



MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES

2025

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

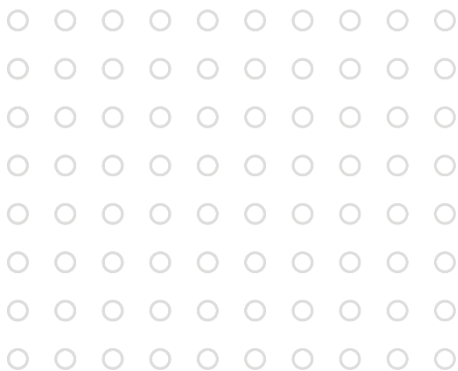


TABLE DES MATIÈRES

Lettre de bienvenue	3
Développements législatifs majeurs	4
▪ Régime canadien de soins dentaires	4
▪ Régime national d'assurance médicaments	6
▪ Adoption de projets de loi limitant la possibilité pour les employeurs ou les assureurs de demander des certificats médicaux	8
▪ Nouvelles lignes directrices de l'ACOR	9
▪ Aperçu des régimes de retraite provinciaux	10
Mise à jour des prestations gouvernementales	11
▪ Sécurité de la vieillesse	11
▪ Régime de pensions du Canada	12
▪ Régime de rentes du Québec	14
▪ Assurance-emploi	16
▪ Assurance-emploi (Québec)	17
▪ Taux de taxation des primes	18
▪ Indemnités pour accidents du travail et maladies professionnelles	20
▪ Plafonds des cotisations d'épargne-retraite	21
▪ Primes des régimes d'assurance maladie provinciaux / Taxe santé des employeurs	22
▪ Incidences sur le revenu imposable	25
▪ Congés protégés en matière d'emploi	27
À propos de HUB	28
Personnes-ressources	29

Les données et informations présentées dans la Mise à jour des prestations gouvernementales 2025 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 2025. 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 principaux changements décrits dans ce document sont les suivants :

- Changements législatifs majeurs et mises à jour concernant les prestations dentaires fédérales, le régime national d'assurance médicaments, l'adoption de projets de loi limitant la capacité des employeurs ou des assureurs à demander des certificats médicaux, de nouvelles lignes directrices de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) et un résumé des changements récents apportés à la législation provinciale en matière de retraite.

Régime de pensions du Canada :

- Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 68 500 \$ (2024) à 71 300 \$ (2025).
- Le taux de cotisation au Régime de pensions du Canada (RPC) restera à 5,95 %.
- Le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) est passé de 73 200 \$ (2024) à 81 200 \$ (2025). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 71 300 \$ et 81 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Régime de rentes du Québec :

- Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 68 500 \$ (2024) à 71 300 \$ (2025).
- Le taux de cotisation au Régime de rentes du Québec (RRQ) reste à 6,40 % en 2025.
- Le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) est passé de 73 200 \$ (2024) à 81 200 \$ (2025). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 71 300 \$ et 81 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Assurance-emploi :

- Le taux de cotisation salariale à l'assurance-emploi (en pourcentage de la rémunération assurable) a diminué, passant de 1,66 % (2024) à 1,64 % (2025); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 668 \$ à 695 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi de 63 200 \$ (2024) à 65 700 \$ (2025).

Assurance-emploi (Québec) :

- Les cotisations salariales à l'assurance-emploi au Québec (en pourcentage de la rémunération assurable) ont diminué, passant de 1,32 % (2024) à 1,31 % (2025); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 668 \$ à 695 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi, qui est passé de 63 200 \$ (2024) à 65 700 \$ (2025).

DÉVELOPPEMENTS LÉGISLATIFS MAJEURS

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

Régime canadien de soins dentaires

Résumé

Le Régime canadien de soins dentaires (RCSD), qui a vu le jour sous le nom de Régime dentaire canadien (RDC), a commencé à fournir des prestations en 2022 aux enfants non assurés de moins de 12 ans dont le revenu familial net rajusté était inférieur à 90 000 \$. Depuis, la liste des résidents canadiens admissibles au RCSD s'est élargie aux personnes âgées de 65 ans et plus, aux personnes titulaires d'un certificat valide de crédit d'impôt pour personnes handicapées et aux enfants de moins de 18 ans. **Tous les autres résidents canadiens admissibles devraient avoir droit au régime en 2025, mais la date exacte n'a pas encore été annoncée.** Pour être admissibles au RCSD, les résidents canadiens doivent remplir les conditions minimales suivantes : ne pas avoir accès à un régime privé d'assurance dentaire et avoir un revenu familial net rajusté inférieur à 90 000 \$.

Services remboursés par le RCSD

Les services suivants sont remboursés par le RCSD et peuvent faire l'objet de modifications dans le cadre de processus de révision réguliers basés sur des données afin de garantir qu'ils répondent aux besoins des Canadiens :

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

Santé Canada a déclaré que certains traitements orthodontiques limités seront admissibles sur la base de critères stricts en 2025. Il semble que la plupart des traitements orthodontiques resteront inadmissibles, de même que les prothèses fixes (ponts), les appareils parodontaux, les implants et certains autres traitements dentaires courants.

Dans le cadre du RCSD, les résidents admissibles dont le revenu familial net rajusté est inférieur à 70 000 \$ sont remboursés à 100 % pour les frais dentaires admissibles; ceux dont le revenu est compris entre 70 000 et 79 999 \$ sont remboursés à 60 %, et ceux dont le revenu est compris entre 80 000 et 89 999 \$ sont remboursés à 40 %. Les frais sont remboursés selon les tarifs établis par le RCSD, qui varient selon les provinces et les territoires et peuvent être inférieurs aux guides des tarifs annuels publiés par les associations dentaires provinciales et territoriales.



Le point de vue du promoteur du régime

Étant donné que les personnes admissibles à des régimes de soins dentaires privés, qu'ils soient assurés ou autofinancés, y compris les comptes de dépenses de soins de santé, ne sont pas admissibles au RCSD, ce programme ne devrait pas offrir d'allègement immédiat des coûts pour les promoteurs de régimes privés. Si certains employeurs envisagent de supprimer la protection de soins dentaires pour les travailleurs les moins bien rémunérés, une telle approche pose plusieurs problèmes :

- Accès aux données sur le revenu familial net - La principale difficulté réside dans le fait que l'admissibilité est basée sur le revenu familial net rajusté, qui peut inclure le revenu du conjoint ainsi que d'autres sources de revenus et de déductions qui sont inconnues des employeurs et qui peuvent exclure les employés de l'admissibilité au RCSD.
- Frais remboursables - Les niveaux de remboursement peuvent être inférieurs et les frais remboursables supérieurs à ceux des régimes privés, en particulier pour les résidents dont le revenu familial net rajusté se situe entre 70 000 et 90 000 \$. Le guide des tarifs du RCSD peut être inférieur aux guides des tarifs provinciaux et territoriaux et les dentistes ne sont pas tenus de facturer selon la grille des prestations du RCSD, de sorte que le patient peut être responsable de la différence. Même en profitant d'un remboursement à 100 %, une personne admissible au RCSD peut payer de sa poche certaines sommes pour des actes dentaires courants.
- Accès aux dentistes participant au RCSD - En septembre 2024, Santé Canada a indiqué que 74 % des dentistes acceptaient des patients dans le cadre du RCSD, mais que les taux de participation variaient considérablement d'une province à l'autre, allant d'un minimum de 40 % au Nouveau-Brunswick à un maximum de 87 % à Terre-Neuve-et-Labrador. Certains gouvernements provinciaux envisagent également de se retirer du RCSD.

En décembre 2024, trois millions de résidents canadiens ont été approuvés pour la protection. Si la mise en œuvre se déroule comme prévu, environ six millions de résidents canadiens supplémentaires non assurés pourront demander à bénéficier du RCSD en 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.

Régime national d'assurance médicaments

Résumé

La question du régime national d'assurance médicaments a connu des développements importants en 2024. Un projet de loi a été déposé en février 2024 et le budget fédéral de 2024 prévoyait un financement de 1,5 milliard \$ sur cinq ans pour soutenir le lancement d'un régime national d'assurance médicaments. En octobre 2024, le projet de loi C-64, la *Loi concernant l'assurance médicaments* (la « Loi »), a reçu la sanction royale et est entré en vigueur. La Loi fournit un cadre, même si les détails de la mise en œuvre, du fonctionnement et du financement du programme feront l'objet de consultations supplémentaires et seront soumis à des comités d'experts.

La Loi met en place la première phase d'un régime national d'assurance médicaments et décrit l'intention du gouvernement fédéral de collaborer avec les provinces et les territoires afin de fournir une protection universelle à payeur unique pour un certain nombre de médicaments sélectionnés pour la contraception et le diabète. La liste n'inclut pas les médicaments antidiabétiques de type « GLP-1 », tels qu'Ozempic, qui ont entraîné une augmentation des coûts des médicaments pour de nombreux régimes privés au cours des dernières années. À terme, un régime national d'assurance médicaments devrait couvrir les médicaments de toutes les classes thérapeutiques et le coût annuel total a été estimé par le directeur parlementaire du budget à près de 40 milliards \$.

Le ministre fédéral de la Santé cherchera à conclure des accords bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer l'accès aux premières catégories de médicaments dans le cadre de la première phase d'un régime national d'assurance médicaments universel. À ce jour, seule la Colombie-Britannique a signé un protocole d'entente avec le gouvernement fédéral concernant le financement, tandis que plusieurs autres provinces se sont déclarées opposées à un régime national d'assurance médicaments. Cette situation soulève la question de savoir si et quand les Canadiens des différentes juridictions auront un accès équitable aux médicaments sur ordonnance inclus dans le régime. L'environnement politique fédéral actuel est tendu et des élections fédérales auront lieu au plus tard en octobre 2025. Le résultat des prochaines élections fédérales aura probablement un impact significatif sur la manière dont le régime national d'assurance médicaments sera mis en place.


En vertu de la Loi, l'Agence canadienne des médicaments doit préparer, dans un délai d'un an, une liste de médicaments essentiels qui servira de base à l'élaboration d'une liste nationale de médicaments. En novembre 2024, le gouvernement a nommé un comité d'experts chargé de formuler des recommandations concernant le fonctionnement et le financement d'un régime d'assurance médicaments national, universel et à payeur unique. Selon un communiqué de presse du gouvernement, le comité doit remettre un rapport écrit de ses recommandations au ministre fédéral de la Santé avant le 10 octobre 2025.

Le point de vue du promoteur du régime

Peu de projets sont plus complexes à administrer efficacement qu'un régime national d'assurance médicaments, sans parler de son financement durable. Le rapport final de 2019 du Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance médicaments préconisait un régime d'assurance médicaments universel à payeur unique pour tous les Canadiens, mais il ne comportait pas de plan de financement et ne s'attaquait pas à certains obstacles majeurs à la mise en œuvre.

Bien que la Loi ait été adoptée, peu de mesures immédiates sont attendues et les implications à court terme pour les promoteurs de régimes privés sont minimales. Cela dit, les développements futurs requièrent une attention particulière. Parmi les actions clés à suivre figurent les accords avec les provinces et les territoires, l'élaboration d'une liste de médicaments, la clarification du fonctionnement et du financement du régime, la clarification de l'interaction entre le régime national d'assurance médicaments et les régimes privés, et les réalités politiques de la mise en œuvre d'autres actions.

Comme l'indiquent plusieurs articles de presse, le gouvernement fédéral a fourni des informations contradictoires concernant la mise en place d'un régime national d'assurance médicaments. Le texte de la Loi fait référence à plusieurs reprises à un « régime national et universel à payeur unique » et le gouvernement a



également insisté sur ce point dans ses déclarations. Cependant, les élus ont également déclaré que la Loi n'affecterait pas les régimes privés d'assurance médicaments, qui incluent généralement une liste de médicaments admissibles beaucoup plus étendue que ce qui a été historiquement offert dans le cadre des programmes gouvernementaux au Canada.

Les deux catégories de médicaments comprises dans la première phase, les contraceptifs et les médicaments contre le diabète, seront prises en charge par le régime fédéral en tant que premier payeur. Pour la première phase, les économies réalisées par les régimes privés devraient être de l'ordre de 3 à 5 % des coûts des médicaments sur ordonnance, en fonction des paramètres du régime. Les économies devraient augmenter de manière significative si d'autres médicaments sur ordonnance sont inclus dans le programme.

La Loi fait également référence au financement de la Stratégie nationale visant les médicaments pour le traitement des 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 ». À la fin de l'année 2024, des accords auront été conclus avec trois provinces : Alberta, Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador. Si ce programme permet d'atténuer la pression sur les coûts et l'incertitude associée aux médicaments très coûteux, il s'agira d'une bonne nouvelle pour les promoteurs de régimes privés.

Adoption de projets de loi limitant la possibilité pour les employeurs ou les assureurs de demander des certificats médicaux

Résumé

Québec

Le 9 octobre 2024, le gouvernement du Québec a adopté le projet de loi 68 qui vise à alléger la tâche administrative des médecins. En vertu de cette nouvelle législation, un certain nombre de changements seront introduits et entreront en vigueur aux dates indiquées ci-dessous, selon le cas, ou à la suite de la publication des règlements dans les mois à venir.

Fin des certificats médicaux pour les absences de trois jours ou moins

À compter du 1^{er} janvier 2025, les employeurs ne pourront pas exiger un certificat médical pour les absences des employés de trois jours ou moins, sauf pour la quatrième absence au cours d'une période de 12 mois consécutifs. La restriction s'étend également aux absences pour prendre soin d'un parent ou d'un enfant comme proche aidant.

Fin des références médicales requises par des régimes d'assurance ou des régimes d'avantages sociaux

Un assureur ou un administrateur de régime ne pourra pas exiger une référence médicale pour le remboursement de services de professionnels de la santé (par exemple, un physiothérapeute) ou de services sociaux ou pour le remboursement de matériel médical (par exemple, des béquilles).

Autonomie du médecin dans la gestion de l'invalidité

À l'avenir, le médecin traitant décidera de la fréquence des consultations de ses patients en congé d'invalidité. En outre, la législation permet au gouvernement de limiter les renseignements de santé requis par un tiers et d'exiger l'utilisation d'un formulaire standardisé.

Ontario

Le 28 octobre 2024, le gouvernement de l'Ontario a adopté le projet de loi 190, qui comprend plusieurs modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « LNE »). En particulier, le projet de loi 190 interdit aux employeurs d'exiger un certificat d'un praticien de la santé pour le droit au congé de maladie de trois jours par année civile prévu par la LNE. Au lieu de cela, les employeurs de l'Ontario peuvent demander une « preuve raisonnable » de la nécessité d'un congé. Les employeurs peuvent toujours demander des certificats pour les congés de maladie non protégés par la LNE.

Ailleurs au Canada

En Nouvelle-Écosse, les certificats médicaux sont interdits depuis 2023 en cas d'absence de cinq jours ouvrables consécutifs ou si l'employé a eu au moins deux absences non consécutives de cinq jours ouvrables ou moins au cours d'une période de 12 mois. Les employeurs sous réglementation fédérale ne peuvent pas demander de certificats médicaux avant cinq jours consécutifs de congé médical (ou au-delà de 15 jours après le retour de l'employé de son congé).

Dans d'autres provinces, des pressions sont exercées pour alléger le fardeau des médecins en raison du manque de ressources du système de santé publique.

Le point de vue du promoteur du régime

Compte tenu des pressions qui s'exercent sur le système de soins de santé, la réduction du fardeau administratif pesant sur les médecins est un objectif louable. Par exemple, de nombreux rendez-vous médicaux ne servent qu'à confirmer une absence, souvent après que les symptômes sont disparus. En revanche, les nouvelles mesures réduisent considérablement l'autonomie des employeurs et des assureurs, qui vise à limiter les abus et à favoriser un retour rapide au travail des employés invalides. Quoi qu'il en soit, les employeurs et les assureurs devront adapter leurs politiques pour se conformer à la nouvelle législation. Il est important d'observer si des mesures similaires seront adoptées dans d'autres juridictions. Nous pensons que ces changements n'auront qu'un impact limité sur les primes d'assurance collective.



Nouvelles lignes directrices de l'ACOR

Résumé

Le 9 septembre 2024, l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) a publié les lignes directrices suivantes, attendues depuis longtemps :

1. Nouvelle ligne directrice sur la gestion des risques pour les administrateurs de régimes
2. Ligne directrice n° 3 révisée pour les régimes de capitalisation (RC)

Gestion des risques

La ligne directrice sur la gestion des risques s'applique aux régimes de retraite à prestations déterminées, aux régimes de retraite à cotisation déterminée, aux régimes de retraite à prestations cibles et aux régimes de retraite hybrides. Elle recommande aux administrateurs de régimes de mettre en place un cadre de gestion des risques afin d'identifier, d'évaluer, de gérer et de contrôler les risques importants liés au régime. Ce cadre doit être adapté à la situation spécifique de chaque régime et être revu régulièrement. La ligne directrice fournit des considérations sur des sujets spécifiques, notamment :

- Risque lié aux tiers
- Cybersécurité
- Gouvernance de placement
- Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)
- Utilisation de l'effet de levier

Lignes directrices sur les RC

La ligne directrice révisée sur les régimes de capitalisation (RC) s'applique aux régimes de retraite à cotisation déterminée et aux autres régimes de capitalisation donnant droit à un allègement fiscal dans le cadre desquels les participants peuvent choisir leurs placements, tels que les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) collectifs, les régimes de participation différée aux bénéficiaires et les comptes d'épargne libre d'impôt (CELI).

Cette ligne directrice expose le point de vue des organismes de réglementation sur les meilleures pratiques du secteur en matière de gestion et d'administration des RC, en mettant l'accent sur une bonne gouvernance.

Le point de vue du promoteur du régime

Les administrateurs et les promoteurs de régimes devraient examiner les nouvelles lignes directrices et évaluer l'alignement de leurs régimes sur les meilleures pratiques recommandées tel que décrit dans les lignes directrices.

L'ACOR recommande que les modifications des systèmes informatiques ou des procédures administratives qui s'avèrent nécessaires soient achevées avant le 1^{er} janvier 2026.

Aperçu des régimes de retraite provinciaux

Résumé

La Nouvelle-Écosse modifie sa loi sur les prestations de retraite

La Nouvelle-Écosse a modifié sa loi sur les prestations de retraite (*Pension Benefits Act*) et ses règlements. Les changements suivants entreront en vigueur le 1^{er} avril 2025 :

- Les personnes qui transfèrent des fonds dans un fonds de revenu viager (FRV), à l'âge de 55 ans ou plus, auront la possibilité de débloquer une seule fois jusqu'à 50 % de leur actif de retraite immobilisé.
- Les administrateurs de régimes seront tenus de fournir tous les deux ans aux anciens participants et aux participants retraités des relevés de régime de retraite répondant aux exigences prescrites en matière de contenu.

L'Ontario finalise les règlements établissant le cadre des régimes à prestations cibles

En octobre, le gouvernement de l'Ontario a finalisé la réglementation visant à établir un cadre permanent entourant les régimes à prestations cibles qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025. À partir de 2025, les régimes de retraite interentreprises qui souhaitent convertir leurs prestations en prestations cibles peuvent demander l'autorisation de l'organisme de réglementation.

L'Ontario lance une consultation sur les prestations viagères variables

Le 12 novembre 2024, le ministère des Finances de l'Ontario a publié un document de consultation visant à recueillir des commentaires sur un futur cadre pour les prestations viagères variables (PVV). Bien que la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) ait été modifiée en 2021 pour permettre ces options de paiement, des modifications à la *Loi sur les régimes de retraite* de l'Ontario seront nécessaires pour les mettre en œuvre.

Les PVV mettent en commun le risque de longévité des retraités au sein d'un régime à cotisation déterminée et versent des prestations de retraite variables en fonction de la mortalité et du rendement des placements.

La période de consultation se termine le 10 janvier 2025.

Le Québec élimine les limites de retrait pour les fonds de revenu viager (FRV)

En juin 2024, le Québec a approuvé les modifications suivantes aux règlements en vertu des articles 90.1 et 92 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025 :

- Les personnes âgées de 55 ans et plus, titulaires d'un FRV enregistré au Québec, pourront retirer n'importe quel montant de leur compte FRV, sans aucune restriction.
- Les personnes titulaires d'un FRV enregistré au Québec et âgées de moins de 55 ans verront un nouveau calcul affecter leur limite de retrait maximale, mais aucune modification n'est apportée à leur limite de retrait minimale, qui est réglementée par l'Agence du revenu du Canada (ARC).
- Les personnes titulaires d'un FRV enregistré au Québec ne peuvent plus transférer de sommes d'un FRV à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), à un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) non immobilisé.

Le point de vue du promoteur du régime

Ces modifications améliorent la flexibilité pour les personnes qui accèdent à leur épargne-retraite à partir de FRV enregistrés en Nouvelle-Écosse ou au Québec. Les promoteurs de régimes doivent tenir compte de l'incidence de l'évolution des règles d'accès à l'actif à la retraite sur le choix des instruments d'épargne-retraite qu'ils offrent à leurs employés. Les efforts d'éducation des participants devraient mettre l'accent sur les stratégies visant à les aider à optimiser leur revenu de retraite, comme le report des prestations de la SV et du RPC/RRQ, le cas échéant.

Les administrateurs de régimes en Nouvelle-Écosse devront travailler avec leurs fournisseurs de services tiers pour s'assurer qu'ils se conforment aux nouvelles exigences en matière de déclaration.

Les administrateurs de régimes de retraite interentreprises déterminés de l'Ontario doivent se familiariser avec les nouvelles exigences réglementaires s'ils décident de convertir leur régime en un régime à prestations cibles.

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 Oct-Déc 2025 ¹	Revenu annuel maximum Oct-Déc 2025 ²
De 65 à 74 ans	727,67 \$	148 451 \$ (revenu individuel)
75 ans et plus	800,44 \$	154 196 \$ (revenu individuel)

Supplément de revenu garanti (SRG)

Retraité célibataire, veuf ou divorcé	1 086,88 \$	22 056 \$ (revenu individuel)
Époux/conjoint de fait d'un non-prestataire	1 086,88 \$	52 848 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un prestataire qui perçoit une pension complète de la SV	654,23 \$	29 136 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un bénéficiaire d'allocation	654,23 \$	40 800 \$ (revenu combiné)
Allocation	1 381,90 \$	40 800 \$ (revenu combiné)
Allocation au survivant	1 647,34 \$	29 712 \$ (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/secureite-vieillesse.html>

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

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

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme national de pension parrainé par le gouvernement 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 de la rémunération ouvrant droit à pension de l'individu, jusqu'à un plafond annuel.

Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 68 500 \$ (2024) à 71 300 \$ (2025).

Le taux de cotisation au RPC restera à 5,95 %, car l'approche progressive sur cinq ans qui a débuté en 2019 pour augmenter le taux de cotisation au RPC d'un point de pourcentage complet a pris fin.

Le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) est passé de 73 200 \$ (2024) à 81 200 \$ (2025). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 71 300 \$ et 81 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada

2024**2025**

	2024	2025
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	68 500 \$	71 300 \$
Maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP)	73 200 \$	81 200 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$

Taux de cotisation (MGAP)

	2024	2025
Employeur	5,95 %	5,95 %
Employé	5,95 %	5,95 %
Travailleur autonome	11,90 %	11,90 %

Cotisations annuelles maximales (MGAP)

	2024	2025
Employeur	3 867,50 \$	4 034,10 \$
Employé	3 867,50 \$	4 034,10 \$
Travailleur autonome	7 735,00 \$	8 068,20 \$

Taux de cotisation (MSGAP)

	2024	2025
Employeur	4 %	4 %
Employé	4 %	4 %
Travailleur autonome	8 %	8 %

Cotisations annuelles maximales (MSGAP)

	2024	2025
Employeur	188 \$	396 \$
Employé	188 \$	396 \$
Travailleur autonome	376 \$	792 \$

Régime de pensions du Canada (suite)

Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada

2024

2025

Prestation de retraite

Maximum à 65 ans	1 364,60 \$/mois	1 433,00 \$/mois
------------------	------------------	------------------

Prestations de décès

Montant forfaitaire	2 500 \$	2 500 \$
Prestation de survivant (maximum si moins 65 ans)	739,31 \$/mois	770,88 \$/mois
Prestation de survivant (maximum si 65 ans ou plus)	818,76 \$/mois	859,80 \$/mois
Orphelin (par enfant)	294,12 \$/mois	301,77 \$/mois

Prestations d'invalidité

Cotisant (maximum)	1 613,54 \$/mois	1 683,57 \$/mois
Enfant (par enfant)	294,12 \$/mois	301,77 \$/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 de pension parrainé par le gouvernement 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 de la rémunération ouvrant droit à pension de l'individu, jusqu'à un plafond annuel.

Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 68 500 \$ (2024) à 71 300 \$ (2025).

Le taux de cotisation au RRQ reste à 6,40 % en 2025.

Le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) est passé de 73 200 \$ (2024) à 81 200 \$ (2025). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 71 300 \$ et 81 200 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec 2024 2025

	2024	2025
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	68 500 \$	71 300 \$
Maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP)	73 200 \$	81 200 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$

Taux de cotisation (MGAP)

	2024	2025
Employeur	6,40 %	6,40 %
Employé	6,40 %	6,40 %
Travailleur autonome	12,80 %	12,80 %

Cotisations annuelles maximales (MGAP)

	2024	2025
Employeur	4 160 \$	4 339 \$
Employé	4 160 \$	4 339 \$
Travailleur autonome	8 320 \$	8 678 \$

Taux de cotisation (MSGAP)

	2024	2025
Employeur	4 %	4 %
Employé	4 %	4 %
Travailleur autonome	8 %	8 %

Cotisations annuelles maximales (MSGAP)

	2024	2025
Employeur	188,00 \$	396,00 \$
Employé	188,00 \$	396,00 \$
Travailleur autonome	376,00 \$	792,00 \$

Régime de rentes du Québec (suite)

Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec 2024 2025

Prestation de retraite	2024	2025
Maximum à 65 ans	1 364,60 \$/mois	1 433,00 \$/mois

Prestations de décès

Montant forfaitaire	2 500 \$	2 500 \$
Conjoint survivant (maximum moins de 45 ans)		
• N'a pas d'enfant à charge et n'est pas handicapé	668,91 \$/mois	689,43 \$/mois
• A un enfant à charge et n'est pas handicapé	1 061,12 \$/mois	1 091,84 \$/mois
• Est handicapé avec ou sans enfant à charge	1 102,80 \$/mois	1 134,61 \$/mois
Conjoint (maximum si entre 45 et 64 ans)	1 102,80 \$/mois	1 134,61 \$/mois
Conjoint (maximum si 65 ans ou plus)	822,14 \$/mois	844,24 \$/mois
Orphelin (par enfant)	294,12 \$/mois	301,77 \$/mois

Prestations d'invalidité

Cotisant (maximum)	1 606,75 \$/mois	1 672,62 \$/mois
Enfant (par enfant)	93,39 \$/mois	95,82 \$/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'assurance-emploi (en pourcentage de la rémunération assurable) a diminué, passant de 1,66 % (2024) à 1,64 % (2025); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 668 \$ à 695 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi à 65 700 \$.

Prestations d'assurance-emploi

	2024	2025
Maximum de la rémunération annuelle assurable	63 200 \$	65 700 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	668 \$	695 \$

Cotisations obligatoires de l'employé

En pourcentage de la rémunération assurable	1,66 %	1,64 %
Cotisation maximale de l'employé par an	1 049,12 \$	1 077,48 \$

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	1,177	1,269
En pourcentage de la rémunération assurable – pas de programme enregistré de réduction de la prime	2,324 %	2,296 %
En pourcentage de la rémunération assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,954 %	2,081 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 468,77 \$	1 508,47 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	1 234,81 \$	1 367,32 \$

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.

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 du Québec (en pourcentage de la rémunération assurable) ont diminué, passant de 1,32 % (2024) à 1,31 % (2025); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 668 \$ à 695 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi, qui est passé à 65 700 \$.

Prestations d'assurance-emploi	2024	2025
Maximum de la rémunération annuelle assurable	63 200 \$	65 700 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	668 \$	695 \$

Cotisations obligatoires de l'employé

En pourcentage de la rémunération assurable	1,32 %	1,31 %
Cotisation maximale de l'employé par an	834,24 \$	860,67 \$

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	1,119	1,236
En pourcentage de la rémunération assurable – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1,567 %	1,834 %
En pourcentage de la rémunération assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,477 %	1,619 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 167,94 \$	1 204,94 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	933,25 \$	1 063,79 \$

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 % (réduit à 14 % à partir du 1 ^{er} avril 2025)
Terre-Neuve-et-Labrador	5 %	5 %						15 %
Nouvelle-Écosse	3 %							15 % (réduit à 14 % à partir du 1 ^{er} avril 2025)
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 %

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
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 %
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	
	2024	2025
Alberta	104 600 \$	106 400 \$
Colombie-Britannique	116 700 \$	121 500 \$
Manitoba	160 510 \$	167 050 \$
Nouveau-Brunswick	76 900 \$	84 200 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	76 955 \$	79 345 \$
Nouvelle-Écosse	72 500 \$	76 300 \$
Ontario	112 500 \$	117 000 \$
Île-du-Prince-Édouard	78 400 \$	82 900 \$
Québec	94 000 \$	98 000 \$
Saskatchewan	99 945 \$	104 531 \$
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	110 600 \$	112 600 \$
Nunavut	110 600 \$	113 900 \$
Yukon	102 017 \$	104 975 \$

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 cotisation déterminée et régimes de participation différée aux bénéficiaires (RPDB) est égal à la cotisation versée durant l'année au RPA (régimes à cotisation déterminée 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 2025 est de 3 756,67 \$.

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'individu 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 du participant 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 2025 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 102 000 \$.

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. Le plafond de participation au CELIAPP pour 2025 est de 8 000 \$, plus les droits 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 bénéficiaires (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 \$
2025	33 810 \$	16 905 \$	32 490 \$	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
1 000 000 \$ ou moins	0 %
1 000 000,01 \$ - 1 500 000 \$	5,85 % x (masse salariale - 1 000 000 \$)
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 de la masse salariale annuelle	Prime de l'employeur
0 \$ - 2 250 000 \$	0%
2 250 000 \$ - 4 500 000 \$	4,3 % sur les montants supérieurs à 2 250 000 \$
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 5,67 \$ à 228 \$) 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 744 \$ par adulte, perçue par voie d'imposition. Ce taux est en vigueur du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025. 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 1 000 001 \$ à 7 499 999 \$	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 %	$0,8074 + (0,4426 \times TP \div 1\,000\,000)$	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 %	$1,2662 + (0,3838 \times TP \div 1\,000\,000)$	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 32 490 \$ pour 2025) 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 2025, 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
<u>Fédéral</u>	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines
<u>Alberta</u>	16 semaines	62 semaines	62 semaines	27 semaines
<u>Colombie-Britannique</u>	17 semaines	62 semaines	62 semaines	27 semaines
<u>Manitoba</u>	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines
<u>Terre-Neuve-et-Labrador</u>	17 semaines	35 semaines	17 semaines	26 semaines
<u>Nouveau-Brunswick</u>	17 semaines	62 semaines	62 semaines	28 semaines
<u>Territoires du Nord-Ouest</u>	17 semaines	61 semaines	61 semaines	27 semaines
<u>Nunavut</u>	17 semaines	37 semaines	37 semaines	8 semaines
<u>Nouvelle-Écosse</u>	16 semaines	77 semaines	77 semaines	28 semaines
<u>Ontario</u>	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines
<u>Île-du-Prince-Édouard</u>	17 semaines	62 semaines	62 semaines	28 semaines
<u>Québec</u>	18 semaines	65 semaines	65 semaines	Divers ¹
<u>Saskatchewan</u>	19 semaines	71 semaines	19 semaines ²	28 semaines
<u>Yukon</u>	17 semaines	63 semaines	63 semaines	28 semaines

1. Jusqu'à 10 jours pour les obligations relatives aux soins, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou de l'enfant du conjoint, ou à la santé d'un membre de la famille pour lequel ils agissent à titre de proche aidant, 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.

2. Les parents adoptifs peuvent bénéficier d'un congé parental à la suite d'un congé d'adoption.



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 2025, nous vous invitons à explorer les [Perspectives 2025 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. Nos plus récentes Perspectives explorent les moyens de maintenir les avantages sociaux abordables, vitaux et résilients en adoptant de nouvelles approches et des stratégies innovantes.



PERSONNES-RESSOURCES

Si vous avez des questions sur les informations contenues dans notre Mise à jour des prestations gouvernementales 2025, 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

Ken MacDonald, vice-président associé, Assurance collective
+403-650-0764 ken.macdonald@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

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

Les données et informations présentées dans la Mise à jour des prestations gouvernementales 2025 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.