



MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES

2024

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

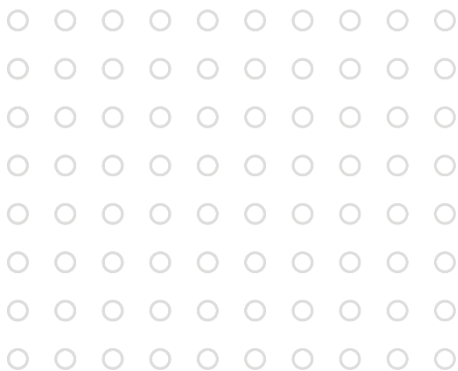


TABLE DES MATIÈRES

Lettre de bienvenue	3
Développements législatifs majeurs	4
▪ Régime canadien de soins dentaires	4
▪ Programme national universel d'assurance-médicaments	6
▪ Modifications du Régime de rentes du Québec	7
▪ Modifications de la loi sur les normes des prestations de retraite de la Colombie-Britannique intitulée <i>Pension Benefits Standards Act</i>	8
Mise à jour des prestations gouvernementales	10
▪ Sécurité de la vieillesse	10
▪ Régime de pensions du Canada	11
▪ Régime de rentes du Québec	13
▪ Assurance-emploi	15
▪ Assurance-emploi (Québec)	16
▪ Taux de taxation des primes	17
▪ Indemnités pour accidents du travail et maladies professionnelles	19
▪ Plafonds des cotisations d'épargne-retraite	20
▪ Primes des régimes d'assurance-maladie provinciaux / Taxe santé des employeurs	21
▪ Incidences sur le revenu imposable	24
▪ Congés protégés en matière d'emploi	26
À propos de HUB	27
Personnes-ressources	28

Les données et informations présentées dans la Mise à jour des prestations gouvernementales 2024 ont été compilées à partir de documents et de publications officiels des gouvernements. Bien que nous croyions que les sources sont exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation en vigueur s'ils utilisent ces données à des fins autres qu'informatives.

LETTRE DE BIENVENUE

Nous avons le plaisir de publier notre mise à jour annuelle sur les prestations gouvernementales pour 2024. 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 ressources humaines et vos stratégies de rémunération.

Les organisations et leur personnel se trouvent dans un environnement précaire. Des sujets tels que le taux d'inflation, les taux d'intérêt et l'entrée de l'économie en récession affectent les perspectives des employeurs et les préoccupations quotidiennes des travailleurs. L'enjeu suscité par la croissance des salaires par rapport au coût de la vie et d'importantes négociations collectives ont attiré beaucoup d'attention.

HUB travaille avec ses clients pour examiner l'accessibilité et la valeur des régimes afin de créer des programmes d'avantages sociaux plus personnalisés qui répondent à l'évolution des besoins et des attentes des employés.

Les principaux changements décrits dans ce document sont les suivants :

- Changements législatifs et mises à jour concernant les prestations dentaires fédérales, le programme universel d'assurance-médicaments, le Régime de rentes du Québec et les modifications de la loi sur les normes des prestations de retraite de la Colombie-Britannique intitulée *Pension Benefits Standards Act*.
- Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 66 600 \$ (2023) à 68 500 \$ (2024).
- Le taux de cotisation au Régime de pensions du Canada (RPC) restera à 5,95 %, car l'approche progressive sur cinq ans qui a commencé en 2019 pour augmenter le taux de cotisation au RPC d'un point de pourcentage complet a pris fin. Le taux d'indexation des prestations du RPC sera de 4,4 % en 2024, comparativement à 6,5 % en 2023.
- À partir de 2024, un deuxième plafond de gains de 73 200 \$ sera mis en œuvre et utilisé pour déterminer le taux de deuxième cotisation supplémentaire au RPC. Les gains ouvrant droit à pension compris entre 68 500 \$ et 73 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.
- Le taux de cotisation de base au Régime de rentes du Québec (RRQ) demeure à 6,4 % en 2024; depuis 2019, il y a une augmentation graduelle pour atteindre un taux de cotisation salariale de 6,4 %; le taux d'indexation des prestations du RRQ a diminué, passant de 6,5 % (2023) à 4,4 % (2024).
- À partir de 2024, un deuxième plafond de gains de 73 200 \$ sera mis en œuvre et utilisé pour déterminer le taux de deuxième cotisation supplémentaire au RRQ. Les gains ouvrant droit à pension compris entre 68 500 \$ et 73 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.
- Le taux de cotisation des employés à l'assurance-emploi (AE) (en pourcentage de la rémunération assurable) est passé de 1,63 % (2023) à 1,66 % (2024); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 650 \$ à 668 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'AE, qui est passé à 63 200 \$.
- Les cotisations des employés à l'assurance-emploi au Québec (en pourcentage de la rémunération assurable) sont passées de 1,27 % (2023) à 1,32 % (2024); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 650 \$ à 668 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi, qui est passé à 63 200 \$.

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.

Régime canadien de soins dentaires

Résumé

Depuis octobre 2022, les enfants de moins de 12 ans dont les parents n'ont pas accès à un régime privé d'assurance dentaire et dont le revenu familial est inférieur à 90 000 \$ peuvent recevoir un paiement direct et non imposable au titre de la Prestation dentaire canadienne (PDC). Le montant de la prestation dentaire canadienne est indiqué dans le tableau suivant :

Revenu familial net ajusté	Montant en garde complète	Montant en garde partagée
Moins de 70 000 \$	650 \$	325 \$
70 000 \$ à 79 999 \$	390 \$	195 \$
80 000 \$ à 89 999 \$	260 \$	130 \$
90 000 \$ ou plus	s.o.	s.o.


Le 10 décembre 2023, le gouvernement fédéral a annoncé les détails de la prochaine phase d'accès aux soins dentaires pour les Canadiens non assurés. À partir de décembre 2023, les personnes âgées de 87 ans et plus pourront réclamer au Régime canadien de soins dentaires (RCSD). Les familles ayant des enfants de moins de 12 ans admissibles à la PDC continueront d'être admissibles au RCSD. Le tableau suivant présente le calendrier de mise en œuvre qui prévoit le déploiement du RCSD à tous les Canadiens non assurés d'ici 2025 :

Groupe	Demandes acceptées
Personnes âgées de 87 ans et plus	À partir de décembre 2023
Personnes âgées de 77 à 86 ans	À partir de janvier 2024
Personnes âgées de 72 à 76 ans	À partir de février 2024
Personnes âgées de 70 à 71 ans	À partir de mars 2024
Personnes âgées de 65 à 69 ans	À partir de mai 2024
Personnes titulaires d'un certificat valide de crédit d'impôt pour personnes handicapées et enfants de moins de 18 ans	À partir de juin 2024
Tous les autres résidents canadiens admissibles	À partir de 2025

Couverture du RCSD

Les services suivants devraient être couverts par le RCSD et pourraient être modifiés dans le cadre d'un processus de révision régulier basé sur des données afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins des Canadiens :

- Services préventifs, y compris le détartrage (nettoyage), le polissage, les scellants et le fluorure.
- Services de diagnostic, y compris les examens et les radiographies.
- Services de restauration, y compris les plombages.
- Services d'endodontie, y compris les traitements de canal.
- Services de prosthodontie, y compris les prothèses amovibles complètes et partielles.
- Services parodontaux, y compris le détartrage profond.
- Services de chirurgie buccale, y compris les extractions.



Pour les personnes dont le revenu familial est inférieur à 70 000 \$, les frais dentaires admissibles sont remboursés à 100 %. Pour les personnes dont le revenu familial se situe entre 70 000 \$ et 79 999 \$, les frais dentaires admissibles seront remboursés à 60 %, tandis que celles dont le revenu familial se situe entre 80 000 \$ et 89 999 \$ verront leurs frais admissibles remboursés à 40 %. Les frais seront remboursés selon les tarifs établis par le RCSD, qui varient selon les provinces et les territoires. Les frais remboursés par le RCSD ne seront pas les mêmes que ceux prévus par les guides d'honoraires provinciaux et territoriaux, et d'autres facteurs peuvent influencer la volonté des prestataires de participer au RCSD.

Point de vue du promoteur de régime

La dernière annonce sur le RCSD intervient peu après l'adoption de la *Loi sur les mesures de soins dentaires*, qui oblige les employeurs à indiquer sur les feuillets T4 et T4A s'ils ont fourni à leurs employés et retraités une couverture dentaire à partir de l'année fiscale 2023. La couverture dentaire comprend l'assurance dentaire traditionnelle offerte par les régimes d'avantages sociaux de l'employeur, ainsi que les comptes de dépenses de santé ou tout type de remboursement à titre d'avantage pour les employés, les anciens employés ou les retraités. La déclaration fiscale ne fait pas la différence entre l'utilisation de la couverture et l'accès à ces avantages. À ce stade, les promoteurs de régimes devraient avoir reçu de leur fournisseur de services de paie des informations sur la manière de déclarer correctement l'accès à la couverture dentaire sur les relevés T4/T4A.

Étant donné que les personnes couvertes par des régimes privés ne sont pas admissibles au RCSD, la mise en œuvre officielle du programme ne devrait pas avoir d'impact immédiat sur les régimes privés. Certains employeurs pourraient envisager des mesures visant à supprimer la couverture dentaire pour les travailleurs avec un salaire moins élevé, mais les employeurs n'ont aucun moyen de confirmer le revenu familial de leurs employés pour déterminer s'ils sont admissibles au RCSD. Si la mise en œuvre se poursuit comme prévu, environ 9 millions de résidents canadiens non assurés seront admissibles au RCSD d'ici à 2025. Compte tenu de l'ampleur du RCSD, il pourrait y avoir d'autres conséquences pour les promoteurs de régimes privés au fur et à mesure de son développement.



Programme national universel d'assurance-médicaments

Résumé

Le budget fédéral de 2023 ne fait aucune mention de l'assurance-médicaments universelle et il n'y a eu aucun changement majeur dans le statut du programme national universel d'assurance-médicaments jusqu'à présent en 2023.

L'intention était de déposer un projet de loi concernant la mise en œuvre d'un programme universel d'assurance-médicaments avant la fin de l'année 2023. Cela fait partie de l'entente de soutien et de confiance entre les libéraux et les néo-démocrates fédéraux. Les discussions entre les deux partis se sont poursuivies et, à la fin de l'année 2023, le calendrier de présentation du projet de loi a été repoussé à mars 2024.

Point de vue du promoteur de régime

L'incertitude demeure quant à la forme que prendra la prestation fédérale, aux bénéficiaires de la couverture et au calendrier de mise en œuvre. Il s'agit d'une question très médiatisée qui a des implications financières très importantes.

Selon sa nature, un programme universel d'assurance-médicaments pourrait avoir un impact sur les régimes privés. Si un accord d'achat en gros était étendu aux assureurs privés et aux régimes d'employeurs, il permettrait également d'atténuer l'augmentation du coût des médicaments sur ordonnance.

De nombreux régimes d'assurance-médicaments parrainés par l'employeur sont confrontés à la question des médicaments onéreux. En mars 2023, le gouvernement fédéral a annoncé des mesures et des financements en faveur de la toute première stratégie nationale pour les médicaments destinés aux maladies rares. Cette stratégie vise à « améliorer l'accès aux médicaments nouveaux et émergents, ainsi qu'aux médicaments existants, et à favoriser le diagnostic précoce et le dépistage des maladies rares ». Si ce programme permet d'atténuer la pression sur les coûts et l'incertitude associée aux médicaments très coûteux, les régimes privés s'en réjouiront.

Modifications du Régime de rentes du Québec

Résumé

L'année dernière, le budget du Québec a annoncé des modifications au Régime de rentes du Québec (RRQ) visant à renforcer la sécurité financière des retraités tout en encourageant les travailleurs expérimentés à rester sur le marché du travail.

Les principaux changements apportés au RRQ, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sont les suivants :

1. L'augmentation de l'âge maximal pour commencer à recevoir les prestations du RRQ de 70 à 72 ans, ce qui permet aux personnes qui choisissent de retarder davantage le versement de leur rente de recevoir des paiements plus élevés. Par exemple, Retraite Québec note qu'une personne qui aurait droit à la rente maximale et qui demanderait sa rente à 72 ans recevrait un montant supérieur de 2 751 \$ par an à vie par rapport à ce qu'elle aurait reçu à l'âge de 70 ans.
2. À l'instar du Régime de pensions du Canada (RPC), les cotisations au RRQ sont facultatives à l'âge de 65 ans pour les travailleurs qui continuent à travailler tout en recevant des prestations du RRQ. Les personnes qui continuent de cotiser continueront d'accumuler des droits à pension et bénéficieront des cotisations de l'employeur. Les employeurs n'auront plus à cotiser pour les employés qui choisissent de ne pas cotiser.
3. Comme pour le RPC, la réduction des heures de travail après 65 ans ne diminuera plus le salaire moyen utilisé pour le calcul de la rente du RRQ d'un travailleur, ce qui encourage les travailleurs expérimentés à continuer à travailler. Ce changement permet de rester employé, même à temps partiel, et de retarder le versement de la rente du RRQ sans que cela ait un impact négatif sur sa valeur.
4. Un deuxième plafond de gains de 73 200 \$ sera mis en œuvre et utilisé pour déterminer le taux de deuxième cotisation supplémentaire au RRQ. Les gains ouvrant droit à pension compris entre 68 500 \$ et 73 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Par ailleurs, la dernière phase des changements annoncés précédemment concernant le versement des rentes d'invalidité dans le cadre du RRQ est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Les personnes invalides âgées de 60 à 65 ans bénéficieront d'un nouveau calcul des rentes d'invalidité dans le cadre du RRQ. Elles pourront désormais recevoir simultanément une rente de retraite et une rente d'invalidité. Ce changement vise à offrir une meilleure protection financière et, dans la plupart des cas, le montant sera plus élevé que la rente d'invalidité actuelle. Si elles doivent réduire leurs heures de travail en raison d'une invalidité, elles peuvent recevoir des prestations d'invalidité tant que leurs revenus bruts sont inférieurs à la limite annuelle (par exemple, 20 171 \$ en 2023). À l'âge de 65 ans, elles ne recevront plus qu'une rente de retraite.

Point de vue du promoteur de régime

Ces changements offrent une plus grande flexibilité aux travailleurs du Québec qui ont atteint l'âge de la retraite ou qui s'en approchent. Les employeurs devront suivre les choix des employés à l'âge de 65 ans.

Les assureurs font des mises à jour majeures de leurs contrats afin d'intégrer les prestations d'invalidité aux prestations de retraite et d'invalidité du RRQ. Les employeurs doivent s'assurer que ces modifications respectent les conventions collectives ou d'autres politiques pertinentes et qu'elles faciliteront la retraite progressive de leurs employés.

Modifications de la loi sur les normes des prestations de retraite de la Colombie-Britannique intitulée *Pension Benefits Standards Act (PBSA)*

Résumé

En novembre 2023, la loi sur les normes des prestations de retraite de la Colombie-Britannique intitulée *Pension Benefits Standards Act (PBSA)* a été modifiée afin d'intégrer plusieurs changements, notamment ceux permettant aux régimes de retraite à cotisations déterminées d'offrir des rentes viagères à paiements variables (RVPV). Un résumé de certains des principaux changements est présenté ci-dessous.

Rentes viagères à paiements variables

Ces modifications sont les dernières réformes en matière de retraite qui prévoient de nouvelles options de règlement pour les participants à des régimes de retraite à cotisations déterminées (CD) afin de leur permettre de percevoir leur revenu de retraite.

Le 29 juin 2021, la *Loi de l'impôt sur le revenu* a été modifiée pour autoriser un nouveau type de prestation de retraite viagère, la rente viagère à paiements variables. Toutefois, des modifications de la législation provinciale sur les retraites, telles que celles qui viennent d'être adoptées en Colombie-Britannique, sont également nécessaires pour que les régimes à cotisations déterminées puissent offrir cette nouvelle option.

Les RVPV mutualisent le risque de longévité des retraités au sein d'un régime à cotisations déterminées et versent des prestations de retraite variables en fonction du taux de mortalité et du rendement des placements.

Pour mettre en œuvre ce changement, il est nécessaire de modifier les normes de prestations de retraite de la Colombie-Britannique (*Pension Benefits Standards Regulation - PBSR*).

Augmentation automatique des cotisations déterminées (CD) des participants

Les régimes à cotisations déterminées à adhésion automatique pourront également prévoir une augmentation automatique des cotisations versées par les participants à adhésion automatique. Cette nouvelle caractéristique nécessite une notification du droit de ne pas participer à l'augmentation dans un délai prescrit.

Là encore, des modifications du PBSR sont nécessaires pour mettre en œuvre ce changement.

Nouvelle condition d'admissibilité minimale pour les régimes interentreprises négociés par convention collective

Les régimes interentreprises négociés par convention collective sont désormais autorisés à spécifier dans le texte du régime des conditions d'admissibilité fondées sur le nombre d'heures de travail. Auparavant, la condition n'était basée que sur les revenus.

Décharge statutaire des obligations lors de l'achat d'une rente

Les modifications précisent que la décharge dont disposent les administrateurs de régimes qui achètent des contrats de rente s'applique à toutes les personnes ayant droit à ces prestations, y compris les participants actifs qui n'accumulent plus de prestations en vertu des dispositions du régime à prestations déterminées et les conjoints survivants.

Des modifications du PBSR sont nécessaires pour mettre en œuvre ce changement.

Options de règlement modifiées

Les amendements précisent que les conjoints survivants ont le droit de choisir une rente et ne sont pas tenus de transférer leurs droits hors du régime.

En outre, les textes des régimes doivent prévoir que les sommes forfaitaires payables à une personne peuvent être transférées à son fonds enregistré de revenu de retraite (FERR), et non pas seulement à son régime enregistré d'épargne-retraite (REER).



Point de vue du promoteur de régime

Bien que la réglementation actuelle n'autorise pas encore les rentes viagères à paiements variables, ces amendements indiquent de nouvelles possibilités pour les promoteurs de régimes de retraite de la Colombie-Britannique qui envisagent différentes stratégies de décaissement.

Les promoteurs de régimes qui envisagent d'innover en matière de conception de régimes peuvent souhaiter prendre en considération les avantages de l'adhésion automatique et de la fonction d'augmentation automatique qui sera bientôt autorisée.

MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES

Mise à jour des prestations fournies par les gouvernements fédéral et provinciaux du Canada.

Sécurité de la vieillesse

La Sécurité de la vieillesse (SV) est un programme du gouvernement fédéral qui fournit une pension de base aux personnes âgées de 65 ans et plus qui remplissent les conditions de statut juridique et de résidence au Canada. Le montant de la pension dépend de la durée de résidence au Canada après l'âge de 18 ans. La SV est une prestation imposable, ce qui signifie que les bénéficiaires peuvent être amenés à payer de l'impôt sur le revenu. La SV est financée et administrée par le gouvernement fédéral et non par les promoteurs de régime. Toutefois, ces derniers peuvent fournir aux employés des informations sur la SV dans le cadre d'une aide globale à la planification de la retraite.

Prestations mensuelles maximales et revenu annuel

Le tableau suivant illustre les montants mensuels maximums pour les prestations de la sécurité de la vieillesse ainsi que le revenu annuel maximum pour avoir droit à ces prestations.

Montants de la pension de sécurité de la vieillesse (SV)	Prestation mensuelle maximale Jan-Mar 2024 ¹	Revenu annuel maximum Jan-Mar 2024 ²
De 65 à 74 ans	713,34 \$	142 609 \$ (revenu individuel)
75 ans et plus	784,67 \$	148 179 \$ (revenu individuel)

Supplément de revenu garanti (SRG)

Retraité célibataire, veuf ou divorcé	1 065,47 \$	21 624 \$ (revenu individuel)
Époux/conjoint de fait d'un non-prestataire	1 065,47 \$	51 840 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un prestataire qui perçoit une pension complète de la SV	641,35 \$	28 560 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un bénéficiaire d'allocation	641,35 \$	39 984 \$ (revenu combiné)
Allocation	1 354,69 \$	39 984 \$ (revenu combiné)
Allocation au survivant	1 614,89 \$	29 112 \$ (revenu individuel)

¹ 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.

² 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

De plus amples informations sur la SV sont disponibles sur ce site Web :

<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securete-vieillesse.html>

Pour savoir comment la SV est calculée, consultez le site :

<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securete-vieillesse/montant-prestation.html>

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme de pension national qui fournit un soutien financier aux personnes admissibles à la retraite ou en invalidité ou à leurs survivants. Le montant qu'un individu reçoit est basé sur les cotisations qu'il a versées pendant ses années de travail.

Les employés et les employeurs cotisent au RPC pendant la période où une personne est employée et a des revenus d'emploi supérieurs à 3 500 \$. Les employeurs déduisent les cotisations au RPC du salaire des employés et versent leur propre part. Les cotisations sont basées sur un pourcentage des revenus de l'individu, jusqu'à un plafond annuel.

Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 66 600 \$ (2023) à 68 500 \$ (2024).

Le taux de cotisation au RPC restera à 5,95 %, car l'approche progressive sur cinq ans qui a commencé en 2019 pour augmenter le taux de cotisation au RPC d'un point de pourcentage complet a pris fin. À partir de 2024, un deuxième plafond de gains de 73 200 \$ sera mis en œuvre et utilisé pour déterminer le taux de deuxième cotisation supplémentaire au RPC. Les gains ouvrant droit à pension compris entre 68 500 \$ et 73 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %. Le taux d'indexation des prestations du RPC sera de 4,4 % en 2024, comparativement à 6,5 % en 2023.

Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada

2023**2024**

	2023	2024
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	66 600 \$	68 500 \$
Maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP)	s.o.	73 200 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$

Taux de cotisation (MGAP)

	2023	2024
Employeur	5,95 %	5,95 %
Employé	5,95 %	5,95 %
Travailleur autonome	11,90 %	11,90 %

Cotisations annuelles maximales (MGAP)

	2023	2024
Employeur	3 754,45 \$	3 867,50 \$
Employé	3 754,45 \$	3 867,50 \$
Travailleur autonome	7 508,90 \$	7 735,00 \$

Taux de cotisation (MSGAP)

	2023	2024
Employeur	s.o.	4 %
Employé	s.o.	4 %
Travailleur autonome	s.o.	8 %

Cotisations annuelles maximales (MSGAP)

	2023	2024
Employeur	s.o.	188,00 \$
Employé	s.o.	188,00 \$
Travailleur autonome	s.o.	376,00 \$

Régime de pensions du Canada (suite)

Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada

2023

2024

Prestation de retraite

Maximum à 65 ans	1 306,57 \$/mois	1 364,60 \$/mois
------------------	------------------	------------------

Prestations de décès

Montant forfaitaire	2 500 \$	2 500 \$
Prestation de survivant (maximum si moins 65 ans)	707,95 \$/mois	739,31 \$/mois
Prestation de survivant (maximum si 65 ans ou plus)	783,94 \$/mois	818,76 \$/mois
Orphelin (par enfant)	281,72 \$/mois	294,12 \$/mois

Prestations d'invalidité

Cotisant (maximum)	1 538,67 \$/mois	1 613,54 \$/mois
Enfant (par enfant)	281,72 \$/mois	294,12 \$/mois

Des informations détaillées sur les éléments actuels du RPC sont disponibles à l'adresse suivante :

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

Régime de rentes du Québec

Le Régime de rentes du Québec (RRQ) est un programme conçu pour garantir aux résidents du Québec un niveau de revenu de base à la retraite. Il fonctionne de la même manière que le Régime de pensions du Canada (RPC), c'est-à-dire qu'il fournit un soutien financier aux personnes admissibles à la retraite, en invalidité ou à leurs survivants. La principale différence est que le RRQ est administré séparément par le gouvernement provincial du Québec, avec quelques variations dans les taux de cotisation et les prestations par rapport au RPC.

Les employés et les employeurs du Québec cotisent au RRQ pendant la période où une personne est employée dans la province et a des revenus d'emploi supérieurs à 3 500 \$. Les employeurs déduisent les cotisations au RRQ du salaire des employés et versent leur propre part. Les cotisations sont basées sur un pourcentage des revenus de l'individu, jusqu'à un plafond annuel.

Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 66 600 \$ (2023) à 68 500 \$ (2024).

Le taux de cotisation au RRQ reste à 6,40 % en 2024; il a été augmenté progressivement pour atteindre un taux de cotisation salariale de 6,4 %; le taux d'indexation des prestations du RRQ est passé de 6,50 % (2023) à 4,40 % (2024).

À partir de 2024, un deuxième plafond de gains de 73 200 \$ sera mis en œuvre et utilisé pour déterminer le taux de deuxième cotisation supplémentaire au RRQ. Les gains ouvrant droit à pension compris entre 68 500 \$ et 73 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec 2023 2024

	2023	2024
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	66 600 \$	68 500 \$
Maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP)	s.o.	73 200 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$

Taux de cotisation (MGAP)

Employeur	6,40 %	6,40 %
Employé	6,40 %	6,40 %
Travailleur autonome	12,80 %	12,80 %

Cotisations annuelles maximales (MGAP)

Employeur	4 038,40 \$	4 160 \$
Employé	4 038,40 \$	4 160 \$
Travailleur autonome	8 076,80 \$	8 320 \$

Taux de cotisation (MSGAP)

Employeur	s.o.	4 %
Employé	s.o.	4 %
Travailleur autonome	s.o.	8 %

Cotisations annuelles maximales (MSGAP)

Employeur	s.o.	188,00 \$
Employé	s.o.	188,00 \$
Travailleur autonome	s.o.	376,00 \$

Régime de rentes du Québec (suite)

Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec 2023 2024

Prestation de retraite	2023	2024
Maximum à 65 ans	1 306,57 \$/mois	1 364,60 \$/mois

Prestations de décès

Montant forfaitaire	2 500 \$	2500 \$
Conjoint survivant (maximum moins de 45 ans)		
<ul style="list-style-type: none"> N'a pas d'enfant à charge et n'est pas handicapé 	649,20 \$/mois	668,91 \$/mois
<ul style="list-style-type: none"> A un enfant à charge et n'est pas handicapé 	1 024,88 \$/mois	1 061,12 \$/mois
<ul style="list-style-type: none"> Est handicapé avec ou sans enfant à charge 	1 064,81 \$/mois	1 102,80 \$/mois
Conjoint (maximum si entre 45 et 64 ans)	1 064,81 \$/mois	1 102,80 \$/mois
Conjoint (maximum si 65 ans ou plus)	804,13 \$/mois	822,14 \$/mois
Orphelin (par enfant)	281,72 \$/mois	294,12 \$/mois

Prestations d'invalidité

Cotisant (maximum)	1 537,13 \$/mois	1 606,75 \$/mois
Enfant (par enfant)	89,45 \$/mois	93,39 \$/mois

Des informations détaillées sur les éléments actuels du RRQ sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/landing/indexation/Pages/montants-donnees-base.aspx>

Assurance-emploi

L'assurance-emploi (AE) est un programme du gouvernement fédéral conçu pour fournir une aide financière temporaire aux personnes admissibles qui sont au chômage, malades ou en congé de maternité ou parental. Les employés et les employeurs contribuent au programme d'assurance-emploi par le biais de retenues salariales. Lorsqu'une personne traverse une période de chômage, de maladie, de congé de maternité ou de congé parental, elle peut avoir droit à des prestations financières dans le cadre de l'AE.

Les employeurs jouent un rôle dans le programme d'AE en déduisant les cotisations d'AE du salaire des employés et en versant leurs propres cotisations. Il est important de comprendre l'AE, car elle peut contribuer au bien-être financier global des employés lors d'événements difficiles de la vie.

Le taux de cotisation salariale à l'AE (en pourcentage de la rémunération assurable) est passé de 1,63 % (2023) à 1,66 % (2024); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 650 \$ à 668 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'AE, qui est passé à 63 200 \$.

Prestations d'assurance-emploi

	2023	2024
Maximum de la rémunération annuelle assurable	61 500 \$	63 200 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	650 \$	668 \$

Cotisations obligatoires de l'employé

En pourcentage de la rémunération assurable	1,63 %	1,66 %
Cotisation maximale de l'employé par an	1 002,45 \$	1 049,12 \$

Cotisations obligatoires de l'employeur

Prime réduite pour un régime enregistré de remplacement du revenu¹

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	1,163	1,177
En pourcentage de la rémunération assurable – pas de programme enregistré de réduction de la prime	2,282 %	2,324 %
En pourcentage de la rémunération assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,896 %	1,954 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 403,43 \$	1 468,77 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	1 165,85 \$	1 234,81 \$

¹ Basée sur un régime de congés de maladie cumulatifs de catégorie 3

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 0,41 \$ par 100 \$ du revenu assurable.

De plus amples informations sur l'assurance-emploi sont disponibles sur le site Web de Service Canada : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>

Assurance-emploi (Québec)

L'assurance-emploi au Québec est conçue pour fournir une aide financière temporaire aux personnes qui sont au chômage, malades ou en congé de maternité ou parental. Les salariés québécois et leurs employeurs contribuent au programme d'assurance-emploi par le biais de retenues salariales.

Les employeurs des salariés québécois jouent un rôle dans le programme d'assurance-emploi en déduisant les cotisations d'assurance-emploi du salaire des employés et en versant leurs propres cotisations. Le taux est différent au Québec et dans le reste du Canada parce que le Québec administre son propre régime d'assurance parentale qui est financé directement par les employés du Québec et leurs employeurs.

Les cotisations salariales à l'assurance-emploi au Québec (en pourcentage de la rémunération assurable) sont passées de 1,27 % (2023) à 1,32 % (2024); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 650 \$ à 668 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi, qui est passé à 63 200 \$.

Prestations d'assurance-emploi	2023	2024
Maximum de la rémunération annuelle assurable	61 500 \$	63 200 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	650 \$	668 \$

Cotisations obligatoires de l'employé

En pourcentage de la rémunération assurable	1,27 %	1,32 %
Cotisation maximale de l'employé par an	781,05 \$	834,24 \$

Cotisations obligatoires de l'employeur

Prime réduite pour un régime enregistré de remplacement du revenu¹

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	1,096	1,119
En pourcentage de la rémunération assurable – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1,534 %	1,567 %
En pourcentage de la rémunération assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,392 %	1,477 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 093,47 \$	1 167,94 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	856,03 \$	933,25 \$

¹ Basée sur un régime de congés de maladie cumulatifs de catégorie 3

De plus amples informations sur l'assurance-emploi sont disponibles sur le site Web de Service Canada : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>

Taux de taxation 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.

Province de résidence du participant :	Taxe sur les primes		Taxe de vente provinciale					TPS/TVH - en fonction du lieu du fournisseur
	Primes 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
Alberta	3 %							5 %
Colombie-Britannique	2 %							5 %
Manitoba	2 %		7 % TVD (sauf soins de santé et dentaires)					5 %
Nouveau-Brunswick	2 %							15 %
Terre-Neuve-et-Labrador	5 %	5 %						15 %
Nouvelle-Écosse	3 %							15 %
Ontario	2 %	2 % (à l'exception des réclamations des prestations d'invalidité et des frais de régimes SAS imposables)	8 % RST	8 % TVD (à l'exception des prestations SAS d'assurance salaire)	8 % RST	8 % RST (lorsque le lieu du fournisseur est une juridiction de la TPS)		13 %
Île-du-Prince-Édouard	3,75 %							15 %
Québec	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 %

Taux de taxation des primes (suite)

Province de résidence du participant :	Taxe sur primes		Taxe de vente provinciale					TPS/TVH - en fonction du lieu du fournisseur
	Primes 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
Saskatchewan	3 %							5 %
Territoires du Nord-Ouest	3 %							5 %
Nunavut	3 %							5 %
Yukon	4 %							5 %

Indemnités pour accidents du travail et maladies professionnelles

Les prestations d'indemnisation pour accidents du travail et maladies professionnelles sont financées par les employeurs. Les primes varient selon le secteur industriel dans chaque province et selon la classification ou le groupe d'évaluation. Les employeurs paient des primes basées sur la rémunération assurable des employés, jusqu'au montant maximum de la rémunération assurable (plus la couverture personnelle, le cas échéant).

Le coût de la protection est généralement calculé par tranche de 100 \$ de rémunération assurable (sur la base des coûts des réclamations passées) 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.

Provinces et territoires	Revenu assurable maximal	
	2023	2024
Alberta	102 100 \$	104 600 \$
Colombie-Britannique	112 800 \$	116 700 \$
Manitoba	153 380 \$	160 510 \$
Nouveau-Brunswick	74 800 \$	76 900 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	72 870 \$	76 955 \$
Nouvelle-Écosse	69 800 \$	72 500 \$
Ontario	110 000 \$	112 500 \$
Île-du-Prince-Édouard	65 000 \$	78 400 \$
Québec	91 000 \$	94 000 \$
Saskatchewan	96 945 \$	99 945 \$
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	107 400 \$	110 600 \$
Yukon	98 093 \$	102 017 \$

Plafonds des 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 2024 est de 3 610,00 \$.

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 compte d'épargne libre d'impôt (CELI) a été introduit pour la première fois en 2009. Le plafond du compte d'épargne libre d'impôt (CELI) pour 2024 est de 7 000 \$, plus toute cotisation non utilisée depuis l'introduction du programme en 2009. Le plafond actuel du CELI pour toutes les années est de 95 000 \$.

Le gouvernement fédéral a annoncé la création du compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété (CELIAPP) en 2022, les particuliers pouvant ouvrir des comptes CELIAPP à partir de la mi-2023. La limite de participation au CELIAPP pour 2024 est de 8 000 \$ plus les taux de participation non utilisés des années précédentes - jusqu'à une limite de 40 000 \$.

Année fiscale	Régime de pension agréé (RPA)	Régime enregistré de participation aux bénéfices (RPDB)	Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)	Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)	Compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété (CELIAPP)
1996-2002	13 500 \$	6 750 \$	13 500 \$	s.o.	s.o.
2003	15 500 \$	7 750 \$	14 500 \$	s.o.	s.o.
2004	16 500 \$	8 250 \$	15 500 \$	s.o.	s.o.
2005	18 000 \$	9 000 \$	16 500 \$	s.o.	s.o.
2006	19 000 \$	9 500 \$	18 000 \$	s.o.	s.o.
2007	20 000 \$	10 000 \$	19 000 \$	s.o.	s.o.
2008	21 000 \$	10 500 \$	20 000 \$	s.o.	s.o.
2009	22 000 \$	11 000 \$	21 000 \$	5 000 \$	s.o.
2010	22 450 \$	11 225 \$	22 000 \$	5 000 \$	s.o.
2011	22 970 \$	11 485 \$	22 450 \$	5 000 \$	s.o.
2012	23 820 \$	11 910 \$	22 970 \$	5 000 \$	s.o.
2013	24 270 \$	12 135 \$	23 820 \$	5 500 \$	s.o.
2014	24 930 \$	12 465 \$	24 270 \$	5 500 \$	s.o.
2015	25 370 \$	12 685 \$	24 930 \$	10 000 \$	s.o.
2016	26 010 \$	13 005 \$	25 370 \$	5 500 \$	s.o.
2017	26 230 \$	13 115 \$	26 010 \$	5 500 \$	s.o.
2018	26 500 \$	13 250 \$	26 230 \$	5 500 \$	s.o.
2019	27 230 \$	13 615 \$	26 500 \$	6 000 \$	s.o.
2020	27 830 \$	13 915 \$	27 230 \$	6 000 \$	s.o.
2021	29 210 \$	14 605 \$	27 830 \$	6 000 \$	s.o.
2022	30 780 \$	15 390 \$	29 210 \$	6 000 \$	s.o.
2023	31 560 \$	15 780 \$	30 780 \$	6 500 \$	8 000 \$
2024	32 490 \$	16 245 \$	31 560 \$	7 000 \$	8 000 \$

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^{er} janvier 2009.

Colombie-Britannique

Résident/employé :

- Suppression des primes pour tous les résidents depuis le 1^{er} janvier 2020

Employeur

- Depuis le 1^{er} 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.

[Taux de l'ISE pour les entreprises](#) (en anglais seulement) :

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
500 000 \$ ou moins	0 %
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 de la masse salariale annuelle	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 \$
4 500 000 \$ +	2,15 % de la masse salariale

Primes des régimes d'assurance-maladie provinciaux / Taxe santé des employeurs (suite)

Province	Payeur
Nouveau-Brunswick	Résident/employé <ul style="list-style-type: none">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. 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.Pour en savoir plus sur les primes et les quotes-parts du régime d'assurance-médicaments du Nouveau-Brunswick.
Terre-Neuve-et-Labrador	Employeur - Impôt sur la santé et l'enseignement postsecondaire (en anglais seulement) <ul style="list-style-type: none">Impôt sur les salaires de 2 % pour les employeurs dont la masse salariale est supérieure à 2 000 000 \$.
Nouvelle-Écosse	Résident/employé <ul style="list-style-type: none">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 (en anglais seulement) 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 programme d'assurance-médicaments pour les familles (en anglais seulement) qui n'ont pas de couverture pour les médicaments
Ontario	Résident/employé <ul style="list-style-type: none">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 <ul style="list-style-type: none">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 \$).

Primes des régimes d'assurance-maladie provinciaux / Taxe santé des employeurs (suite)

Province

Payeur

Québec

Résident/employé

- Les résidents couverts par le régime provincial d'assurance-médicaments (RAMQ) paient une [prime annuelle](#) d'un montant maximal de 731 \$ par adulte, perçue par voie d'imposition. Ce taux est en vigueur du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024. Le montant est ajusté annuellement le 1^{er} juillet.
- Les personnes qui résidaient au Québec le 31 décembre 2023 peuvent être assujetties au paiement d'une [cotisation au Fonds des services de santé](#). La première tranche de 16 780 \$ de revenu est exonérée (calculée sans tenir compte de certaines sources de revenu), avec une contribution maximale de 1 000 \$.

[L'employeur doit cotiser au Fonds des services de santé du Québec \(FSS\).](#)

	Masse salariale totale (TP)		
	1 000 000 \$ ou moins	De 1 000 000 \$ à 7 500 000 \$	7 500 000 \$ 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 %	0,7869 + (0,4631 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 %	1,2485 + (0,4015 x MST/1 000 000)	4,26 %
Taux des employeurs du secteur public	4,26 %		

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

Incidences sur le revenu imposable

Ce qui suit se veut un aperçu général et non exhaustif des implications fiscales pour les employeurs et les employés, tant pour les prestations publiques que pour les prestations collectives.

Prestations publiques

Programme	Incidences sur le revenu imposable
Sécurité de la vieillesse	Les prestations versées sont imposables.
Régime de pensions du Canada/ Régime de rentes du Québec	Les prestations sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles. Les cotisations de base des employés donnent droit à un crédit d'impôt de 15 %. À partir du 1 ^{er} janvier 2024, les employés peuvent également demander une déduction fiscale pour la partie ajoutée des cotisations au RPC.
Indemnisation pour accidents du travail et maladies professionnelles	Les prestations ne sont pas imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
Assurance-emploi	Les prestations sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
Régime québécois d'assurance parentale	Les prestations sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)	<p>18 % du revenu gagné l'année précédente (jusqu'à un maximum de 31 560 \$ pour 2024) peuvent être cotisés, 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 acquises par 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 rente 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>
Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)	<p>Les résidents canadiens âgés de 18 ans et plus peuvent cotiser jusqu'à 7 000 \$ en 2024, plus les cotisations CELI non utilisées depuis la création du programme.</p> <p>Les cotisations ne sont pas déductibles du revenu. Des retraits peuvent être effectués à tout moment et le montant du retrait peut être ajouté aux droits de cotisation de l'année suivante. Les droits de cotisation inutilisés peuvent être reportés indéfiniment.</p>
Régimes publics de soins de santé	Les cotisations sont imposables pour l'employé si elles sont payées par l'employeur, et ne sont pas déductibles par l'employé. Les primes de certains régimes provinciaux de soins de santé peuvent donner droit à un crédit d'impôt pour les cotisations individuelles.

Incidences sur le revenu imposable (suite)

Prestations collectives

Programme	Incidences sur le revenu imposable
Décès et mutilation accidentels (DMA)	La prime payée par l'employeur pour la protection de 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 versée par l'employeur pour l'assurance MG est considérée comme un revenu imposable pour l'employé. La prestation reçue par l'employé n'est pas imposable.
Régimes collectifs de soins de santé et de soins dentaires	Les employeurs peuvent déduire leurs cotisations et les prestations ne sont pas imposables pour les salariés. Au Québec, les cotisations des employeurs sont imposables pour les salariés et donnent droit à un crédit d'impôt pour frais médicaux.
Régimes d'assurance-maladie/invalidité collectifs	<p>Si l'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 dans le revenu du montant total des cotisations qu'il a versées 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 employé paie 100 % des primes, les prestations perçues (en cas d'invalidité) ne sont pas imposables. Toutefois, les cotisations ne sont pas déductibles pour l'employé.</p>
Assurance vie collective	La prime 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.

Congés protégés en matière d'emploi

Le tableau suivant donne un aperçu de la durée des congés protégés - au niveau fédéral et dans les provinces et territoires. Les congés de maternité, les congés parentaux, les congés d'adoption et les congés de compassion sont spécifiquement couverts ici. Toutes les durées indiquées sont exprimées en semaines.

Les durées indiquées ont été compilées à partir de sources gouvernementales officielles et des liens sont fournis dans le tableau. Bien que nous estimions que les sources sont exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation officielle s'ils utilisent ces données à des fins autres qu'informatives. Les lecteurs peuvent cliquer sur toutes les durées pour obtenir plus de détails sur les ressources fédérales ou provinciales concernées. Veuillez noter que certaines sources ne sont disponibles qu'en anglais.

Région	Maternité	Parental	Adoption	Compassion
Fédéral	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines
Alberta	16 semaines	62 semaines	62 semaines	27 semaines
Colombie-Britannique	17 semaines	61 semaines	62 semaines	27 semaines
Manitoba	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines
Terre-Neuve-et-Labrador	17 semaines	35 semaines	17 semaines	26 semaines
Nouveau-Brunswick	17 semaines	62 semaines	62 semaines	28 semaines
Territoires du Nord-Ouest	17 semaines	61 semaines	61 semaines	27 semaines
Nunavut	17 semaines	37 semaines	37 semaines	8 semaines
Nouvelle-Écosse	16 semaines	77 semaines	77 semaines	28 semaines
Ontario	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines
Île-du-Prince-Édouard	17 semaines	62 semaines	62 semaines	28 semaines
Québec	18 semaines	65 semaines	65 semaines	Divers ¹
Saskatchewan	19 semaines	71 semaines	19 semaines	28 semaines
Yukon	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines

1. Jusqu'à 16 semaines pour séjourner chez un parent en raison d'un accident grave ou d'une maladie grave, jusqu'à 27 semaines si la personne gravement malade souffre d'une maladie potentiellement mortelle, et jusqu'à 36 semaines si la personne gravement malade ou victime d'un accident est un enfant mineur.



À PROPOS DE HUB

HUB International Limitée, dont le siège social se trouve à Chicago, dans l'Illinois, est un courtier d'assurance et une société de services financiers de premier plan qui propose des produits et des services de gestion des risques, d'assurance, d'avantages sociaux, de retraite et de gestion de patrimoine. Avec plus de 17 000 employés dans des bureaux situés dans toute l'Amérique du Nord, le vaste réseau de spécialistes de HUB apporte de la clarté dans un monde en mutation grâce à des solutions sur mesure et à un soutien sans relâche, afin que les clients soient prêts pour demain.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site www.hubinternational.com/fr-CA/.

Perspectives 2024 de HUB

Alors que vous vous préparez pour 2024, nous vous invitons à explorer les [Perspectives 2024 de HUB sur les avantages sociaux et la retraite](#) pour obtenir des informations de nos experts en gestion des risques, en assurance, en avantages sociaux et en retraite. Notre dernier rapport explore la façon dont les avantages personnalisés axés sur le bien-être des employés se traduiront par une mobilisation et une fidélisation accrue du personnel en 2024.



PERSONNES-RESSOURCES

Si vous avez des questions sur les informations contenues dans notre Mise à jour des prestations gouvernementales 2024, veuillez contacter votre consultant HUB ou :

Nicolas Bérubé, conseiller principal, Assurance collective
+418-554-9481 nicolas.berube@hubinternational.com

Marc Drouin, vice-président, Assurance collective
+418-990-7012 marc.drouin@hubinternational.com

Sean Liss, conseiller, Retraite collective
+ 416-619-8472 sean.liss@hubinternational.com

Michael Scott, conseiller principal, Retraite collective
+416-619-8476 michael.scott@hubinternational.com

Mike Vettese, conseiller principal, Assurance collective
+416-390-2644 mike.vettese@hubinternational.com

David White, vice-président adjoint, Assurance collective
+604-642-5232 david.white@hubinternational.com

Les données et informations présentées dans la Mise à jour des prestations gouvernementales 2024 ont été compilées à partir de documents et de publications officiels des gouvernements. Bien que nous croyions que les sources sont exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation en vigueur s'ils utilisent ces données à des fins autres qu'informatives. Bien que nous croyions que les sources sont exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation en vigueur s'ils utilisent ces données à des fins autres qu'informatives.