



MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES

2026

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

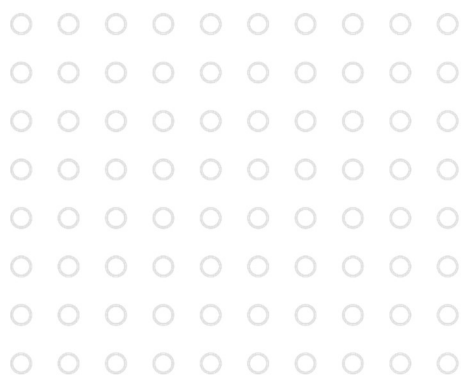


TABLE DES MATIÈRES

Mot de bienvenue	3
Développements législatifs majeurs	4
▪ Législation sur l'assurance médicaments et rapport du comité d'experts	4
▪ Projet de loi 11 de l'Alberta – Loi de 2025 modifiant les lois sur la santé (n° 2)	6
▪ Soins virtuels et future politique sur les services prévue dans la <i>Loi canadienne sur la santé</i>	8
▪ Perspectives économiques de l'automne 2025 de l'Ontario : prestations viagères variables et développements relatifs aux régimes de retraite conjoints	9
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 2026 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.

MOT DE BIENVENUE

Nous avons le plaisir de publier notre mise à jour annuelle des prestations gouvernementales pour 2026. Comme pour 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 :

Régime de pensions du Canada :

- Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 71 300 \$ (2025) à 74 600 \$ (2026).
- 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 81 200 \$ (2025) à 85 000 \$ (2026). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 74 600 \$ et 85 000 \$ 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 71 300 \$ (2025) à 74 600 \$ (2026).
- Le taux de cotisation au RRQ a diminué, passant de 6,40 % (2025) à 6,30 % (2026).
- Le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) est passé de 81 200 \$ (2025) à 85 000 \$ (2026). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 74 600 \$ et 85 000 \$ 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 1,64 % (2025) à 1,63 % (2026); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 695 \$ à 729 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi à 68 900 \$.

Assurance-emploi (Québec) :

- Les cotisations salariales à l'assurance-emploi au Québec (en pourcentage de la rémunération assurable) ont diminué, passant de 1,31 % (2025) à 1,30 % (2026); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 695 \$ à 729 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi à 68 900 \$.

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.

Législation sur l'assurance médicaments et rapport du comité d'experts

Résumé

En octobre 2024, le projet de loi C-64, la « Loi sur l'assurance-médicaments », a reçu la sanction royale et est entré en vigueur. La Loi fournit un cadre pour l'élaboration d'un programme national d'assurance médicaments, la première phase décrivant l'intention du gouvernement fédéral de collaborer avec les provinces et les territoires afin d'offrir une couverture universelle à payeur unique pour certains contraceptifs et médicaments contre le diabète. À terme, un programme national d'assurance médicaments pourrait couvrir les médicaments de toutes les classes thérapeutiques. L'Agence canadienne des médicaments a été chargée de déterminer les médicaments essentiels afin de créer une liste de médicaments nationale.

Conformément à la Loi, un comité d'experts a été créé pour formuler des recommandations sur le fonctionnement et le financement d'un régime national d'assurance médicaments universel à payeur unique. Le rapport final du comité a été soumis au ministre de la Santé en octobre 2025 et rendu public en novembre. Le rapport propose un cadre complet comprenant huit recommandations clés, notamment l'appel au gouvernement fédéral pour qu'il finance intégralement une liste de médicaments essentiels garantissant un accès gratuit à tous les résidents canadiens par le biais des systèmes de carte santé existants.

Le ministre fédéral de la Santé a indiqué que le gouvernement examinait les recommandations du comité, mais a souligné qu'elles n'étaient pas exécutoires pour le gouvernement et a insisté sur l'importance de travailler en collaboration avec les provinces et les territoires. Le premier ministre a indiqué que le gouvernement respecterait les accords existants, tout en reconnaissant la nécessité d'évaluer la voie à suivre compte tenu des réalités économiques et politiques actuelles. Le budget fédéral de 2025 ne prévoyait pas de nouveaux fonds pour le développement de l'assurance médicaments au-delà des 1,5 milliard \$ alloués dans le budget précédent, qui n'ont pas encore été entièrement engagés.


À la fin de l'année 2025, des accords bilatéraux n'avaient été mis en œuvre qu'avec le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard, tandis que la Colombie-Britannique et le Yukon prévoient de lancer leurs programmes en mars 2026. Aucune autre juridiction n'a annoncé d'accord à ce jour.

Le gouvernement est confronté au défi de concilier de multiples considérations, notamment les relations fédérales-provinciales, les contraintes budgétaires, la complexité de la prestation des soins de santé dans diverses juridictions et la nécessité de garantir que tout développement soit durable et efficace.

Point de vue des promoteurs de régimes

Les promoteurs de régimes qui offrent aux employés une assurance médicaments dans le cadre d'un régime privé dans les provinces et les territoires où des accords bilatéraux ont été conclus ou devraient être lancés peuvent s'attendre à des économies annuelles estimées entre 3 % et 5 % sur le coût des médicaments. Les listes spécifiques de médicaments couverts varient selon les juridictions, reflétant les différentes priorités provinciales et les cadres de couverture existants. Par exemple, l'accord de la Colombie-Britannique inclut le traitement hormonal substitutif, s'appuyant sur la couverture déjà existante pour les contraceptifs dans cette province, établie en 2023.

Le rapport du comité d'experts recommande que le programme d'assurance médicaments couvre en premier les médicaments essentiels, tandis que l'assurance privée continuerait d'offrir une couverture complémentaire pour les autres médicaments et prestations de santé. Ce modèle, utilisé dans d'autres pays, maintiendrait le rôle des régimes offerts par les employeurs tout en assurant l'accès universel aux médicaments essentiels. Le comité note que l'assurance privée resterait compatible avec ce système et que les employeurs dans des pays comparables continuent d'offrir des régimes compétitifs couvrant à la fois les médicaments de la liste publique et une couverture supplémentaire. Bien que cette approche pourrait réduire les coûts des médicaments sur ordonnance pour les régimes privés, exclure les médicaments essentiels de ces régimes pourrait entraîner des coûts plus



variables et une attention accrue en matière de mutualisation des médicaments onéreux.

Le rapport du comité d'experts propose un changement majeur en lien avec la situation actuelle, et le discours du gouvernement fédéral sur le programme national d'assurance médicaments a beaucoup évolué récemment. Le gouvernement doit composer avec des considérations politiques complexes, notamment la compétence fédérale-provinciale, la viabilité financière, la conception des programmes et l'équilibre approprié entre la couverture publique et privée. L'écart entre les recommandations du comité et les priorités immédiates du gouvernement indique que tout changement important prendra du temps et nécessitera de nombreuses consultations. Les questions clés comprennent la question de savoir si des accords bilatéraux supplémentaires seront conclus et dans quels délais, comment le gouvernement fédéral conciliera les recommandations du comité d'experts avec l'autonomie des provinces et les réalités financières, quel rôle l'assurance privée jouera dans tout programme national élargi et comment les changements potentiels à la tête du gouvernement fédéral pourraient influencer sur l'orientation de la politique en matière d'assurance médicaments.

Le rapport du comité d'experts ne formule aucune recommandation précise sur le financement de l'assurance médicaments et fait référence à d'autres programmes fédéraux qui ont été mis en œuvre sans que les sources de financement aient été définies. Le rapport note que les cotisations des employeurs aux régimes privés profitent actuellement d'un traitement fiscal avantageux et suggère d'éliminer cet avantage pour financer l'assurance médicaments publique. Cette idée a déjà été évoquée par le passé et les rapports précédents sur l'assurance médicaments n'ont pas non plus abordé la question du financement (comme le souligne spécifiquement le rapport du comité d'experts). Le rapport du comité d'experts lui-même indique également qu'en 2025, les régimes privés devraient avoir dépensé 17,3 milliards \$ en frais de médicaments. Si le traitement fiscal des régimes privés changeait, certains employeurs réviseraient leur couverture. Si la couverture privée diminuait ou disparaissait, ces coûts seraient transférés aux régimes publics ou aux particuliers.

Pour l'instant, cette question mérite d'être suivie de près par les promoteurs de régimes, même si la voie à suivre reste incertaine. L'approche prudente du gouvernement pour élargir l'assurance médicaments, combinée à la difficulté de mettre en œuvre des changements majeurs dans plusieurs provinces, indique que des impacts importants sur les régimes privés ne sont pas à prévoir à court terme. HUB International continue de suivre de près ces développements afin de fournir à ses clients des conseils opportuns sur l'évolution du paysage de l'assurance médicaments.

Projet de loi 11 de l'Alberta – Loi de 2025 modifiant les lois sur la santé (n° 2)

Résumé

En décembre 2025, le projet de loi 11 de l'Alberta – Loi de 2025 modifiant les lois sur la santé (n° 2) a reçu la sanction royale. Ce texte législatif important modifie plusieurs lois clés liées à la santé afin de moderniser le système de santé de la province ainsi que les programmes d'assurance maladie provinciaux parrainés par le gouvernement.

Point de vue des promoteurs de régimes

La Loi contient des modifications qui auront une incidence directe sur les régimes collectifs d'assurance médicaments et d'assurance maladie parrainés par les employeurs et qui devraient entrer en vigueur à l'été 2026.

Les régimes privés comme premier payeur

En vertu de la nouvelle Loi, lorsqu'une demande de remboursement est admissible à la fois en vertu d'un régime privé (comme un régime d'avantages sociaux d'employeur) et d'un régime public, la demande sera facturée au régime privé en premier, avant l'application de la couverture gouvernementale. Actuellement, le régime de santé pour aînés de l'Alberta (65 ans et plus) est toujours le premier payeur; et le régime non collectif de l'Alberta (« Non-Group Coverage ») est généralement le premier payeur lorsqu'un demandeur bénéficie d'une double couverture (privée et gouvernementale).

Cette modification devrait entraîner une augmentation moyenne de 2 % à 5 %* des demandes de remboursement de médicaments et de soins de santé pour les employés actifs. La variation des coûts peut dépendre d'un certain nombre de facteurs, notamment la conception actuelle du régime du promoteur (par exemple, les niveaux de coassurance, les plafonds annuels ou viagers pour les médicaments, etc.), le pourcentage d'employés actifs actuellement couverts par le régime pour aînés de l'Alberta, le pourcentage d'employés couverts par le régime non collectif de l'Alberta (généralement très faible, voire nul) et le coût des médicaments sur ordonnance actuellement couverts par un régime public de l'Alberta en tant que premier payeur.

L'incidence sur les coûts concernera principalement les médicaments sur ordonnance, car les régimes gouvernementaux susmentionnés ne couvrent que quelques autres prestations liées à la santé. L'incidence en pourcentage pourrait être nettement plus élevée pour les régimes de soins de santé et d'assurance médicaments des retraités et pourrait avoir des répercussions importantes sur les obligations comptables liées à la retraite.

Il pourrait également y avoir une incidence financière pour les employés profitant de cette double couverture privée et publique, qui pourraient voir leurs frais à leur charge augmenter.

Maintien de la couverture pour les employés âgés de 65 ans et plus

La législation oblige les employeurs à maintenir la couverture des médicaments et des prestations de soins de santé pour les employés actifs âgés de 65 ans et plus. Les employeurs ne seront pas autorisés à supprimer, réduire, modifier ou limiter leur régime d'assurance médicaments et de prestations de soins de santé en fonction de l'âge de l'employé (c'est-à-dire qu'il ne sera pas possible d'offrir des niveaux de protection inférieurs uniquement aux employés âgés de 65 ans et plus).

Modèle de double pratique pour les médecins

Un autre changement susceptible d'avoir des répercussions indirectes pour les promoteurs de régimes est une modification permettant à certains médecins d'exercer à la fois dans le système public et en pratique privée. L'accent sera d'abord mis sur les spécialistes en chirurgie et en interventions, comme les médecins qui pratiquent des chirurgies de la hanche, du genou et de la cataracte.

Les débats législatifs et les communications du gouvernement ont souligné que plusieurs catégories de soins demeureront exclues de la facturation privée dans le cadre de ce modèle, notamment la médecine familiale et les soins primaires de base, les services d'urgence, les chirurgies oncologiques et d'autres interventions urgentes ou vitales. Bien que l'impact direct sur les régimes d'avantages sociaux offerts par les employeurs reste à déterminer, les promoteurs de régimes devraient surveiller l'évolution de ce cadre de double pratique, car il pourrait influencer l'accès aux soins et les tendances d'utilisation au fil du temps.



Quelle est la prochaine étape?

Comme les règlements d'application n'ont pas encore été publiés, une grande incertitude subsiste quant aux détails des changements ainsi qu'à la façon et au moment où les assureurs pourraient ajuster les primes pour refléter les augmentations potentielles des coûts des demandes de remboursement privées. Nous continuerons de suivre l'évolution de la situation et fournirons des analyses et des conseils supplémentaires aux promoteurs de régimes à mesure que le gouvernement de l'Alberta publiera de plus amples détails.

**Source : Législation de l'automne 2025 du gouvernement de l'Alberta – Projet de loi 11 : Ce que cela signifie pour les régimes collectifs Alberta Blue Cross®.*



Soins virtuels et future politique sur les services prévue dans la *Loi canadienne sur la santé*

Résumé

Les soins virtuels permettent aux individus d'accéder à des consultations médicales et à des traitements à distance. Comme de nombreux Canadiens n'ont pas accès à un médecin de famille ou à d'autres sources de soins médicaux, les services de soins virtuels continuent de gagner en popularité. Certaines provinces offrent des soins virtuels gratuits, bien que l'étendue des services puisse être limitée. Certains employeurs et promoteurs de régimes choisissent d'offrir des services de soins virtuels plus étendus à leurs participants dans le cadre d'un régime privé d'avantages sociaux. Bien que le budget fédéral de l'automne 2025 ait prévu des investissements dans les infrastructures de soins de santé, les soins virtuels n'ont pas été spécifiquement mentionnés.

Comme [indiqué précédemment](#), la politique sur les services de la *Loi canadienne sur la santé* (LCS) devrait toujours entrer en vigueur le 1^{er} avril 2026, ce qui pourrait permettre de financer l'expansion des soins virtuels afin d'offrir un accès équitable à l'échelle nationale. Si les soins virtuels sont considérés comme médicalement nécessaires, les provinces ou les territoires n'autoriseraient pas les frais d'utilisation ou la surfacturation pour ces services, qu'ils soient fournis par des cliniques privées ou des régimes parrainés par des employeurs. En effet, cela risquerait d'entraîner des récupérations fédérales en matière de transferts en santé. La question reste de savoir si la LCS considérera les services de soins virtuels parrainés par les employeurs comme médicalement nécessaires ou comme un avantage à valeur ajoutée.

Point de vue des promoteurs de régimes

À l'heure actuelle, le rôle des fournisseurs privés de soins virtuels demeure inchangé et continue d'être un avantage valorisé par les employés, dont la popularité ne cesse de croître grâce à l'élargissement de l'offre dans ce secteur. Le gouvernement fédéral actuel n'a donné aucune indication sur sa position concernant les programmes de soins virtuels parrainés par les employeurs. De plus amples informations sont attendues de la part du gouvernement fédéral et de l'industrie avant la date d'entrée en vigueur de la politique de services de la LCS, le 1^{er} avril 2026.



Perspectives économiques de l'automne 2025 de l'Ontario : prestations viagères variables et développements relatifs aux régimes de retraite conjoints

Résumé

À la suite de consultations menées plus tôt en 2025, le gouvernement de l'Ontario a confirmé dans ses perspectives économiques de l'automne qu'il élabore actuellement une loi visant à mettre en place un cadre pour les prestations viagères variables (PVV). Ce cadre permettrait d'offrir des PVV dans le cadre de régimes de pension agréés collectifs (RPAC), de régimes de retraite à cotisations déterminées (RRCD) et de régimes avec cotisations volontaires supplémentaires. Le projet de loi devrait être présenté en 2026, après que le gouvernement aura intégré les commentaires reçus lors des consultations menées cette année auprès des parties prenantes. Cette initiative s'inscrit dans une tendance nationale plus large visant à créer des options de revenu à vie dans le cadre des régimes à cotisations déterminées, en accord avec les efforts fédéraux en matière de rentes viagères à paiement variable (RVPV).

Le projet de loi 68, Loi de 2025 sur le plan pour protéger l'Ontario (mesures budgétaires) (n° 2), a reçu la sanction royale, mais n'a pas encore été promulgué. Le projet de loi 68 modifie la *Loi sur les régimes de retraite* afin d'élargir le cadre de conversion des régimes de retraite conjoints (RRC). Les modifications permettraient aux régimes à cotisations déterminées de se convertir en RRC et aux petits RRC de fusionner avec des régimes plus importants et mieux établis. L'objectif de cette politique est de promouvoir la consolidation, les économies d'échelle et une gouvernance plus solide grâce à des structures de partage des risques, en particulier dans les secteurs public, parapublic et à but non lucratif.

Point de vue des promoteurs de régimes

Les détails sont encore en cours de finalisation, mais les promoteurs de régimes à cotisations déterminées ou de régimes de pension agréés collectifs (RPAC) pourraient vouloir évaluer comment une option de revenu viager intégrée au régime pourrait s'intégrer à leur cadre de décaissement.

En ce qui concerne les conversions en RRC, la plupart des régimes privés à cotisations déterminées ne sont pas immédiatement susceptibles d'être convertis.

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 et du revenu. 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 employeurs et les employés. Toutefois, les employeurs 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 2026 ¹	Revenu annuel maximum Jan-Mar 2026 ²
De 65 à 74 ans	742,31 \$	148 451 \$ (revenu individuel)
75 ans et plus	816,54 \$	154 196 \$ (revenu individuel)

Supplément de revenu garanti (SRG)

Retraité célibataire, veuf ou divorcé	1 108,74 \$	22 488 \$ (revenu individuel)
Époux/conjoint de fait d'un non-prestataire	1 108,74 \$	53 904 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un prestataire qui perçoit une pension complète de la SV	667,41 \$	29 712 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un bénéficiaire d'allocation	667,41 \$	41 616 \$ (revenu combiné)
Allocation	1 409,72 \$	41 616 \$ (revenu combiné)
Allocation au survivant	1 680,47 \$	30 312 \$ (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 et du revenu.

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 national de pension parrainé et administré 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 dépend de divers facteurs, notamment l'âge auquel les versements commencent, ses cotisations et ses revenus moyens pendant ses années de travail, dans la limite d'une prestation maximale.

Le RPC est une prestation imposable, ce qui signifie que les bénéficiaires peuvent être tenus de payer de l'impôt sur le revenu à ce titre. Le RPC est financé par les employeurs et les employés. Bien que les employeurs ne parrainent ni n'administrent le RPC, ils peuvent choisir de fournir des informations à leurs employés à ce sujet dans le cadre de leur soutien global à la planification de la retraite.

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 71 300 \$ (2025) à 74 600 \$ (2026).

Le taux de cotisation au RPC restera à 5,95 %.

Le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) est passé de 81 200 \$ (2025) à 85 000 \$ (2026). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 74 600 \$ et 85 000 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada

2025**2026**

	2025	2026
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	71 300 \$	74 600 \$
Maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP)	81 200 \$	85 000 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$

Taux de cotisation (MGAP)

	2025	2026
Employeur	5,95 %	5,95 %
Employé	5,95 %	5,95 %
Travailleur autonome	11,90 %	11,90 %

Cotisations annuelles maximales (MGAP)

	2025	2026
Employeur	4 034,10 \$	4 230,45 \$
Employé	4 034,10 \$	4 230,45 \$
Travailleur autonome	8 068,20 \$	8 460,90 \$

Taux de cotisation (MSGAP)

	2025	2026
Employeur	4 %	4 %
Employé	4 %	4 %
Travailleur autonome	8 %	8 %

Cotisations annuelles maximales (MSGAP)

	2025	2026
Employeur	396 \$	416 \$
Employé	396 \$	416 \$
Travailleur autonome	792 \$	832 \$

Régime de pensions du Canada (suite)

Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada

2025**2026**

Prestation de retraite

Maximum à 65 ans	1 433,00 \$/mois	1 507,65 \$/mois
------------------	------------------	------------------

Prestations de décès

Montant forfaitaire	2 500 \$	2 500 \$
Prestation de survivant (maximum si moins 65 ans)	770,88 \$/mois	803,54 \$/mois
Prestation de survivant (maximum si 65 ans ou plus)	859,80 \$/mois	904,59 \$/mois
Orphelin (par enfant)	301,77 \$/mois	307,81 \$/mois

Prestations d'invalidité

Cotisant (maximum)	1 683,57 \$/mois	1 741,20 \$/mois
Enfant (par enfant)	301,77 \$/mois	307,81 \$/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 aider à garantir aux personnes qui ont travaillé au 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.

Le RRQ est une prestation imposable, ce qui signifie que les bénéficiaires peuvent être tenus de payer de l'impôt sur le revenu à ce titre. Le RRQ est financé par les employeurs et les employés. Bien que les employeurs ne parrainent ni n'administrent le RRQ, ils peuvent choisir de fournir des informations aux employés à ce sujet dans le cadre de leur soutien global à la planification de la retraite.

Les employés au Québec et leur employeur 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 71 300 \$ (2025) à 74 600 \$ (2026).

Le taux de cotisation au RRQ a diminué, passant de 6,40 % (2025) à 6,30 % (2026).

Le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) est passé de 81 200 \$ (2025) à 85 000 \$ (2026). Les gains ouvrant droit à pension compris entre 74 600 \$ et 85 000 \$ seront assujettis à un taux de cotisation de 4,00 %.

Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec 2025 2026

	2025	2026
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	71 300 \$	74 600 \$
Maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP)	81 200 \$	85 000 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$

Taux de cotisation (MGAP)

	2025	2026
Employeur	6,40 %	6,30 %
Employé	6,40 %	6,30 %
Travailleur autonome	12,80 %	12,60 %

Cotisations annuelles maximales (MGAP)

	2025	2026
Employeur	4 339 \$	4 479,30 \$
Employé	4 339 \$	4 479,30 \$
Travailleur autonome	8 678 \$	8 958,60 \$

Taux de cotisation (MSGAP)

	2025	2026
Employeur	4 %	4 %
Employé	4 %	4 %
Travailleur autonome	8 %	8 %

Cotisations annuelles maximales (MSGAP)

	2025	2026
Employeur	396,00 \$	416,00 \$
Employé	396,00 \$	416,00 \$
Travailleur autonome	792,00 \$	832,00 \$

Régime de rentes du Québec (suite)

Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec 2025 2026

Prestation de retraite

Maximum à 65 ans	1 433,00 \$/mois	1 507,65 \$/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	689,43 \$/mois	719,50 \$/mois
• A un enfant à charge et n'est pas handicapé	1 091,84 \$/mois	1 129,95 \$/mois
• Est handicapé avec ou sans enfant à charge	1 134,61 \$/mois	1 173,58 \$/mois
Conjoint (maximum si entre 45 et 64 ans)	1 134,61 \$/mois	1 173,58 \$/mois
Conjoint (maximum si 65 ans ou plus)	844,24 \$/mois	881,48 \$/mois
Orphelin (par enfant)	301,77 \$/mois	307,81 \$/mois

Prestations d'invalidité

Cotisant (maximum si entre 18 et 59 ans)	1 670,46 \$/mois	1 737,67 \$/mois
Enfant (par enfant)	95,82 \$/mois	97,74 \$/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 sans emploi, malades ou qui bénéficient de certains congés (maternité, parental ou autre congé pour soins). Les employés et les employeurs contribuent au programme d'assurance-emploi. Lorsqu'une personne est sans emploi, malade, en congé de maternité, parental ou autre congé de soins, 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 1,64 % (2025) à 1,63 % (2026); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 695 \$ à 729 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi à 68 900 \$.

Prestations d'assurance-emploi

	2025	2026
Maximum de la rémunération annuelle assurable	65 700 \$	68 900 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	695 \$	729 \$

Cotisations obligatoires de l'employé

En pourcentage de la rémunération assurable	1,64 %	1,63 %
Cotisation maximale de l'employé par an	1 077,48 \$	1 123,07 \$

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	140
En multiple de la cotisation de l'employé – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,269	1,274
En pourcentage de la rémunération assurable – sans programme enregistré de réduction de la prime	2,296 %	2,282 %
En pourcentage de la rémunération assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	2,081 %	2,077 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – sans programme enregistré de réduction de la prime	1 508,47 \$	1 572,30 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	1 367,32 \$	1 430,79 \$

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

Les régimes enregistrés de remplacement du revenu peuvent donner 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 sans emploi, malades ou en congé de maternité ou parental. Les salariés québécois et leurs employeurs contribuent au programme d'assurance-emploi.

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 du 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) ont diminué, passant de 1,31 % (2025) à 1,30 % (2026); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 695 \$ à 729 \$ en raison de l'augmentation du maximum de la rémunération annuelle assurable de l'assurance-emploi à 68 900 \$.

Prestations d'assurance-emploi	2025	2026
Maximum de la rémunération annuelle assurable	65 700 \$	68 900 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	695 \$	729 \$

Cotisations obligatoires de l'employé

En pourcentage de la rémunération assurable	1,31 %	1,30 %
Cotisation maximale de l'employé par an	860,67 \$	895,70 \$

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	1,236	1,242
En pourcentage de la rémunération assurable – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1,834 %	1,82 %
En pourcentage de la rémunération assurable – avec programme enregistré de réduction de la prime	1,619 %	1,615 %
Cotisation maximale de l'employeur par an – pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 204,94 \$	1 253,98 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an – avec programme enregistré de réduction de la prime	1 063,79 \$	1 112,46 \$

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 produits avec frais de service	Frais de régimes SAS sans mise en commun, PAE et autres produits avec frais de service
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 %							14 %
Ontario	2 %	2 % (à l'exception des réclamations des prestations d'invalidité et des frais de régimes SAS imposables)	8 % TVD	8 % TVD (à l'exception des réclamations des prestations d'invalidité et des frais de régimes SAS imposables)	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 produits avec frais de service	Frais de régimes SAS sans mise en commun, PAE et autres produits avec frais de service
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 %

*À compter du 1^{er} janvier 2027, le taux de la TVQ sur toutes les primes d'assurance taxables passera de 9 % à 9,975 %.

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	
	2025	2026
Alberta	106 400 \$	110 900 \$
Colombie-Britannique	121 500 \$	127 500 \$
Manitoba	167 050 \$	171 500 \$
Nouveau-Brunswick	84 200 \$	85 800 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	79 345 \$	80 935 \$
Nouvelle-Écosse	76 300 \$	79 900 \$
Ontario	117 000 \$	121 700 \$
Île-du-Prince-Édouard	82 900 \$	89 300 \$
Québec	98 000 \$	103 000 \$
Saskatchewan	104 531 \$	108 223 \$
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	112 600 \$	116 000 \$
Nunavut	113 900 \$	117 300 \$
Yukon	104 975 \$	107 599 \$

Plafonds des cotisations d'épargne-retraite

Les cotisations à un régime de pension agréé (RPA) dans le cadre d'un régime de retraite à cotisations déterminées (CD) 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 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 2026 est de 3 932,22 \$.

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 CELI pour 2026 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 109 000 \$.

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 2026 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)
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 \$
2026	35 390 \$	17 695 \$	33 810 \$	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](#) (en anglais seulement):

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 6,00 \$ à 241,33 \$) et copaiement de 30 % jusqu'à un montant maximal par ordonnance (allant de 5,25 \$ à 36,00 \$). 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 766 \$ par adulte, perçue par voie d'imposition. Ce taux est en vigueur du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026. Le montant est ajusté annuellement le 1^{er} juillet.
- Les personnes qui résidaient au Québec le 31 décembre 2024 peuvent être assujetties au paiement d'une [cotisation au Fonds des services de santé](#). La première tranche de 17 630 \$ 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 (MST)		
	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 %	$0,8074 + (0,4426 \times \text{MST} \div 1\,000\,000)$	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 %	$1,2662 + (0,3838 \times \text{MST} \div 1\,000\,000)$	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 des régimes collectifs.

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 %. Depuis le 1 ^{er} janvier 2024, les employés peuvent également demander une déduction fiscale pour la partie supplémentaire 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 35 390 \$ pour 2026) 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 2026, 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 19 000 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 2026 de HUB

Alors que vous vous préparez pour 2026, nous vous invitons à explorer les [Perspectives 2026 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 2026, veuillez contacter votre consultant HUB ou :

Nicolas Bérubé, vice-président associé, Assurance collective
+418-554-9481 nicolas.berube@hubinternational.com

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

Ken Macdonald, vice-président associé, Assurance collective
+403-776-3635 ken.macdonald@hubinternational.com

Carol Vercaigne, vice-présidente régionale, Assurance collective
+ 204-984.9459 carol.vercaigne@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 2026 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.