

## Dans cette édition

- 1 Modifications des normes d'emploi relatives au projet de loi 148
- 2 Modifications de la CSPAAT visant à inclure une couverture pour le stress mental chronique sur le lieu de travail
- 2 Modifications apportées au Employment Standards Code de l'Alberta (Code des normes d'emploi)
- 3 Le coin des réclamations de Manion
  - Actualisation des médicaments sur ordonnance
  - Répit pour les promoteurs du régime grâce au Programme de médicaments de l'Ontario
  - Colombie-Britannique Vers la réduction des primes du Medical Services Plan (MSP)
  - Nouveaux taux de la RAMQ du Québec en vigueur le 1er juillet 2017
- 6 Le coin des régimes de retraite de Manion
  - Renforcement et modernisation des régimes de retraite en milieu de travail
  - Solvabilité – Modifications récentes
- 8 Quoi de neuf chez Manion?
  - Mise à jour concernant nos rénovations

## Modifications des normes d'emploi relatives au projet de loi 148

Les modifications aux normes d'emploi proposées par le gouvernement de l'Ontario dans le projet de loi 148, *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, ont été présentées le 1<sup>er</sup> juin 2017 et sont actuellement devant le Comité permanent des finances et des affaires économiques. Les employeurs et autres partenaires qui souhaitent faire des commentaires ont été invités à prendre des dispositions afin de se présenter devant le Comité lors des audiences publiques qui auront lieu dans la province en juillet et en août 2017. Dans les publications traitant de cette proposition de loi, il est prévu que le gouvernement de l'Ontario se penchera sur cette mesure dès son retour des vacances d'été, soit le 8 septembre 2017.

Le projet de loi 148 propose une vaste gamme de changements à apporter à la *Loi sur les normes d'emploi* de 2000, notamment ce qui suit :

- l'augmentation du salaire minimum, qui passera à 14 \$/heure le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et à 15 \$/heure le 1<sup>er</sup> janvier 2019, et sera par la suite rajusté annuellement en fonction de l'inflation;
- un salaire identique pour les employés à temps partiel exerçant les mêmes tâches/occupant le même poste que les employés à temps plein;
- la mise à disposition du congé d'urgence personnelle pour tous les employés (pas uniquement dans les entreprises comptant au moins 50 employés), ainsi que le paiement de deux des dix jours à titre de congé payé;

- l'augmentation du nombre de semaines de congé familial pour raison médicale, qui passerait de huit sur une période de 26 à 27 sur une période de 56;
- le droit à un maximum de 104 semaines de congé non payé si l'enfant de l'employé décède pour quelque raison que ce soit, que les circonstances soient criminelles ou non;
- l'augmentation à trois semaines de vacances au lieu de deux aux employés dont la période d'emploi est de cinq ans ou plus après la fin de leur année de référence.

## **Modifications de la CSPAAT visant à inclure une couverture pour le stress mental chronique sur le lieu de travail**

La *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* a été modifiée afin de permettre aux employés aux prises avec un stress mental chronique découlant de leur lieu de travail de percevoir des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Ces modifications entreront en vigueur en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La précédente couverture pour stress mental de la CSPAAT n'était offerte qu'aux employés souffrant de problèmes de santé mentale causés par une « réaction aiguë à un événement traumatisant soudain et inattendu ». Le projet de loi 127, *Loi pour un Ontario plus fort et en meilleure santé* de 2017 ajoute une disposition qui prévoit qu'un travailleur a droit, dans le cadre du régime d'assurance, à des prestations pour stress mental chronique ou traumatique survenant du fait et au cours de son emploi. Il convient de noter que le

travailleur n'a pas droit à des prestations si son stress mental est causé par des décisions ou des mesures que son employeur a prises à l'égard de son emploi. Il convient également de retenir que des modifications ne sont pas rétroactives : les prestations ne seront offertes qu'aux employés qui consulteront un médecin ou qui recevront un diagnostic de stress mental chronique lié au travail après le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail a préparé un projet de document de consultation qui précise que le stress mental lié au travail serait généralement considéré comme substantiel s'il est question « d'une intensité et / ou d'une durée excessives par rapport aux pressions et aux tensions normales rencontrées par les travailleurs dans des circonstances similaires ».

Il stipule également que « le stress mental chronique lié au travail » peut résulter de l'intimidation et / ou du harcèlement.

## **Modifications apportées au Employment Standards Code de l'Alberta (Code des normes d'emploi)**

Des modifications importantes ont été apportées au Employment Standards Code de l'Alberta (Code des normes d'emploi) lorsque le projet de loi 17, la *Fair and Family-friendly Workplaces Act (Loi sur l'équité en milieu de travail et la conciliation familiale)* a reçu la sanction royale le 7 juin 2017, et dont l'entrée en vigueur est prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les modifications affectent tous les employeurs sous réglementation provinciale et traitent d'une série de points, notamment les congés, les licenciements et les mises à pied temporaires. Il modifie également les autres dispositions du Code, incluant celles qui régissent les congés fiscaux, les heures supplémentaires et l'emploi des jeunes, dont les suivantes :

- la diminution de l'admissibilité de congé à 90 jours d'occupation de l'emploi (auparavant, un an);
- l'augmentation du congé de maternité de 15 à 16 semaines;
- l'augmentation du congé de soignant de 8 à 27 semaines;
- l'ajout d'un congé pour obligations personnelles et familiales pouvant aller jusqu'à cinq jours par an;
- l'ajout d'un congé de longue durée pour cause de maladie ou de blessure pouvant aller jusqu'à 36 semaines par an;
- l'adoption d'un congé pour maladie grave d'un enfant pouvant aller jusqu'à 16 semaines;
- l'adoption d'un congé de 52 semaines suite au décès ou à la disparition d'un enfant, qui peut être prolongé jusqu'à 104 semaines si le décès/la disparition est lié(e) à un acte criminel;
- l'ajout d'un congé pour violence conjugale pouvant aller jusqu'à 10 jours par an et un congé pour décès pouvant atteindre trois jours par an;
- l'adoption d'un congé pour cérémonie de citoyenneté donnant droit à une demi-journée afin d'assister à la cérémonie.

La *Fair and Family-friendly Workplaces Act (Loi sur l'équité en milieu de travail et la conciliation familiale)* apporte également des modifications notoires aux exigences relatives aux avis de licenciement collectif. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les règles stipulaient

que les employeurs devaient informer quatre semaines à l'avance le ministère du Travail de leur intention de licencier plus de 50 employés d'un même emplacement dans une période de quatre semaines. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le préavis écrit exigé dépendra du nombre d'employés licenciés, ainsi que le montre ce qui suit :

- de 50 à 99 employés : préavis de 8 semaines;
- de 100 à 299 employés : préavis de 12 semaines;
- à partir de 300 employés : préavis de 16 semaines.

En outre, les nouveaux règlements exigeront que les mises à pied temporaires totalisant plus de 60 jours sur une période de 120 jours constituent une cessation d'emploi, à moins que l'employé et l'employeur n'en conviennent autrement. Il est important de noter que les employeurs ne pourront forcer un employé à prendre ses vacances ou son temps supplémentaire en banque durant la période de préavis, à moins que l'employé et l'employeur n'en conviennent autrement.

## Le coin des réclamations de Manion

### Actualisation des médicaments sur ordonnance

À la suite des accords pancanadiens de l'Alliance pancanadienne pharmaceutique (APP) portant sur plusieurs médicaments contre l'hépatite C qui ont poussé la plupart des provinces canadiennes (actuellement 8 sur 10, y compris toutes les provinces qui sont les premiers payeurs) à mettre à jour leurs formulaires, notre gestionnaire de soins pharmacothérapeutiques - Express Scripts Canada (ESC) - a mis à jour ses critères d'autorisation préalable (AP) pour inclure la couverture uniquement aux choix de traitement les plus rentables pour ses patients, en s'harmonisant à la liste des médicaments couverts par la province.

Depuis le 26 mai 2017, les médicaments suivants se trouvent sur la liste de l'autorisation préalable (AP) de

Express Scripts Canada (ESC) pour le traitement de l'hépatite C :

- **Epclusa (sofosbuvir/velpatasvir)** pour tous les génotypes
- **Zepatier (elbasvir/grazoprévir)** pour les génotypes 1 et 4
- **Harvoni (lédipasvir/sofosbuvir)** pour le génotype 1 (seulement pour les candidats l'utilisant pendant 8 semaines)
- **Holkira Pak (ombitasvir/paritaprèvir/ritonavir et dasabuvir)** pour le génotype 1
- **Ibavyr (ribavirine)** - si requis avec Epclusa et Zepatier

Les médicaments suivants seront retirés de la liste de l'AP :

- **Daklinza**
- **Galexos**
- **Sovaldi**
- **Technivie**
- **Sunvepra**

Express Scripts Canada (ESC) procédera à la mise à jour de la liste de médicaments de l'autorisation préalable (AP) de son site Web et, par conséquent, des documents connexes.

## Répît pour les promoteurs du régime grâce au Programme de médicaments de l'Ontario

Conformément au budget provincial présenté plus tôt cette année, les promoteurs du régime de l'Ontario peuvent s'attendre à un certain répît à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, puisque la province prévoit commencer à prendre en charge le coût total de bon nombre de médicaments pour les Ontariens âgés de moins de 25 ans. Manion prévoit que les employeurs ayant des régimes traditionnels

(aucun médicament exclu, aucun plafond maximum sur les médicaments couverts) économisent environ 10 % sur les coûts annuels de leur programme de médicaments. Cependant, puisque seuls les médicaments présents sur la liste du Programme de médicaments de l'Ontario (PMO) ou dans le Programme d'accès exceptionnel (PAE) sont prévus être couverts, les économies peuvent varier d'un régime à l'autre. Par exemple, si un régime ne couvre pas les médicaments onéreux, ou si un régime à un plafond maximum annuel très bas pour les médicaments, il est probable que la couverture provinciale proposée prenne en charge une part relativement importante des médicaments en vertu de ce plan. Ces plans pourraient permettre de réaliser des économies proportionnellement plus importantes, peut-être de l'ordre de 15 %. D'un autre côté, les médicaments biologiques ou spécialisés onéreux ne sont généralement pas inclus dans le PMO ni dans le PAE, ainsi, les employeurs actuellement engagés envers leurs assurés de moins de 25 ans consommant ces médicaments resteront exposés à ces coûts et leurs économies seront relativement inférieures à celles de la plupart des régimes.

## Colombie-Britannique Vers la réduction des primes du Medical Services Plan (MSP)

Les primes du Medical Services Plan (MSP) sont sur le point de devenir plus abordables l'an prochain. Selon son budget 2017, la C.-B. indique qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les primes du MSP seront réduites de moitié pour les familles dont les revenus annuels nets ne dépassent pas 120 000 \$. Ces réductions particulières varieront en fonction des revenus annuels nets du ménage, les couples et les familles peuvent néanmoins s'attendre à des économies annuelles de 900 \$ s'ils paient l'intégralité des primes, alors que les personnes seules peuvent espérer des économies annuelles de 450 \$.

De plus, le seuil des revenus minimums en-dessous duquel les ménages sont entièrement exemptés du paiement des primes du MSP sera augmenté de 2 000 \$. Les employeurs qui paient la totalité ou une partie de la prime MSP pour le compte des employés et/ou des retraités bénéficient de la réduction de la prime MSP et

sont encouragés à examiner leurs obligations dans tous les documents du régime, ainsi qu'à envisager les implications potentielles si le gouvernement remplace les primes MSP par une nouvelle redevance, une nouvelle taxe ou un nouveau prélèvement.

## Nouveaux taux de la RAMQ du Québec en vigueur le 1er juillet 2017

La Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) a divulgué les taux actualisés du régime public du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018. Au Québec, les régimes privés qui proposent une assurance médicaments doivent offrir une couverture au moins équivalente à celle du régime public. Pour les médicaments énumérés dans la liste de la RAMQ, les systèmes des assureurs traiteront généralement ces réclamations conformément aux règles de la RAMQ.

Le tableau ci-dessous présente les taux actuels et nouveaux :

	Monthly Deductible		Coinsurance		Maximum Monthly Contribution		Maximum Premium	
	Old	New	Old	New	Old	New	Old	New
Under age 18	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Eligible full-time students ages 18 to 25 (*1)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Ages 18 to 64	\$18.85	\$19.45	34.5%	34.8%	\$87.16	\$88.83	\$660	\$667
Ages 65 and older:								
Not receiving GIS	\$18.85	\$19.45	34.5%	34.8%	\$87.16	\$88.83	\$660	\$667
Receiving 1% to 93% of GIS maximum	\$18.85	\$19.45	34.5%	34.8%	\$52.16	\$52.65	\$660	\$667
Receiving 94% to 100% of GIS maximum	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Holders of claim slips (*2)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0

(\*1) Without spouses and living with parents

(\*2) Issued by the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## Le coin des régimes de retraite de Manion

### Renforcement et modernisation des régimes de retraite en milieu de travail

Le 17/05/2017, le gouvernement de l'Ontario annonçait qu'il :

- augmentera de 50 % la garantie mensuelle offerte par le Fonds de garantie des prestations de retraite (FGPR) du régime de retraite du membre, qui passera donc de 1000 \$ à 1500 \$. Le FGPR s'applique aux régimes de retraite à employeur unique et à prestations déterminées parrainés par le secteur privé en cas d'insolvabilité du promoteur du régime;
- ira de l'avant grâce à une révision des règles régissant la liquidation des plans de retraite à prestations déterminées et étudiera une proposition visant à créer une agence afin d'administrer les régimes de retraite des plans de de liquidation de façon continue;
- verra à la création d'un registre d'informations sur les membres manquants et leurs droits aux prestations. La CSFP doit élaborer des lignes directrices pour les administrateurs des régimes de retraite quant aux options concernant les membres introuvables. Le surintendant aurait le pouvoir de renoncer à l'obligation pour les administrateurs de régime d'envoyer des déclarations périodiques aux bénéficiaires si les administrateurs de régime de retraite sont en mesure de prouver qu'ils sont introuvables.

L'ACOR a déjà sur pied un comité qui révisé les pratiques des différentes compétences nationales et internationales concernant les membres

introuvables, lesquels sont à l'origine de coûts continus en raison du maintien de leurs droits à la retraite; ainsi, en situation de liquidation, le régime ne peut procéder à une liquidation complète tant

que les droits à la retraite n'ont pas été entièrement versés à ses membres. À l'heure actuelle, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec sont les seules provinces dotées d'une loi sur les biens non réclamés en matière de prestations de retraite.

### Solvabilité – Modifications récentes

#### Ontario

Le 17/05/2017, le ministère des Finances annonçait la mise en place par le gouvernement d'un nouveau cadre de travail pour les régimes de retraite à prestations déterminées. Les nouvelles règles de financement qui devraient entrer en vigueur en 2018 ne s'appliqueront qu'aux régimes de retraites à employeur unique et à prestations déterminées, ainsi qu'aux régimes de retraite multi-employeurs qui ne sont actuellement pas admissibles à un régime de retraite interentreprises ontarien déterminé (RRIOD). Les règles qui s'appliquent aux RRIOD seront remplacées par des régimes de retraite interentreprises (RRI) à prestations cibles.

Le règlement 225/17 de l'Ontario entré en vigueur le 1er juillet 2017 établit les mesures de redressement provisoires pour les promoteurs de régime qui présentent des rapports actuariels en 2017. Les employeurs n'augmenteront pas leurs contributions en raison des exigences de provisionnement de solvabilité signalés en 2017, et les régimes peuvent choisir de reporter le début des nouveaux paiements spéciaux de solvabilité d'un an à partir de la date à laquelle ils auraient normalement dû débiter.

Le nouveau cadre de financement pour les régimes à prestations définies qui devrait entrer en vigueur en 2018 comprend :

- des modifications apportées aux règles de financement en cours d'affectation pour ajuster la période d'amortissement de 15 ans à 10 ans afin de financer un déficit éventuel du régime et de consolider les exigences de paiement spécial en une procédure unique;
- des exigences relatives au financement d'une réserve dans le cadre du régime afin d'aider à la gestion des risques futurs et d'assurer la sécurité des prestations (provision pour écarts défavorables ou PED);
- une exigence de capitalisation selon l'approche de solvabilité advenant que l'état du financement du régime passe sous la barre des 85 pour cent;
- une contribution libératoire lors de l'achat de rentes pour les retraités ou les membres du régime différé;
- une transparence accrue obtenue en exigeant des plans visant à développer des politiques de financement et de gouvernance;
- une plus grande divulgation aux bénéficiaires de l'état de leur régime.

De plus, le nouveau cadre de financement prévu pour les RRI à prestations cibles en 2018 comprend :

- une exemption permanente du financement de la solvabilité;
- l'obligation pour les régimes de satisfaire aux exigences de poursuite du financement pour tout déficit amorti sur 15 ans, plutôt que sur les 12 années en cours;
- une nouvelle base de calcul des prestations versées lorsqu'un membre met fin à sa participation à un régime ou lors de la liquidation d'un plan;
- des règles visant à s'assurer que les avantages du régime sont réduits de manière appropriée lorsque les besoins de financement ne sont pas respectés;

- des possibilités pour les retraités de participer à la gouvernance du régime.

Afin de laisser suffisamment de temps pour l'élaboration des modifications législatives et réglementaires, le gouvernement a prolongé l'exemption temporaire des exigences de financement de solvabilité actuellement en place pour les RRIOD, qui est passée d'août 2017 à août 2018.

### **Terre-Neuve**

Le règlement 23/17 récemment adopté prolonge l'exemption de financement de solvabilité pour les évaluations actuarielles des retraites interentreprises couvrant le financement jusqu'au 31 décembre 2010. L'exemption a été initialement introduite en 2008 lorsque Terre-Neuve-et-Labrador a adopté le Règlement sur l'allègement de la capitalisation du déficit de solvabilité (règlement 30/08) en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite* de 1997. Les régimes considérés comme étant des RID seront autorisés à financer uniquement leurs passifs à long terme. Pour les régimes de retraite interentreprises, la période maximum pour la liquidation du passif à long terme non financé est de 12 ans à compter des dates de révision des rapports actuariels (préparés avec des dates de révision comprises entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2020, inclusivement). Le règlement 23/17 est considéré être entré en vigueur le 31 décembre 2015..

Cela ne garantit en rien que l'allègement de la capitalisation du déficit de solvabilité soit prolongé une fois la période de cinq ans expirée. La capitalisation du déficit de solvabilité a été garantie à court terme, mais le conseil de fiduciaires devrait user de prudence au cours de cette période, plus particulièrement si un déficit de solvabilité apparaît lors d'une évaluation actuarielle au cours de cette période. Si l'allègement de la capitalisation n'est pas prolongé au-delà de cette période de cinq ans, les RID présentant des déficits de solvabilité devront ajuster leur financement, une fois encore, pour accepter les paiements spéciaux exigés afin d'éliminer lesdits déficits de solvabilité.

## **Colombie-Britannique**

Le 24 octobre 2016, le gouvernement de la Colombie-Britannique a modifié ses règlements afin de mettre en application deux nouvelles mesures d'allègement de capitalisation du déficit pour les régimes de retraite dotés d'une composante de prestations déterminées :

- la prolongation de la période d'amortissement de solvabilité régulière qui passe de 5 à 10 ans;
- la consolidation de tous les déficits de solvabilité.

La modification apportée au règlement permet à un administrateur, lors de la soumission d'un avis écrit au surintendant, de consolider tous les déficits de solvabilité existants en un nouveau déficit de solvabilité à la date de révision (nouveau départ). L'administrateur ne peut arrêter son choix en vertu de la nouvelle sous-section qu'une seule fois à l'égard d'une composante à prestations déterminées du régime dont la date de révision précisée est comprise entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2020, inclusivement.

Cette modification ne change pas la période exigée en vertu du règlement pour amortir les passifs à long terme.

## **Quoi de neuf chez Manion?**

### **Mise à jour concernant nos rénovations**

Ainsi que nous l'avons mentionné dans l'édition du mois d'avril du magazine Manion, nous effectuons actuellement quelques améliorations de nos locaux situés au 21 Four Seasons Place. Les rénovations du 6<sup>e</sup> étage sont terminées et nous avons commencé celles de nos bureaux du 5<sup>e</sup>. Les rénovations de la réception commenceront le 14 août. Tout sera cependant pleinement opérationnel durant cette période, et rien ne viendra perturber nos services.