

# HUB

Risque et assurance - Avantages sociaux et retraite - Clientèle à valeur nette élevée

# Programme d'assurance-emploi

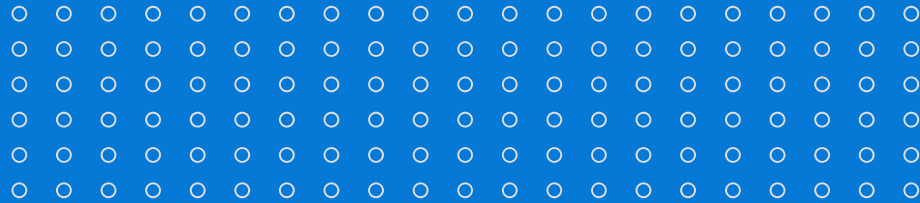
## Comprendre les changements et leur impact sur votre organisation

Le 18 janvier 2023

# Ordre du jour

- 1) Introduction et aperçu du programme d'assurance-emploi**
- 2) Programme de réduction du taux de cotisation**
- 3) Considérations pour l'employeur**
- 4) Gestion de l'invalidité**
- 5) Questions et réponses**

# 1



## Introduction et aperçu du programme d'assurance-emploi

---



# Que sont les prestations de maladie de l'assurance-emploi ?



Aide financière si vous ne pouvez pas travailler pour des raisons médicales

Emploi et développement social Canada (EDSC)

Jusqu'à 26 semaines (2023) de prestations après une période d'attente d'une semaine

55 % des gains jusqu'à un maximum hebdomadaire de 650 \$ (2023)

Disponible pour les employés qui ont accumulé au moins 600 heures au cours des 52 semaines précédant le début de la demande de prestations

# Prolongation des prestations de maladie de l'assurance-emploi



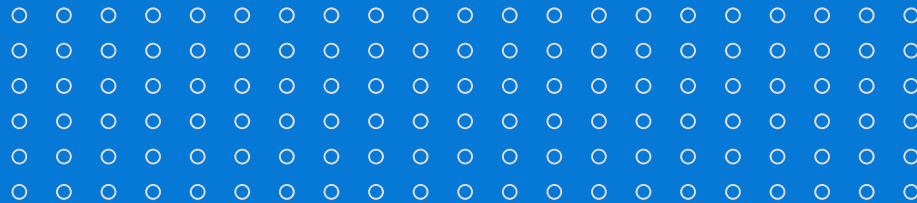
 <p>La durée des prestations passe de 15 à 26 semaines</p>	 <p>Impact sur les nouvelles demandes ayant débuté le 18 décembre 2022 ou après.</p>
<p>Amélioration du soutien aux Canadiens qui n'ont pas de prestations ICD ou qui en ont peu et qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure</p> 	<p>Announced November 25, 2022</p> 

# Congé avec protection d'emploi



- La durée maximale du congé médical sans solde dont peuvent bénéficier **les employés du secteur privé sous réglementation fédérale** est également passée de 17 à 27 semaines en vertu du *Code canadien du travail* à compter du 18 décembre 2022.
- La législation sur les congés avec protection d'emploi pour les employés non réglementés par le gouvernement fédéral varie selon les provinces, comme le stipule la Loi sur les normes d'emploi (LNE).
- Toutes les provinces ne protègent pas actuellement les congés médicaux jusqu'à 27 semaines; cependant, nous prévoyons que ces provinces modifieront, en temps voulu, leur LNE pour s'aligner sur la prolongation des prestations de maladie de l'AE.

# 2



## Programme de réduction du taux de cotisation

---



# Qu'est-ce que le Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC)?



Les employeurs qui offrent des régimes de remplacement du salaire en cas d'invalidité admissibles peuvent obtenir une réduction des cotisations patronales à l'assurance-emploi (AE).

En général, les régimes doivent égaler ou dépasser le niveau des prestations offertes dans le cadre des prestations de maladie de l'AE\*.

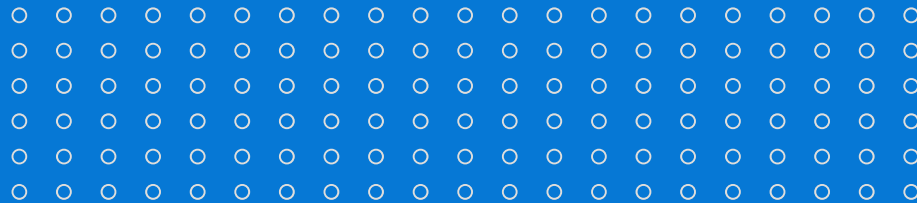
Le montant de la réduction dépend du type de régime offert et diffère légèrement pour les employeurs du Québec.

Les employeurs doivent remettre 5/12 des économies aux employés couverts, que le régime soit payé par l'employé ou par l'employeur.

L'année dernière, HUB a participé à plusieurs tables rondes concernant les améliorations à apporter au PRTC, organisées par Emploi et Développement social Canada. Cependant, le gouvernement n'a pas encore indiqué de calendrier pour l'annonce de changements futurs au PRTC.

*\*Les employeurs qui offrent un programme cumulatif de congés de maladie payés répondant à certaines exigences peuvent également bénéficier du PRTC.*

# 3



## Considérations pour l'employeur

---



## Employeurs offrant des prestations d'invalidité de courte et de longue durée

- Ce changement **n'a pas d'impact immédiat** et aucune mesure n'est requise pour les employeurs qui offrent des prestations d'invalidité de courte durée (ICD) qui s'alignent sur le délai de carence de l'invalidité de longue durée (ILD).
- Cependant, pour les employeurs qui sont admissibles au PRTC, **les annonces futures pourraient nécessiter un examen et/ou des changements** à vos régimes de prestations d'ICD et d'ILD afin de continuer à être admissibles au PRTC.
- Nous prévoyons que le gouvernement accordera une période de transition adéquate pour mettre en œuvre les changements requis afin de continuer à être admissible au PRTC.
- Le gouvernement n'a pas encore indiqué de calendrier pour l'annonce de changements futurs au PRTC.

## Employeurs offrant uniquement des prestations d'invalidité de courte durée

- Pour les employeurs qui offrent un régime d'invalidité de courte durée prévoyant moins de 26 semaines de prestations, **mais pas d'invalidité de longue durée**, les prestations de maladie de l'AE prolongeront la durée du **congé payé** auquel vos employés peuvent avoir droit
- Le régime de l'employeur continuera d'être le premier payeur jusqu'à ce que la période de prestations soit épuisée.
- Les employés qui sont toujours incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure peuvent avoir droit à des semaines supplémentaires de prestations de maladie de l'AE.

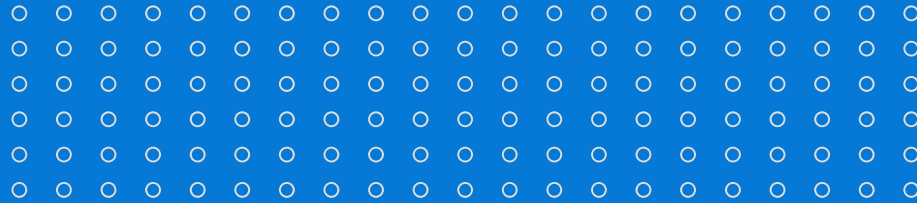
## Les employeurs qui n'ont pas de régime de prestations d'invalidité de courte ou de longue durée

- Ce changement portera à 26 le nombre de semaines pendant lesquelles un employé invalide pourra toucher des prestations de maladie de l'AE.
- Le congé avec protection d'emploi sera porté à 27 semaines pour **les employés du secteur privé sous réglementation fédérale**.
- Bien que toutes les provinces ne prévoient pas 27 semaines de congé pour maladie ou blessure avec protection d'emploi, nous prévoyons que ces provinces modifieront leur LNE, en temps opportun, afin d'offrir un minimum de 27 semaines de congé avec protection d'emploi, pour s'aligner sur la prolongation des prestations de maladie de l'AE.

**Les employeurs  
qui comptent sur  
les prestations  
de maladie de  
l'AE pour  
l'invalidité de  
courte durée et  
qui ont un régime  
d'invalidité de  
longue durée**

- Si votre régime ILD comporte un délai de carence de 26 semaines ou moins, vous pourriez envisager de le porter à 27 semaines pour vous aligner sur ces changements.
- La prolongation du délai de carence de l'ILD présente les avantages et les inconvénients suivants :
  - **Réduction du taux de cotisation** - La prolongation du délai de carence devrait entraîner une réduction immédiate du taux de cotisation au régime ILD.
  - **Remplacement du revenu par l'employé** - Les prestations de maladie de l'AE offrent généralement un remplacement du revenu inférieur à celui des régimes privés d'ILD.
  - **Aucune gestion des demandes pendant la période de prestations de maladie de l'AE** - Les demandeurs de prestations de maladie de l'AE ne sont pas activement gérés par le gouvernement du point de vue de l'invalidité.

# 4



## Gestion de l'invalidité

---



**Pour les employeurs qui utilisent les prestations de maladie de l'AE au lieu d'un arrangement assuré ou auto-assuré, il y a trois points principaux à considérer :**



## **Incidence**

Nombre de demandes d'invalidité qui sont approuvées



## **Durée**

Durée de l'arrêt de travail d'un employé



## **Expérience de l'employeur/employé**

Niveau de soutien et de contact entre l'employeur et l'employé pendant un congé



## Incidence

- Le programme actuel de prestations de maladie de l'AE n'est pas un programme géré.
- L'admissibilité est fondée uniquement sur un certificat médical :
  - L'employé remplit les formulaires requis et fournit un certificat médical qui atteste de la durée de la maladie et de son incapacité à travailler.
  - Le médecin traitant est chargé de remplir les formulaires requis et d'orienter l'employé (le patient) vers toute ressource supplémentaire.
- Même avant la pandémie, ce système a entraîné des retards et des lacunes dans les soins
- L'absence de cette vue d'ensemble et de ce soutien peut s'avérer coûteuse pour l'employeur et compromettre le retour à la santé de l'employé, ce qui peut à son tour augmenter l'incidence de l'ILD

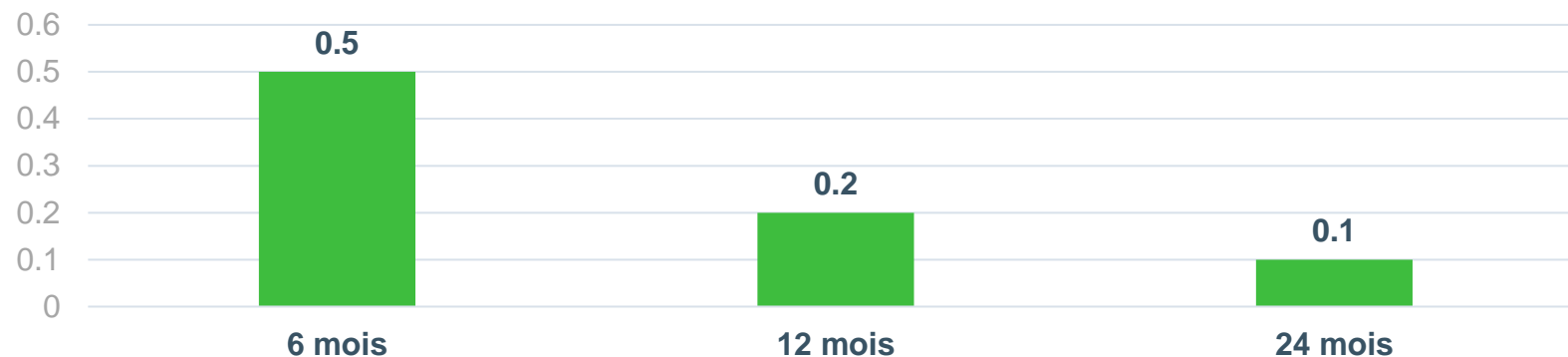


## Durée

**Plus un employé est longtemps en arrêt de travail, plus il est difficile de le faire revenir.**

- **L'intervention précoce** est une composante clé du processus de gestion de l'invalidité pour contrôler les durées, généralement fournie par un programme géré (ne se produit pas avec un programme non géré).
- Une communication et un soutien continus de la part d'un gestionnaire de cas aideront à mettre en œuvre **un retour au travail approprié et opportun**, lorsque cela est possible.

**Probabilité de retour au travail\***





## **Expérience de l'employeur/employé**

### **Employé**

- Sans gestion de cas, ils se sentiraient déconnectés et sans soutien.
- Aucune aide pour obtenir les ressources dont ils ont besoin.
- Les retards dans la demande d'ILD entraîneront des retards dans la décision et un stress financier.

### **Employeur**

- Manque de communication sur les progrès de l'employé et les mises à jour.
- Pas d'aide au retour au travail/aux aménagements = perturbation continue du lieu de travail.
- Manque de soutien pour atténuer les problèmes liés au lieu de travail dans le cadre de l'équation.

- Les prestations de maladie de l'AE passent de 15 à 26 semaines à compter du 18 décembre 2022.
- Prolongation du congé avec protection d'emploi pour les employés sous réglementation fédérale, et probablement dans les provinces où la durée du congé de maladie est inférieure à 27 semaines.
- Aucun changement au Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) pour les employeurs admissibles, mais des changements futurs sont prévus.
- Aucune mesure immédiate n'est requise; toutefois, les employeurs pourraient envisager d'aligner les programmes d'invalidité sur la nouvelle législation, dans la mesure du possible.
- Les employés qui reçoivent des prestations de maladie de l'AE ne sont pas gérés du point de vue de l'invalidité, ce qui peut poser des problèmes aux employeurs.



# Questions et réponses

# Merci.