

Québec, le 16 mai 2018

Objet : RQAP – Régime prescrit – Californie
N/Réf. : 18-041366-001

*****,

Nous donnons suite à la demande que vous avez fait parvenir ***** relativement à l'assujettissement aux cotisations au Régime québécois d'assurance parentale, ci-après désigné « RQAP », de ***** (Madame), résidente du Québec, qui a travaillé pour ***** (Employeur).

I- Exposé des faits

Vous nous formulez les faits comme suit :

- Madame, résidente du Québec, travaille pour l'Employeur, situé en Californie, États-Unis, depuis 20X1.
- Madame n'est pas requise de se présenter au travail à l'établissement de son employeur en Californie. Elle effectue son travail à partir de son lieu de résidence au Québec.
- En 20X4, Madame a présenté une demande pour recevoir des prestations du RQAP, demande qui lui a été refusée.
- Le motif invoqué pour justifier ce refus est que l'État de la Californie offre un « régime prescrit », ce qui rend Madame inadmissible aux prestations du RQAP.

- Selon les informations obtenues, il appert que l'Employeur offre à ses employés « [...] *its own short-term disability plan to cover a range of disabilities and illnesses* », ce qui comprend un programme qui prévoit le paiement de prestations pour un congé de maternité.
- Madame indique qu'elle a payé sa cotisation au RQAP pour l'année d'imposition 20X4 considérant qu'elle y était assujettie. De plus, celle-ci mentionne qu'elle n'a payé aucune cotisation pour bénéficier du programme offert par son employeur, l'Employeur, dans le cadre de son congé de maternité puisque c'est son employeur qui en assume le coût.

II- Votre question

En raison de la demande de Madame à des prestations du RQAP, vous désirez savoir si elle est assujettie aux cotisations au RQAP pour l'année d'imposition 20X4.

III- Notre réponse

Compte tenu des informations obtenues, Madame n'est pas assujettie aux cotisations au RQAP pour l'année d'imposition 20X4. En effet, Madame n'est pas réputée une personne visée à l'article 51 de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), ci-après désignée « LAP », car aucune des deux situations prévues aux paragraphes 1^o et 2^o du premier alinéa de l'article 53.1 de la LAP n'est satisfaite.

IV- Notre analyse

A. La législation et la réglementation

Les dispositions permettant de déterminer si une personne est assujettie aux cotisations au RQAP sont prévues au chapitre IV de la LAP.

Dans le cas sous étude, c'est l'article 53.1 de la LAP qui s'applique afin de déterminer si Madame est assujettie aux cotisations au RQAP.

L'article 53.1 de la LAP se lit comme suit :

« **53.1** Une personne qui réside au Québec à la fin d'une année et qui, à l'égard d'un emploi, se présente au travail à un établissement de son employeur à l'extérieur du Canada ou, si elle n'est pas requise de se présenter à un établissement de son employeur, dont le salaire est versé d'un tel établissement à l'extérieur du Canada, est réputée une personne visée à l'article 51 pour cette année lorsque, selon le cas :

1° une rémunération assurable provenant de cet emploi est déterminée pour l'année à son égard pour l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23);

2° les conditions suivantes sont remplies :

- a) l'employeur n'a pas d'établissement au Québec;
- b) la personne n'est pas assujettie à une cotisation en vertu d'un régime prescrit.

Lorsque la présomption prévue au premier alinéa s'applique, l'établissement à l'extérieur du Canada est réputé un établissement au Canada hors du Québec. »

La notion de « régime prescrit » est prévue à l'article 3 du Règlement sur les cotisations au régime d'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011. r. 3), ci-après désigné « RCRAP » :

« **3.** Pour l'application du paragraphe 3 du premier alinéa de l'article 43.1 et du sous-paragraphe *b* du paragraphe 2 du premier alinéa de l'article 53.1 de la Loi, un régime prescrit est un régime institué en vertu d'une loi d'un État des États-Unis qui remplit les conditions suivantes :

1° il est analogue au régime institué par la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23);

2° il prévoit le versement d'une ou plusieurs prestations qui sont analogues à une ou plusieurs des prestations dont la Loi prévoit le versement.

Dans le présent article, l'expression « État des États-Unis » désigne un État au sens du sous-paragraphe ii du paragraphe *a* de l'article 1 de l'Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage. »

La note explicative¹ de l'article 3 du RCRAP, dans la partie « Modifications proposées », fournit les explications suivantes :

« L'article 3 du RCAP détermine ce qu'est un régime prescrit pour l'application du paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 43.1 et du sous-paragraphe *b* du paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 53.1 de la LAP.

Il s'agit, de façon générale, d'un régime d'un État des États-Unis d'Amérique qui est analogue au régime d'assurance-emploi canadien et qui permet, comme lui, le versement de prestations de maternité ou d'autres prestations parentales. Étant donné que l'Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage prévoit qu'un résidant canadien qui travaille dans un État américain est assujéti au régime d'assurance-emploi ou d'assurance-chômage de cet État, appliquer le RQAP à une personne qui est assujéti à un tel régime prescrit aurait pour effet de violer cette entente canado-américaine. »

Ainsi, tel que prévu à l'article 3 du RCRAP, un « régime prescrit » est un régime institué en vertu d'une loi d'un État des États-Unis.

B. Régime prescrit

Selon nos recherches, la Californie a institué un régime d'assurance invalidité pour les employés, régime par lequel un employé, à certaines conditions, peut recevoir des prestations versées notamment pour un congé de maternité ou la naissance d'un enfant. Dans la brochure intitulée « *Employers' Guide to Voluntary Plan Procedures*² », produite par l'État de la Californie, le programme est décrit comme suit à la page 1 :

*« California State Disability Insurance (SDI) is a partial wage replacement insurance plan for California workers. The SDI program is state-mandated and **funded through employee payroll deductions**. SDI provides two short-term benefits to eligible workers :*

- *Disability Insurance (DI)*
- *Paid Family Leave (PFL)*

¹ Revenu Québec, Décret numéro 1249-2005 concernant le Règlement sur les cotisations au régime d'assurance parentale et d'autres règlements modifiant divers règlements d'ordre fiscal, Notes techniques détaillées, article 3.

² http://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de2040.pdf.

DI provides a maximum of 52 weeks of benefits to eligible workers who have a loss of wages when they are unable to work due to a non-work-related illness or injury, or due to pregnancy or childbirth.

PFL provides up to six weeks of benefits in a 12-month period for individuals who must take time off work to care for a seriously ill family member or to bond with a new child »³.

(Notre soulignement et nos caractères gras)

Cependant, il est aussi possible pour un employeur d'offrir à ses employés un programme légal « alternatif » à celui offert par l'État de la Californie, et ce, à certaines conditions. Ainsi, dans la même brochure que celle mentionnée plus haut, on décrit ce programme légal alternatif comme suit à la page 2 :

« Purpose of the Program

A Voluntary Plan (VP) is a private short-term disability insurance that an employer may offer to its California employees as a legal alternative to the mandatory SDI coverage. [...] »

(Notre soulignement)

De plus, sur le site Internet du *California Employment Development Department (EDD)*⁴, on mentionne :

« California law allows an employer or a majority of employees to apply to the Employment Development Department (EDD) for approval of a Voluntary Plan (VP) for the payment of Disability Insurance (DI) and Paid Family Leave (PFL) benefits in place of the mandatory State Disability Insurance (SDI) coverage. A VP must provide all the benefits of SDI, at least one benefit that is better than SDI, and it cannot cost employees more than SDI. To be approved for a VP, the employer must post a security deposit with the EDD to guarantee that it meets all obligations of the VP. »

(Notre soulignement et nos caractères gras)

³ Voir également la brochure suivante : http://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de2511.pdf.

⁴ http://www.edd.ca.gov/Disability/Employer_Voluntary_Plans.htm.

Tel qu'indiqué plus haut, pour être autorisé à offrir un régime en remplacement du régime public (SDI), les règles prévues dans le *California Unemployment Insurance Code*, ci-après désigné « CUIC », obligent l'employeur à remplir certaines conditions, dont l'une est d'offrir un avantage supplémentaire à l'employé, et ce, à un coût qui ne peut être supérieur aux cotisations du régime public (SDI).

De plus, l'employeur doit aussi soumettre au EDD de l'État de la Californie, une demande d'approbation préalable, et ce, tel que prévu au CUIC. Enfin, toujours en vertu des règles prévues au CUIC, l'employeur doit rendre compte de sa gestion et produire un rapport annuel au EDD relativement au « *Voluntary Plan* »⁵.

Par ailleurs, il semble qu'un employé peut toujours refuser d'adhérer au « *Voluntary Plan* » de son employeur pour plutôt choisir le régime public (SDI)⁶.

En résumé, l'État de la Californie oblige un employeur à offrir l'une des alternatives suivantes :

- soit offrir à ses employés, à même des contributions prélevées sur leur salaire, un régime qui permet le paiement de prestations d'assurance-invalidité et le paiement de prestations pour un congé familial; ou
- soit offrir à ses employés un régime alternatif prévu législativement, le « *Voluntary Plan* », lequel régime constitue une alternative légale « obligatoire » pour l'employeur qui choisit de remplacer le régime public (SDI) par un autre régime, et ce, en se conformant aux règles prévues au CUIC de l'État de la Californie.

En conclusion, nous sommes d'avis que le régime prévu par l'État de la Californie pour les employés, que ce soit le régime légal (SDI) ou le régime alternatif prévu législativement au CUIC (« *Voluntary Plan* »), est un régime prescrit puisque les conditions prévues à l'article 3 du RCRAP sont remplies. Il s'agit dans les deux cas d'un régime « institué » en vertu d'une loi de l'État de la Californie (le CUIC), qui est analogue au régime institué par la Loi sur l'assurance-emploi et qui prévoit le versement d'une ou plusieurs prestations qui sont analogues à une ou plusieurs prestations dont la LAP prévoit le versement.

⁵ Voir les pages 6 et 11 de la brochure « *Employers' Guide to Voluntary Plan Procedures* » précitée.

⁶ Tel qu'indiqué à la page 2 de la brochure « *Employers' Guide to Voluntary Plan Procedures* » précitée : « *An employee may choose SDI coverage even though a VP is available where they work.* ».

C. Cotisation

Dans la présente situation, l'Employeur a choisi le régime alternatif prévu au CUIC, le « Voluntary Plan », pour ses employés plutôt que le régime d'état (SDI) et elle en assume tous les coûts.

Nous considérons que le fait que l'employeur en assume les coûts constitue tout simplement un avantage supplémentaire pour l'employé et répond à l'une des conditions prévues par le CUIC pour la mise en place du « Voluntary Plan ».

Le « Voluntary Plan » demeure un régime prescrit auquel Madame est assujettie. En effet, bien que Madame n'avait pas à payer elle-même une cotisation au régime mis en place par l'Employeur – selon ce qui a été confirmé par cet employeur –, il n'en demeure pas moins qu'elle était assujettie et admissible à ce régime prescrit américain puisque des prestations lui ont été versées.

Or, tel que mentionné à la note explicative⁷, dans la partie « Contexte », de l'article 3 du RCRAP :

« Le fait pour une personne d'être assujettie à un régime prescrit constitue une exception à l'application de l'article 43.1 et du paragraphe 2° de l'article 53.1 de la LAP. »

(Notre soulignement)

Ainsi, selon la note explicative de l'article 3 du RCRAP, c'est le fait d'être assujetti à un régime prescrit qui rend l'article 53.1 de la LAP inapplicable à l'égard d'une personne, et non pas le fait que Madame ait eu elle-même ou non à payer une cotisation à un régime américain qui se qualifie comme régime prescrit. Autrement dit, c'est le fait pour une personne d'être visée (ou couverte) par un régime prescrit américain dont le financement est assuré par des cotisations qui fait en sorte de dispenser une personne de cotiser également au RQAP.

Si le régime prescrit américain applicable était le régime légal (SDI) ou encore si Madame devait payer une cotisation - même minime - au régime alternatif mis en place par l'employeur (Voluntary Plan), elle serait clairement dispensée de payer une cotisation au RQAP. Dans le présent cas, l'employeur a mis en place un régime alternatif prévu au CUIC (Voluntary Plan) qui se révèle plus avantageux que le régime légal de base (SDI) et dont il assume les coûts. Ce n'est pas parce que l'employeur assume les coûts du régime alternatif au régime de base qu'une conclusion contraire s'impose.

⁷ *Supra* note 1.

- 8 -

En somme, une personne ne devrait pas être contrainte de cotiser au RQAP lorsque le régime de l'employeur qui se qualifie comme régime prescrit américain est plus avantageux que le régime légal. Cela irait à l'encontre de l'esprit de la disposition.

En conclusion, Madame étant assujettie à un régime prescrit au sens de l'article 3 du RCRAP, elle ne remplit pas l'une des conditions prévues au paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 53.1 de la LAP. De plus, étant donné qu'aucune des situations prévues à l'article 53.1 de la LAP n'est satisfaite, Madame n'est pas réputée une personne visée à l'article 51 de la LAP et n'est donc pas assujettie aux cotisations au RQAP.

Espérant ces commentaires à votre satisfaction, n'hésitez pas à nous joindre pour en discuter.

Veillez agréer, *****, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Direction de l'interprétation relative
aux mandataires et aux fiduciaires