs entreprises (p. ex., Perkopolis, Work Perks, Venngo, etc.) facilitent ce processus pour les employeurs en négociant et en consolidant tout en un seul programme et en rendant l'accès au programme facile et commode grâce à la technologie et aux applis modernes.

Tout propriétaire d'un animal de compagnie vous dira que celui-ci est membre à part entière de la famille, mais que ses factures médicales peuvent être coûteuses. La disponibilité d'une assurance vétérinaire peut contribuer à soulager les soucis associés au paiement de factures coûteuses de soins vétérinaires.

D'autres options non conventionnelles comprennent le remboursement des frais de scolarité, une rénovation de l'espace de travail collaboratif qui peut inclure des bureaux accompagnés de tapis roulants et des chaises ergonomiques, une assurance collective pour la maison et la voiture, des titres de transport en commun, des adhésions subventionnées (p. ex. Costco), mini-massages réguliers de 10 minutes à l'interne, etc.

Les avantages sociaux conventionnels, tels que l'assurance médicale et l'assurance pour soins dentaires, sont fantastiques parce qu'ils peuvent être offerts en tant qu'avantage libre d'impôt (sauf au Québec), mais d'autres avantages sociaux non conventionnels ne bénéficieront pas nécessairement du même traitement préférentiel par rapport à l'impôt. Lorsque de tels avantages sont mis en place, toutes les parties doivent être conscientes qu'ils peuvent être imposables.

De plus, lorsque vous fournissez des services liés à la santé, tels que les massages, les cours de yoga ou les pauses de conditionnement physique, vous devez vous assurer que les participants signent une décharge de responsabilité.

Quels que soient les avantages sociaux offerts, conventionnels ou pas, la communication reste prioritaire. Les employés ne vous apprécieront pas s'ils ne connaissent pas ou ne comprennent pas l'avantage social que vous offrez.

Sources :

Code canadien du travail : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>

Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario : <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/index.php>

Canadian HR Reporter – The Dollars and Sense of Severance, Sheila Brawn, p. 16, 1er décembre 2014

Canadian HR Reporter – Discount Programs a Popular Benefit, Sarah Dobson, p. 16, 15 décembre 2014



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

Quels trois chiffres produisent la même réponse lorsqu'on les additionne et lorsqu'on les multiplie?

Envoyez votre réponse par courriel à info@gmsinsurance.com ou par télécopieur au 905 670-4146.

Notre petit génie de mars était Blair MacKenzie, qui a su découvrir la bonne réponse, soit :
Le plus bas $3-7*5+4/3=-30,66667$
Le plus élevé $3+7*5-4/3=36,66667$
Félicitations!