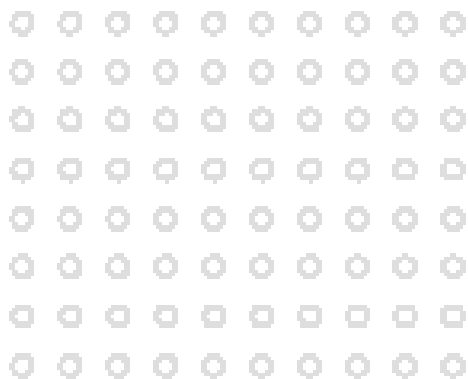




# MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES 2023

Mise à jour annuelle  
des prestations des  
gouvernements fédéral et  
provinciaux du Canada, telles  
que prévues par la loi.



## MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES 2023

LETTRE DE BIENVENUE	3
DÉVELOPPEMENTS LÉGISLATIFS MAJEURS	4
LE CALENDRIER FINANCIER	6
SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE	8
RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA	9
RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC	10
ASSURANCE-EMPLOI	11
ASSURANCE-EMPLOI (QUÉBEC)	12
RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	13
TAUX D'IMPOSITION DES PRIMES	15
INDEMNITÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	16
PLAFONDS SUR LES COTISATIONS D'ÉPARGNE-RETRAITE	17
POURCENTAGES DE RETRAIT DES FONDS DE REVENU DE RETRAITE	18
CONGÉ DE COMPASSION	20
PRIMES DES RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAUX / TAXE SANTÉ DES EMPLOYEURS	23
INCIDENCES SUR LE REVENU IMPOSABLE	25

# LETTRE DE BIENVENUE

Nous avons le plaisir de publier notre mise à jour annuelle des prestations gouvernementales 2023. Comme les années précédentes, notre mise à jour offre un résumé de haut niveau des changements gouvernementaux qui peuvent être pertinents pour votre régime d'avantages sociaux, votre régime de retraite, vos politiques de RH et vos stratégies de rémunération. Au cours des 12 derniers mois, les organisations et les individus se sont retrouvés à « vivre avec la COVID » et, bien que cette situation prenne de nombreuses formes, elle a conduit chacun à trouver des moyens de s'adapter. La plupart des organisations ont adopté un certain degré de travail hybride pour leur personnel et naviguent dans les avantages et les défis de cette approche flexible. Alors que l'attention et la priorité accordées à la santé mentale et au bien-être ont augmenté, de nombreuses enquêtes révèlent que les employés et les individus sont plus en difficulté que jamais. L'inflation a dominé l'actualité et la réflexion pendant une grande partie de l'année précédente, car elle s'est révélée plus importante et plus durable que ce que beaucoup avaient prévu. Dans le climat actuel, les participants aux régimes et les employés apprécient plus que jamais la valeur des avantages sociaux et des programmes de retraite dans un contexte de pénurie de talents. Les promoteurs de régimes doivent relever le défi de gérer stratégiquement leurs régimes dans un environnement dynamique et en évolution rapide, tout en faisant face à des coûts croissants et volatils.

Les principaux changements décrits dans ce document sont les suivants :

- Modifications législatives importantes et mises à jour des prestations de maladie de l'assurance-emploi, du régime fédéral de soins dentaires et du régime national universel d'assurance-médicaments.
- Le MGAP est passé de 64 900 \$ (2022) à 66 600 \$ (2023).
- Le taux de cotisation au RPC est passé de 5,70 % (2022) à 5,95 % (2023); il s'agit de la dernière augmentation dans le cadre de l'approche progressive quinquennale qui a débuté en 2019 pour augmenter le taux de cotisation au RPC d'un point de pourcentage; le taux d'indexation des prestations du RPC a augmenté considérablement, passant de 2,7 % (2022) à 6,5 % (2023).
- Le taux de cotisation au RRQ est passé de 6,15 % (2022) à 6,40 % (2023); depuis 2019, il y a eu une augmentation graduelle pour atteindre un taux de cotisation des employés de 6,4 %; le taux d'indexation du RRQ pour les prestations est passé de 2,7 % (2022) à 6,5 % (2023).
- Le taux de cotisation des employés à l'AE (en pourcentage de la rémunération assurable) est passé de 1,58 % (2022) à 1,63 % (2023); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 638 \$ à 650 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable à 61 500 \$.
- Les cotisations salariales à l'AE au Québec (en pourcentage de la rémunération assurable) sont passées de 1,20 % (2022) à 1,27 % (2023); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 638 \$ à 650 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable à 61 500 \$.

## Perspectives 2023

Alors que vous vous préparez pour 2023, nous vous invitons à explorer [les Perspectives 2023 en avantages sociaux de HUB International](#) : Rentabilité, vitalité et résilience pour découvrir les idées de nos experts en gestion des risques, assurance, avantages sociaux et retraite.

Notre troisième édition présente les mesures que vous pouvez prendre pour améliorer votre rentabilité, soutenir la vitalité de votre personnel et construire un avenir plus résilient.

## À propos de HUB

Basée à Chicago, dans l'Illinois, HUB International Limited est un courtier en assurances et une société de services financiers de premier plan, offrant des produits et services de gestion des risques, d'assurance, d'avantages sociaux, de retraite et de gestion de patrimoine. Avec plus de 14 000 employés dans des bureaux situés dans toute l'Amérique du Nord, le vaste réseau de spécialistes de HUB apporte de la clarté à un monde en mutation grâce à des solutions sur mesure et un soutien sans relâche, afin que les clients soient prêts pour demain. Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter le site [www.hubinternational.com](http://www.hubinternational.com).

Les données et les informations illustrées dans notre guide 2023 ont été compilées à partir de documents et de publications officielles du gouvernement. Bien que nous estimions que les sources soient exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation en vigueur s'ils utilisent ces données à des fins autres qu'informationnelles.

# DÉVELOPPEMENTS LÉGISLATIFS MAJEURS

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un examen exhaustif, il existe plusieurs changements de politiques gouvernementales notables que les employeurs et les promoteurs de régimes devraient connaître:

## **Prestations de maladie de l'assurance-emploi**

Il a été annoncé à la fin de 2022 que la durée maximale des prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) serait prolongée de 15 à 26 semaines à compter du 18 décembre 2022.

Cette prolongation permettra aux Canadiens qui reçoivent peu ou pas de prestations d'invalidité de courte durée de l'employeur de bénéficier de 11 semaines supplémentaires de congé payé pour se remettre d'une maladie ou d'une blessure afin de pouvoir retourner au travail. En lien avec ce changement, la durée maximale du congé de maladie non payé offert aux employés du secteur privé sous réglementation fédérale passera également de 17 à 27 semaines en vertu du Code canadien du travail à compter du 18 décembre 2022, afin de s'assurer que les employés aient le droit de prendre un congé non payé avec protection d'emploi tout en recevant les prestations de maladie de l'assurance-emploi pour une période prolongée.

Les employeurs qui offrent à leurs employés des régimes d'assurance-salaire admissibles (p. ex. invalidité de courte durée, maintien du salaire, etc.) peuvent obtenir une réduction des cotisations d'AE. Pour que le régime soit admissible, il doit généralement égaler ou dépasser le niveau des prestations fournies en vertu des prestations de maladie de l'AE et l'employeur doit remettre 5/12 des économies réalisées aux employés couverts, que le régime d'assurance-salaire soit payé par l'employé ou par l'employeur. HUB a récemment participé à plusieurs tables rondes concernant les améliorations du Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi (PRTC), organisées par Emploi et Développement social Canada, au cours desquelles nous avons pu exprimer nos points de vue sur les questions clés et les idées de politiques liées au PRTC. Le gouvernement n'a pas encore indiqué de calendrier pour l'annonce des changements au PRTC. 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'invalidité de courte et de longue durée afin de continuer à être admissibles au PRTC. Si l'on se fie au dernier changement que le gouvernement a apporté en 2017 au délai de carence de l'assurance-emploi, il est probable qu'il accordera une période de transition adéquate à tous les employeurs pour qu'ils puissent mettre en œuvre les changements sans contrainte.

Les employeurs doivent examiner s'il est opportun de modifier leurs régimes d'assurance-salaire.

## **Prestation dentaire canadienne**

Le budget fédéral de 2022 a prévu un financement pour offrir des soins dentaires aux Canadiens. La première phase a été mise en œuvre le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et prévoit des paiements allant jusqu'à 650 \$ par enfant (de moins de 12 ans) par année pour les ménages dont le revenu annuel est inférieur à 90 000 \$. Le programme devrait être étendu aux enfants de moins de 18 ans, aux personnes âgées et aux personnes handicapées en 2023, puis à toutes les familles canadiennes dont le revenu du ménage est inférieur à 90 000 \$ en 2025.

Cette phase de versement de paiements directs aux familles est considérée comme une mesure provisoire pendant que le gouvernement fédéral discute de la conception finale du programme avec les provinces, les territoires et le secteur privé.

Il est entendu que toutes les phases du régime fédéral de soins dentaires limiteront l'admissibilité aux Canadiens non assurés dont le revenu familial est inférieur à 90 000 \$ par année. Pour cette raison, les employeurs et les promoteurs de régimes devraient s'attendre à ce qu'il n'y ait pratiquement aucune incidence sur leurs régimes.

## **Programme national universel d'assurance-médicaments**

Le gouvernement fédéral a reconfirmé qu'il travaillait à la mise en place d'un programme national universel d'assurance-médicaments. Il entend notamment déposer un projet de loi sur l'assurance-médicaments au Canada et travailler à son adoption d'ici la fin de 2023. L'Agence canadienne des médicaments serait chargée d'élaborer un formulaire national de médicaments essentiels et un plan d'achat en gros.

L'impact de ce programme sur les régimes d'assurance-médicaments des employeurs n'est pas encore clair et plusieurs questions subsistent, notamment :

- Quel modèle de « médicaments essentiels » sera suivi?
- Qu'entend-on par « universel »?
- Le programme couvrira-t-il uniquement les personnes non couvertes par un régime privé?
- Les employeurs devront-ils participer au financement du programme?

Selon la nature du programme, un régime universel d'assurance-médicaments pourrait avoir des répercussions sur les régimes privés, si et quand il est mis en œuvre. Une entente d'achat en gros aiderait à contenir la hausse des coûts des médicaments d'ordonnance si elle est étendue aux assureurs privés et aux régimes d'employeurs. Il n'y a pas eu d'autres développements concernant la stratégie nationale pour les médicaments destinés aux maladies rares, qui constituent l'un des plus importants défis pour les régimes d'assurance-médicaments parrainés par les employeurs.

# LE CALENDRIER FINANCIER

Le calendrier financier suivant contient certaines dates importantes sur les paiements gouvernementaux et les échéances fiscales.

<b>Janvier</b>	
1	• Droits de cotisation supplémentaires à un CELI de 6 500 \$
5	• Versement du crédit pour la TPS/TVH
20	• Allocation canadienne pour enfants
25	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
27	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Février</b>	
20	• Allocation canadienne pour enfants
24	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Mars</b>	
1	• Date limite pour cotiser à votre REER pour l'année d'imposition 2022
8	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
20	• Allocation canadienne pour enfants
29	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Avril</b>	
5	• Versement du crédit pour la TPS/TVH
12	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
20	• Allocation canadienne pour enfants
26	• Prestations du RPC et de la SV
30	• Date limite pour produire une déclaration de revenus
	• Échéance de paiement de l'ARC
	• Délai de production des déclarations de revenus finales si le décès est survenu entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2022
<b>Mai</b>	
19	• Allocation canadienne pour enfants
29	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Juin</b>	
7	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
15	• Déclaration de revenus pour les travailleurs autonomes (tout solde dû est dû le 30 avril 2023)
20	• Allocation canadienne pour enfants
28	• Prestations du RPC et de la SV

## LE CALENDRIER FINANCIER (SUITE)

<b>Juillet</b>	
5	• Versement du crédit pour la TPS/TVH
12	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
20	• Allocation canadienne pour enfants
27	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Août</b>	
18	• Allocation canadienne pour enfants
29	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Septembre</b>	
6	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
20	• Allocation canadienne pour enfants
27	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Octobre</b>	
5	• Versement du crédit pour la TPS/TVH
20	• Allocation canadienne pour enfants
25	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
27	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Novembre</b>	
20	• Allocation canadienne pour enfants
28	• Prestations du RPC et de la SV
<b>Décembre</b>	
6	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
13	• Allocation canadienne pour enfants
20	• Prestations du RPC et de la SV
31	• Date limite pour les particuliers qui auront atteint 71 ans en 2023 pour cotiser et convertir leur REER en FERR
	• Date limite des cotisations au REEE 2023
	• Date limite des cotisations au REEI 2023
	• Date limite pour faire un don de bienfaisance pour 2023

# SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

Le tableau suivant illustre les taux mensuels maximums des prestations de la Sécurité de la vieillesse ainsi que le revenu annuel maximal pour être admissible à ces prestations.

<b>Prestation</b>	<b>Prestation mensuelle maximale Janvier - Mars 2023<sup>1</sup></b>	<b>Revenu annuel maximal Janvier - Mars 2023<sup>2</sup></b>
<b>Montants de la pension de sécurité de la vieillesse (SV)</b>		
65 à 74 ans	687,56 \$	129 757 \$ (revenu individuel)
75 ans et plus	756,32 \$	129 757 \$ (revenu individuel)
<b>Supplément de revenu garanti (SRG)</b>		
Retraité célibataire, veuf ou divorcé	1 026,96 \$	20 832 \$ (revenu individuel)
Époux/conjoint de fait d'un non prestataire	1 026,96 \$	49 920 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un prestataire qui perçoit une pension complète de la SV	618,15 \$	27 552 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un bénéficiaire d'allocation	618,15 \$	38 592 \$ (revenu combiné)
<b>Allocation</b>	1 305,71 \$	38 592 \$ (revenu combiné)
<b>Allocation au survivant</b>	1 556,51 \$	28 080 \$ (revenu individuel)

Pour plus d'informations sur la SV, veuillez consulter le site Web : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse.html>.

<sup>1</sup> Le paiement est révisé trimestriellement (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre) et toute augmentation du coût de la vie est basée sur l'IPC.

<sup>2</sup> Le revenu annuel maximal est le niveau de revenu à partir duquel vous ne pouvez pas recevoir la pension ou les prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV). Le montant de votre pension de sécurité de la vieillesse est déterminé par le temps que vous avez vécu au Canada après l'âge de 18 ans

Pour savoir comment la SV est calculée, consultez le site Web suivant : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/montant-prestation.html>.

# RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA

Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 64 900 \$ en 2022 à 66 600 \$ en 2023. L'exemption de base demeure inchangée à 3 500 \$, tandis que le taux de cotisation est passé de 5,70 % à 5,95 %. Cela met fin aux augmentations graduelles du taux de cotisation associées à la phase 1 de la bonification du RPC qui a débuté en 2019.

À compter de 2024, la phase 2 de la bonification du RPC commencera par l'introduction d'un deuxième plafond plus élevé, appelé le maximum additionnel des gains annuels ouvrant droit à pension. Ce plafond ne remplacera pas le premier plafond des gains, mais les employés et les employeurs cotiseront chacun au taux de 4 % sur les gains compris entre le MGAP et le deuxième plafond supérieur.

La valeur du deuxième plafond des gains est basée sur le MGAP. En 2024, le deuxième plafond des gains sera fixé à un montant 7 % supérieur au MGAP. Il passera à 14 % au-dessus du MGAP en 2025 et les années suivantes. Comme le MGAP, le deuxième plafond des gains augmentera chaque année pour refléter la croissance des salaires.

Votre âge au moment où vous voulez prendre votre retraite et la durée de vos cotisations au RPC détermineront le montant de votre prestation mensuelle. Si vous prenez votre retraite avant l'âge de 65 ans, elle est réduite de 0,6 % pour chaque mois où vous la recevez avant l'âge de 65 ans (7,2 % par an). Si vous prenez votre retraite après 65 ans, elle est augmentée de 0,7 % pour chaque mois après 65 ans où vous tardez à la recevoir jusqu'à 70 ans (8,4 % par an, jusqu'à une augmentation maximale de 42 %).

Pour 2023, le taux d'indexation des prestations est de 6,5 %.

## Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada

### Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)

**2023****2022**

66 600 \$

64 900 \$

### Exemption de base

3 500 \$

3 500 \$

### Taux de cotisation

Employeur

5,95 %

5,70 %

Employé

5,95 %

5,70 %

Travailleur autonome

11,90 %

11,40 %

### Cotisations annuelles (maximum)

Employeur

3 754,45 \$

3 499,80 \$

Employé

3 754,45 \$

3 499,80 \$

Travailleur autonome

7 508,90 \$

6 999,60 \$

Prestation de retraite (maximum à 65 ans)

1 306,57 \$/mois

1 253,59 \$/mois

### Prestations de décès

Montant forfaitaire

2 500 \$

2 500 \$

Prestation de survivant (maximum si moins de 65 ans)

707,95 \$/mois

674,79 \$/mois

Prestation de survivant (maximum si 65 ans ou plus)

783,94 \$/mois

752,15 \$/mois

Orphelin (par enfant)

281,72 \$/mois

264,53 \$/mois

### Prestations d'invalidité

Cotisant (maximum)

1 538,67 \$/mois

1 464,83 \$/mois

Enfant (par enfant)

281,72 \$/mois

264,53 \$/mois

Des informations détaillées sur les éléments actuels du RPC sont disponibles sur :  
<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc.html>.

# RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

<b>Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)</b>	66 600 \$	64 900 \$
<b>Exemption de base</b>	3 500 \$	3 500 \$
<b>Taux de cotisation</b>		
Employeur	6,40 %	6,15 %
Employé	6,40 %	6,15 %
Travailleur autonome	12,80 %	12,30 %
<b>Cotisations annuelles (maximum)</b>		
Employeur	4 038,40 \$	3 766,10 \$
Employé	4 038,40 \$	3 766,10 \$
Travailleur autonome	8 076,80 \$	7 552,20 \$
Prestation de retraite (maximum à 65 ans)	1 306,57 \$/mois	1 253,59 \$/mois
<b>Prestations de décès</b>		
Montant forfaitaire	2 500 \$	2 500 \$
Conjoint survivant (maximum si moins de 45 ans)		
• N'a pas d'enfant à charge et n'est pas handicapé	649,20 \$/mois	602,86 \$/mois
• A un enfant à charge et n'est pas handicapé	1 024,88 \$/mois	955,61 \$/mois
• Est handicapé avec ou sans enfant à charge	1 064,81 \$/mois	993,10 \$/mois
Conjoint (maximum si entre 45 et 64 ans)	1 064,81 \$/mois	993,10 \$/mois
Conjoint (maximum si 65 ans ou plus)	804,13 \$/mois	746,65 \$/mois
Orphelin (par enfant)	281,72 \$/mois	264,53 \$/mois
<b>Prestations d'invalidité</b>		
Cotisant (maximum)	1 537,13 \$/mois	1 463,83 \$/mois
Enfant (par enfant)	89,45 \$/mois	83,99 \$/mois

Des informations détaillées sur les éléments actuels du RRQ sont disponibles sur :  
[https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime\\_rentes/regime\\_chiffres/Pages/regime\\_chiffres.aspx](https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/regime_chiffres/Pages/regime_chiffres.aspx).

# ASSURANCE-EMPLOI

Le maximum du revenu annuel assurable pour l'assurance-emploi a été augmenté pour 2023 à 61 500 \$ et le pourcentage de la cotisation augmente à 1,63 %. La prestation hebdomadaire maximale est passée de 638 \$ à 650 \$; la prestation est toujours égale à 55 % du revenu assuré.

Les prestations de maladie de l'assurance-emploi ont été prolongées de 15 à 26 semaines à compter du 18 décembre 2022.

<b>Prestations d'assurance-emploi</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Maximum du revenu annuel assurable</b>	61 500 \$	60 300 \$
<b>Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré</b>	650 \$	638 \$

## **Cotisations obligatoires de l'employé**

En pourcentage du revenu assurable	1,63 %	1,58 %
Cotisation maximale de l'employé par an	1 002,45 \$	952,74 \$

## **Cotisations obligatoires de l'employeur**

Prime réduite pour un régime enregistré de remplacement du revenu<sup>1</sup>

En multiple de la cotisation de l'employé – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1,40	1,40
En multiple de la cotisation de l'employé – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,249	1,257
En pourcentage du revenu assurable – pas de programme enregistré de réduction de la prime	2,282 %	2,212 %
En pourcentage du revenu assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	2,036 %	1,986 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 403,43 \$	1 333,84 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	1 252,06 \$	1 197,59 \$

Régime enregistré de remplacement du revenu donnant droit à une réduction partielle du taux (régimes cumulatifs de congés de maladie/grossesse payés qui permettent une accumulation mensuelle minimale d'un jour et une accumulation maximale d'au moins 75 jours).

- Les régimes admissibles doivent offrir des prestations au moins aussi généreuses que les prestations de maladie de l'AE.
- Des réductions de primes supplémentaires sont disponibles sur la base de quatre catégories distinctes de régimes de congés de maladie payés admissibles. Les réductions de primes vont de 0,23 \$ à 0,40 \$ par 100 \$ du revenu assurable.

Pour plus d'informations sur l'assurance-emploi, veuillez consulter le site Web de Service Canada :

<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>.

Dès le 3 décembre 2017, les prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les Parents d'enfants gravement malades (PEGM) ont été remplacées par la Prestation pour aidants naturels pour les enfants. La durée maximale des prestations est de 35 semaines. Plus d'informations sont disponibles ici : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html>.

<sup>1</sup> Basée sur un régime de congés de maladie cumulatifs de catégorie 1

# ASSURANCE-EMPLOI (QUÉBEC)

Le maximum du revenu annuel assurable pour l'assurance-emploi a été augmenté en 2023 pour s'établir à 61 500 \$ et le pourcentage de la cotisation est passé de 1,20 % (2022) à 1,27 % (2023). La prestation hebdomadaire maximale est passée de 638 \$ à 650 \$ par semaine; la prestation est toujours égale à 55 % du revenu assuré.

<b>Prestations d'assurance-emploi</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Maximum du revenu annuel assurable</b>	61 500 \$	60 300 \$
<b>Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré</b>	650 \$	638 \$

## **Cotisations obligatoires de l'employé**

En pourcentage du revenu assurable	1,27 %	1,20 %
Cotisation maximale de l'employé par an	781,05 \$	723,60 \$

## **Cotisations obligatoires de l'employeur**

Prime réduite pour un régime enregistré de remplacement du revenu<sup>1</sup>

En multiple de la cotisation de l'employé – sans programme enregistré de réduction de la prime	1,40	1,40
En multiple de la cotisation de l'employé – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,206	1,211
En pourcentage du revenu assurable – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1,778 %	1,680 %
En pourcentage du revenu assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,532 %	1,453 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 093,47 \$	1 013,04 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	941,95 \$	876,28 \$

Pour plus d'informations sur l'assurance-emploi, veuillez consulter le site Web de Service Canada : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>.

<sup>1</sup> Basée sur un régime de congés de maladie cumulatifs de catégorie 1

# RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre un soutien du revenu temporaire aux travailleurs admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption.

## Régime de base

### L'enfant est né ou adopté le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou après cette date

Prestations de maternité (non partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 18 semaines
Prestations de paternité (non partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines
Prestations parentales (partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 7 premières semaines  55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 962,50 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 25 semaines suivantes  55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 962,50 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 4 semaines supplémentaires dès que 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent
Prestations parentales pour naissance multiple (non partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines à chaque parent
Prestations d'adoption (non partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines à chaque parent
Prestations d'accueil et soutien relatives à une adoption (partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 13 semaines

Pour plus d'informations sur le Régime québécois d'assurance parentale, veuillez consulter le site Web : <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/quest-ce-que-le-regime-quebecois-dassurance-parentale>.

# RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

## (SUITE)

### Régime de base

Prestations d'adoption (partageables)	<p>70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 7 premières semaines</p> <p>55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 962,50 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 25 semaines suivantes</p> <p>55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 962,50 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 4 semaines supplémentaires dès que 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent</p>
Prestations d'adoption multiple (partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines à chaque parent

### L'enfant est né ou adopté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2022

Prestations parentales pour parent seul (non partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines
Prestations d'adoption pour parent seul (non partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 225,00 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines

### Cotisations obligatoires

	2023	2022
En pourcentage du revenu assurable – Prime maximale des salariés – 449,54 \$	0,494 %	0,494 %
En pourcentage du revenu assurable – Prime maximale des employeurs – 629,72 \$	0,692 %	0,692 %
En pourcentage du revenu assurable – Prime maximale des travailleurs autonomes – 798,98 \$	0,878 %	0,878 %
Revenu maximal assurable	91 000 \$	88 000 \$

# TAUX D'IMPOSITION DES PRIMES

Les régimes d'assurance parrainés par un employeur sont assujettis à des taxes fédérales et/ou provinciales. Le tableau présente les types de taxes qui seront chargées aux promoteurs de régime à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Province de résidence de l'employé :	Taxes sur primes		Taxe de vente provinciale					TPS/TVH - en fonction du lieu du fournisseur
	Prime d'assurance individuelle et collective	Régimes SAS, CGS et Coût majoré	Primes d'assurance collective	Réclamations pour SAS, CGS et Coût majoré	Frais de régimes SAS avec mise en commun, CGS et Coût majoré	Frais de régimes SAS sans mise en commun	PAE et autres frais pour les produits de service	Frais de régimes SAS sans mise en commun, PAE et autres produits offrant des services rémunérés à l'acte
<b>Alb.</b>	3 %							5 %
<b>C.-B.</b>	2 %							5 %
<b>Man.</b>	2 %		7 % TVD (sauf soins de santé et dentaires)					5 %
<b>N.-B.</b>	2 %							15 %
<b>T.-N.-L.</b>	5 %	5 %						15 %
<b>N.-É.</b>	3 %							15 %
<b>Ont.</b>	2 %	2 % (à l'exception des réclamations des prestations d'invalidité et des frais de régimes SAS imposables)	8 % TVD	8 % TVD (à l'exception des prestations SAS d'assurance salaire)	8 % TVD	8 % TVD (lorsque le lieu du fournisseur est une juridiction de la TPS)		13 %
<b>Î.-P.-É.</b>	3,75 %							15 %
<b>Qc</b>	3,30 %	3,30 %	9 % Taxe sur les primes d'assurance	9 % Taxe sur les primes d'assurance	9 % Taxe sur les primes d'assurance	9,975 % TVQ (lorsque le lieu du fournisseur est au Québec)	9,975 % TVQ (lorsque le lieu du fournisseur est au Québec)	5 %
<b>SASK.</b>	3 %							5 %
<b>T.N.-O.</b>	3 %							5 %
<b>Nt</b>	3 %							5 %
<b>Yn</b>	4 %							5 %

# INDEMNITÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL <sup>1</sup>

Provinces et territoires	Revenu imposable maximal	Prestations d'assurance-salaire
Alberta	102 100 \$	90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 102 100 \$
Colombie-Britannique	112 800 \$	90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 112 800 \$
Manitoba	153 380 \$	90 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 153 380 \$
Nouveau-Brunswick	74 800 \$	85 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 74 800 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	72 870 \$	85 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 72 870 \$
Nouvelle-Écosse	69 800 \$	Prestations d'assurance-salaire (TERB) calculées selon 75 % du revenu net pendant les 26 premières semaines, puis selon 85 % des revenus nets par la suite, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 69 800 \$
Ontario	110 000 \$	Prestations pour pertes de gains (PPG) calculées selon 85 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 110 000 \$.
Île-du-Prince-Édouard	65 000 \$	90 % du revenu annuel net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 65 000 \$
Québec	91 000 \$	90 % du salaire net des 14 premiers jours (payé par l'employeur), puis 90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 91 000 \$
Saskatchewan	96 945 \$	90 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 96 945 \$
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	107 400 \$	90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 107 400 \$
Yukon	98 093 \$	75 % du revenu brut, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 98 093 \$

<sup>1</sup> Les indemnités pour les accidents du travail sont financées par les employeurs. Les primes varieront selon le secteur industriel de chaque province et selon le groupe de classification ou de tarification. Les employeurs paient des primes sur la base du revenu assurable des employés, jusqu'à concurrence du montant maximal du revenu imposable (plus la couverture personnelle, le cas échéant). Le coût de la couverture est généralement calculé par tranche de 100 \$ de revenu assurable en fonction des pertes moyennes dans chaque groupe, sous réserve d'un montant minimum. Dans certaines juridictions, les primes sont ajustées à l'aide d'un facteur de tarification par expérience, qui compare un employeur individuel à la moyenne des autres employeurs du même groupe de tarification. Dans certains cas (par exemple, au Manitoba), les employés peuvent avoir droit à 100 % de leurs revenus avant blessure, si ces revenus sont inférieurs ou égaux à un seuil minimum de revenus annuels.

# PLAFONDS SUR LES COTISATIONS D'ÉPARGNE-RETRAITE

Pour les régimes de retraite à cotisations déterminées, les cotisations au régime de pension agréé (RPA) sont basées sur le montant le moins élevé entre le plafond RPA de l'année en cours et 18 % du revenu durant cette même année. Le facteur d'équivalence (FE) pour régimes de retraite à cotisations déterminées et régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) est égal à la cotisation versée au RPA (régimes à cotisations déterminées seulement) ou au RPDB pour chaque participant. Le FE réduira le montant des cotisations aux REER pour l'année suivante.

L'accumulation maximale de prestations pour les régimes de retraite à prestations déterminées en 2023 est de **3 506,67 \$**.

Les cotisations au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) sont basées sur le montant le moins élevé entre le plafond REER de l'année en cours et 18 % du revenu gagné de l'année précédente.

Le plafond de cotisation au RPDB en vigueur pour l'année est basé sur le montant le moins élevé entre 50 % du plafond RPA de l'année en cours et 18 % du revenu de cette même année. Le plafond du compte d'épargne libre d'impôt (CELI) pour 2023 est de 6 500 \$, plus toute cotisation non utilisée depuis l'introduction du programme en 2009. Le plafond actuel du CELI pour toutes les années est de 88 000 \$.

Année d'imposition	Régime de pension agréé (RPA)	Régime enregistré de participation aux bénéfices (RPDB)	Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)
1996-2002	13 500 \$	6 750 \$	13 500 \$
2003	15 500 \$	7 750 \$	14 500 \$
2004	16 500 \$	8 250 \$	15 500 \$
2005	18 000 \$	9 000 \$	16 500 \$
2006	19 000 \$	9 500 \$	18 000 \$
2007	20 000 \$	10 000 \$	19 000 \$
2008	21 000 \$	10 500 \$	20 000 \$
2009	22 000 \$	11 000 \$	21 000 \$
2010	22 450 \$	11 225 \$	22 000 \$
2011	22 970 \$	11 485 \$	22 450 \$
2012	23 820 \$	11 910 \$	22 970 \$
2013	24 270 \$	12 135 \$	23 820 \$
2014	24 930 \$	12 465 \$	24 270 \$
2015	25 370 \$	12 685 \$	24 930 \$
2016	26 010 \$	13 005 \$	25 370 \$
2017	26 230 \$	13 115 \$	26 010 \$
2018	26 500 \$	13 250 \$	26 230 \$
2019	27 230 \$	13 615 \$	26 500 \$
2020	27 830 \$	13 915 \$	27 230 \$
2021	29 210 \$	14 605 \$	27 830 \$
2022	30 780 \$	15 390 \$	29 210 \$
<b>2023</b>	<b>31 560 \$</b>	<b>15 780 \$</b>	<b>30 780 \$</b>

# POURCENTAGES DE RETRAIT DES FONDS DE REVENU DE RETRAITE

Âge au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Pourcentage minimum de retrait du FRR - FRV	Pourcentage maximal de retrait du FRV		
		AB <sup>1</sup> , BC <sup>1</sup> , NB, NL <sup>1</sup> et ON <sup>1</sup>	MB <sup>2</sup> , NS et QC	Fédéral (LNPP)
50	2,50 %	6,27 %	6,10 %	4,77 %
51	2,56 %	6,31 %	6,10 %	4,81 %
52	2,63 %	6,35 %	6,10 %	4,85 %
53	2,70 %	6,40 %	6,10 %	4,89 %
54	2,78 %	6,45 %	6,10 %	4,94 %
55	2,86 %	6,51 %	6,40 %	4,98 %
56	2,94 %	6,57 %	6,50 %	5,04 %
57	3,03 %	6,63 %	6,50 %	5,10 %
58	3,13 %	6,70 %	6,60 %	5,16 %
59	3,23 %	6,77 %	6,70 %	5,23 %
60	3,33 %	6,85 %	6,70 %	5,30 %
61	3,45 %	6,94 %	6,80 %	5,38 %
62	3,57 %	7,04 %	6,90 %	5,47 %
63	3,70 %	7,14 %	7,00 %	5,57 %
64	3,85 %	7,26 %	7,10 %	5,67 %
65	4,00 %	7,38 %	7,20 %	5,79 %
66	4,17 %	7,52 %	7,30 %	5,92 %
67	4,35 %	7,67 %	7,40 %	6,06 %
68	4,55 %	7,83 %	7,60 %	6,22 %
69	4,76 %	8,02 %	7,70 %	6,40 %
70	5,00 %	8,22 %	7,90 %	6,61 %
71	5,28 %	8,45 %	8,10 %	6,83 %
72	5,40 %	8,71 %	8,30 %	7,10 %
73	5,53 %	9,00 %	8,50 %	7,39 %
74	5,67 %	9,34 %	8,80 %	7,74 %
75	5,82 %	9,71 %	9,10 %	8,14 %
76	5,98 %	10,15 %	9,40 %	8,60 %
77	6,17 %	10,66 %	9,80 %	9,14 %
78	6,36 %	11,25 %	10,30 %	9,76 %
79	6,58 %	11,96 %	10,80 %	10,50 %
80	6,82 %	12,82 %	11,50 %	11,39 %
81	7,08 %	13,87 %	12,10 %	12,48 %
82	7,38 %	15,19 %	12,90 %	13,84 %
83	7,71 %	16,90 %	13,80 %	15,59 %
84	8,08 %	19,19 %	14,80 %	17,93 %

## POURCENTAGES DE RETRAIT DES FONDS DE REVENU DE RETRAITE (SUITE)

Âge au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Pourcentage minimum de retrait du FRR - FRV	Pourcentage maximal de retrait du FRV		
		AB <sup>1</sup> , BC <sup>1</sup> , NB, NL <sup>1</sup> et ON <sup>1</sup>	MB <sup>2</sup> , NS et QC	Fédéral (LNPP)
85	8,51 %	22,40 %	16,00 %	21,21 %
86	8,99 %	27,23 %	17,30 %	26,13 %
87	9,55 %	35,29 %	18,90 %	34,33 %
88	10,21 %	51,46 %	20,00 %	50,74 %
89	10,99 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
90	11,92 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
91	13,06 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
92	14,49 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
93	16,34 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
94	18,79 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
95 et plus	20,00 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %

Les pourcentages indiqués ci-dessus sont basés sur une formule utilisant un taux d'intérêt CANSIM de 6,00 %, à l'exception du fédéral (LNPP) qui utilise un taux d'intérêt CANSIM de 3,02 % (en vigueur depuis novembre 2022). **Veillez prendre note que les taux indiqués sont uniquement à titre indicatif. Les taux sont susceptibles de changer au moins une fois par an et peuvent varier selon les juridictions.**

REMARQUE : Les clients qui commencent un FRV au milieu d'une année civile avec des fonds qui ont été transférés d'un CRI ou d'un régime de retraite sont autorisés à prendre le paiement maximum COMPLET pour l'année, conformément à la législation sur les pensions du **Québec, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique**. Dans d'autres juridictions, les paiements de la première année doivent être calculés au prorata du nombre de mois pendant lesquels le FRV était en vigueur.

<sup>1</sup> Le calcul du FRV maximum de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Ontario est basé sur le plus élevé des deux montants suivants : 1) le résultat obtenu à l'aide du facteur ou 2) le rendement des placements de l'année précédente. <sup>2</sup> Le calcul du maximum du FRV du Manitoba est basé sur le plus élevé des deux montants suivants : 1) le résultat obtenu en utilisant le facteur appliqué et 2) le rendement net des investissements de l'année précédente en vertu du contrat du FRV, plus 6,00 % de tous les montants transférés au FRV pendant l'année en cours à partir d'un CRI ou d'un régime de retraite, à condition que les montants n'aient pas été précédemment dans un FRV ou un FRRI.

# CONGÉ DE COMPASSION

<b>Jurisdiction</b>	<b>Disposition relative à la durée maximale du congé<sup>1</sup></b>
Fédéral	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille, avec un certificat d'un médecin ou d'un infirmier praticien indiquant l'existence d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit au congé prend fin si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées, si un membre de la famille est décédé ou n'a plus besoin de soutien ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé.
Alberta	Vingt-sept (27) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille atteint d'une maladie grave, avec un certificat médical attestant qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Pour être admissible, l'employé doit avoir travaillé au moins 90 jours avec le même employeur. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède, si l'employé cesse de s'occuper du membre de la famille ou si vingt-sept (27) semaines de congé ont été utilisées.
Colombie-Britannique	Vingt-sept (27) semaines non rémunérées pour fournir des soins et un soutien à un membre de la famille, avec un certificat d'un praticien de la santé ou d'un infirmier praticien indiquant qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Peut être prolongé par une autre note médicale. Le droit au congé prend fin si vingt-sept (27) semaines de congé ont été utilisées, si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé ou si le membre de la famille est décédé.
Manitoba	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir du soutien à un membre de la famille gravement malade, avec un certificat médical attestant que le membre de la famille est atteint d'une grave maladie et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Peut être fractionné en un maximum de deux périodes (qui doivent durer au moins une semaine). Pour être admissible, l'employé doit être au service du même employeur depuis au moins 90 jours.
Nouveau-Brunswick	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir du soutien à un membre de la famille avec lequel il a un lien étroit, avec un certificat d'un praticien de la santé attestant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-huit (28) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède ou si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées.

<sup>1</sup> Un employé aura droit à un congé pour la période pendant laquelle il fournit des soins et du soutien si la période est inférieure à la durée maximale du congé, peu importe la durée maximale du congé.

# CONGÉ DE COMPASSION (SUITE)

Jurisdiction	Disposition relative à la durée du congé <sup>1</sup>
Terre-Neuve-et-Labrador	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées avec un certificat d'un praticien de la santé ou d'un infirmier praticien attestant qu'un membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Pour être admissible, l'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 30 jours. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Dans des circonstances exceptionnelles, 3 jours supplémentaires non rémunérés peuvent être accordés si le membre de la famille décède. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille est décédé, 28 semaines de congés ont été utilisées, ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé. Un employé doit donner au moins deux semaines de préavis avant de prendre son congé, sauf s'il y a une raison valide pour ne pas avoir soumis de préavis.
Nouvelle-Écosse	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave, avec un certificat d'un praticien de la santé indiquant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Pour être admissible, l'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 3 mois. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé.
Ontario	Congé familial pour raisons médicales : vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille, avec un certificat médical d'un praticien de la santé qualifié indiquant qu'il y a un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins 1 semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède, si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulées depuis le début du congé.
Île-du-Prince-Édouard	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille, avec une note d'un praticien de la santé indiquant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines, Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède ou si le congé de vingt-huit (28) semaines est terminé.
Québec	Seize (16) semaines non rémunérées sur une période de 12 mois, en raison d'une maladie grave ou d'un accident d'un proche ou d'une personne recevant des soins de l'employé. Cette période peut être augmentée à trente-six (36) semaines sur 12 mois si la personne est un enfant mineur. Si l'enfant mineur est atteint d'une maladie grave ou potentiellement mortelle, le droit au congé peut être augmenté à 104 semaines. Vingt-sept (27) semaines non rémunérées sur 12 mois en raison d'une maladie grave ou potentiellement mortelle pour un proche ou une personne recevant des soins de l'employé (autre que son enfant mineur).

<sup>1</sup> Un employé aura droit à un congé pour la période pendant laquelle il fournit des soins et du soutien si la période est inférieure à la durée maximale du congé, peu importe la durée maximale du congé.

# CONGÉ DE COMPASSION (SUITE)

<b>Juridiction</b>	<b>Disposition relative à la durée du congé<sup>1</sup></b>
Saskatchewan	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Pour être admissible, l'employé doit avoir occupé le même emploi pendant plus de treize (13) semaines consécutives. À la demande de l'employeur, l'employé doit fournir une note médicale. Le droit au congé prend fin si l'employé n'est plus en mesure de fournir des soins au membre de sa famille, si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines ou si le membre de la famille décède.
Territoires du Nord-Ouest	Vingt-sept (27) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille atteint d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-sept (27) semaines. L'employé doit soumettre un certificat médical attestant de la situation si l'employeur le demande. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède, 27 semaines de congé ont été utilisées, ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis de début du congé.
Nunavut	Huit semaines non rémunérées pour s'occuper d'un membre de la famille, avec un certificat médical d'un praticien de la santé indiquant qu'un membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il y a un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Le droit au congé prend fin si vingt-six (26) semaines se sont écoulées depuis le début du congé, 8 semaines de congé ont été utilisées, ou si le membre de la famille décède. Le congé doit être pris en tranches d'une semaine.
Yukon	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé ou un infirmier praticien délivre un certificat attestant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines à partir de la date de délivrance du certificat. Le droit au congé prend fin si vingt-six (26) semaines se sont écoulées dans une période de cinquante-deux (52) semaines depuis le début du congé ou si le membre de la famille décède.

<sup>1</sup> Un employé aura droit à un congé pour la période pendant laquelle il fournit des soins et du soutien si la période est inférieure à la durée maximale du congé, peu importe la durée maximale du congé.

# PRIMES DES RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAUX / TAXE SANTÉ DES EMPLOYEURS

## Province

## Payeur

### Alberta

Résident/Employé

- Suppression des primes pour tous les résidents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### Colombie-Britannique

Résident/Employé

- Suppression des primes pour tous les résidents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Employeur

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le gouvernement de la Colombie-Britannique a mis en place l'Impôt-santé des employeurs (ISE), qui s'applique à tous les employeurs et aux organismes de bienfaisance ou sans but lucratif en Colombie-Britannique.

Tarifs de l'ISE pour les entreprises :

Masse salariale annuelle	Taux d'imposition
500 000 \$ ou moins	0 %
500 000,01 \$ - 1 500 000 \$	2,925 % x (masse salariale - 500 000 \$)
1 500 000 \$ +	1,95 %

Taux de l'ISE pour les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance :

Masse salariale annuelle	Taux d'imposition
1 500 000 \$ ou moins	0 %
1 500 000,01 \$ - 4 500 000 \$	2,925 % x (masse salariale - 1 500 000 \$)
4 500 000 \$ +	1,95 %

### Manitoba

Employeur

- La contribution-santé du Manitoba (appelée Impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire) est basée sur les salaires et administrée par le système fiscal provincial :

Montant total annuel de la masse salariale	Prime de l'employeur
0 \$ - 2 000 000 \$	0%
2 000 000 \$ - 4 000 000 \$	4,3 % sur les montants supérieurs à 2 000 000 \$
4 000 000 \$ +	2,15 % de la masse salariale totale

### Nouveau-Brunswick

Résident/Employé

- Les résidents du Nouveau-Brunswick non assurés qui ont une carte d'assurance-maladie active peuvent adhérer au régime d'assurance-médicaments du Nouveau-Brunswick. Les primes mensuelles par adulte pour le régime d'assurance-médicaments (allant de 5,50 \$ à 221,67 \$) et copaiement de 30 % jusqu'à un montant maximal par ordonnance (allant de 4 \$ à 33,05 \$). Les montants sont calculés sur la base du revenu familial annuel. Les enfants de 18 ans et moins ne paient pas de primes, mais un parent doit être inscrit au régime. Veuillez consulter la page suivante pour les détails : [https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/sante/AssurancemaladiesMedicaments/Le\\_regime\\_medicaments\\_du\\_N-B.html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/sante/AssurancemaladiesMedicaments/Le_regime_medicaments_du_N-B.html)

### Terre-Neuve-et-Labrador

Employeur – Impôt destiné aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire

- Taxe sur les salaires de 2 % pour les employeurs dont la masse salariale dépasse 1 300 000 \$.

# PRIMES DES RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAUX / TAXE SANTÉ DES EMPLOYEURS (SUITE)

## Province

## Payeur

### Nouvelle-Écosse

#### Résident/Employé

- Les résidents ne paient pas de primes pour les programmes d'assurance-maladie de la Nouvelle-Écosse. Les résidents âgés de 65 ans et plus peuvent s'inscrire au programme d'assurance-médicaments pour les personnes âgées s'ils ne bénéficient pas d'une assurance-médicaments privée ou publique. La prime est basée sur le revenu, avec une prime annuelle maximale de 424 \$. Aide au paiement de la prime disponible. Il existe également un régime d'assurance-médicaments familial pour les familles qui n'ont pas de couverture pour les médicaments. Veuillez consulter la page suivante pour plus de détails : <https://novascotia.ca/dhw/pharmacare/family-pharmacare.asp>

### Ontario

#### Résident/Employé

- Les résidents dont le revenu est supérieur à 20 000 \$ sont tenus de payer la contribution-santé de l'Ontario par le biais du système fiscal. Le taux de cotisation varie en fonction du revenu imposable jusqu'à un maximum de 900 \$ par année d'imposition pour les revenus supérieurs à 200 600 \$.

#### Employeur

- L'impôt santé des employeurs de l'Ontario (ISE) repose sur une échelle qui varie de 0,98 % pour les masses salariales en Ontario de moins de 200 000 \$ à 1,95 % pour les masses salariales de plus de 400 000 \$. L'exonération de l'ISE s'élève à 1 000 000 \$ de la masse salariale totale (n'est pas offerte à certains employeurs, dont ceux dont la masse salariale en Ontario dépasse 5 millions de dollars).

### Québec

#### Résident/Employé

- Les résidents couverts par le régime provincial d'assurance-médicaments (RAMQ) paient une prime annuelle pouvant atteindre 710 \$ par adulte, perçue par le biais de l'impôt. Montant ajusté annuellement au 1<sup>er</sup> juillet.
- Les personnes qui résidaient au Québec au 31 décembre 2021 peuvent être assujetties au Fonds des services de santé. Les premiers 15 765 \$ de revenu sont exonérés (calculés sans tenir compte de certaines sources de revenus), avec une contribution maximale de 1 000 \$.

L'employeur doit reverser au Fonds des services de santé du Québec (FSSQ)

	Masse salariale totale (MST)		
	1 000 000 \$ ou moins	1 000 001 \$ à 7 199 999 \$	7 200 000 \$ ou plus
Taux des employeurs dont les activités dans les secteurs primaire et de la production manufacturière comptent pour plus de 50 % de la masse salariale totale.	1,25 %	0,7645 + (0,4855 x MST/1 000 000)	4,26 %
Taux de tous les employeurs à l'exception de ceux du secteur public dont les activités dans les secteurs primaire et de la production manufacturière comptent pour plus de 50 % de la masse salariale totale.	1,65 %	1,2290 + (0,4210 x MST/1 000 000)	4,26 %
Taux des employeurs du secteur public	4,26 %		

Voir <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenues-et-cotisations/calculer-les-retenues-a-la-source-et-vos-cotisations-demployeur/fonds-des-services-de-sante/seuil-de-la-masse-salariale-totale-et-taux-de-cotisation-au-fssq/>.

Il n'y a pas de contribution-santé à l'Île-du-Prince-Édouard, au Saskatchewan, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et dans le Yukon.

# INCIDENCES SUR LE REVENU IMPOSABLE

Ce qui suit se veut un aperçu général et non exhaustif des incidences fiscales pour les employeurs et les employés.

<b>Sécurité de la vieillesse</b>	Les prestations versées sont imposables.
<b>Régime de pensions du Canada/Régimes de rentes du Québec</b>	Les prestations sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles. Les cotisations des employés donnent droit à un crédit d'impôt de 15 %.
<b>Indemnités pour les accidents du travail</b>	Les prestations ne sont pas imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
<b>Assurance-emploi</b>	Les prestations versées sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
<b>Régime québécois d'assurance parentale</b>	Les prestations versées sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
<b>Régimes de soins de santé et de soins dentaires</b>	<p>Pour les régimes publics : les cotisations versées sont imposables pour l'employé si elles sont payées par l'employeur et non déductibles par l'employé. Les primes de certains régimes provinciaux d'assurance-maladie peuvent donner droit à un crédit d'impôt pour les cotisations individuelles.</p> <p>Pour les régimes privés : les employeurs peuvent déduire leurs cotisations et les prestations ne sont pas imposables pour les employés, sauf au Québec où les cotisations des employeurs sont imposables pour les employés et donnent droit au crédit d'impôt pour frais médicaux.</p>
<b>Régimes d'assurance-maladie/invalidité collectifs</b>	<p>Si un employeur paie une partie des primes d'invalidité, les prestations perçues par l'employé (en cas d'invalidité) sont imposables (mais l'employé peut réduire l'inclusion du revenu par le montant total de toutes les cotisations faites par l'employé avant la fin de l'année).</p> <p>La cotisation de l'employeur à la prime d'invalidité n'est pas un avantage imposable pour l'employé.</p> <p>Si un salarié paie 100 % des primes, les prestations perçues (en cas d'invalidité) ne sont pas imposables. Cependant, les primes payées par le salarié ne sont pas déductibles d'impôt.</p>
<b>Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)</b>	<p>18 % du revenu gagné l'année précédente (jusqu'à un maximum de 30 780 \$ pour 2023) peut être versé, plus les droits de cotisation inutilisés depuis 1991. Les retraits sont imposés en tant que revenu dans l'année de retrait. Transferts libres d'impôt d'une allocation de retraite jusqu'à 2 000 \$ par année de service avant 1996, plus 1 500 \$ pour chaque année de service avant 1989 pendant laquelle les cotisations de l'employeur à un RPA ou à un RPDB n'ont pas été versées à l'employé.</p> <p>Les fonds peuvent être retirés en totalité au plus tard à la fin de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans. Les fonds peuvent être utilisés pour fournir une pension mensuelle par le biais d'un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou par l'achat d'une rente viagère ou d'une rente fixe jusqu'à 90 ans.</p>

## INCIDENCES SUR LE REVENU IMPOSABLE (SUITE)

### **Assurance vie collective**

La prime nette payée par l'employeur pour l'assurance vie collective et l'assurance vie des personnes à charge est considérée comme un revenu imposable pour l'employé. Les prestations reçues par l'employé ne sont pas imposables.

### **Décès et mutilation accidentels (DMA)**

La prime nette payée par l'employeur pour la DMA est considérée comme un revenu imposable pour l'employé. La prestation reçue par l'employé n'est pas imposable.

### **Maladie grave (MG)**

La prime nette payée par l'employeur pour une MG est considérée comme un revenu imposable pour l'employé. La prestation reçue par l'employé n'est pas imposable.

### **Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)**

Les résidents canadiens âgés de 18 ans et plus peuvent cotiser jusqu'à 6 500 \$ en 2023, plus toute cotisation inutilisée au CELI depuis la création du programme. Les cotisations ne sont pas déductibles du revenu. Les retraits peuvent être effectués à tout moment et le montant du retrait peut être ajouté aux droits de cotisation pour l'année suivante. Les droits de cotisation non utilisés peuvent être reportés indéfiniment.