

Perspectives de HUB

Mise à jour du printemps 2026

Commentaires sur les récentes mises à jour législatives fédérales et provinciales de l'équipe Perspectives canadiennes en avantages sociaux et retraite



Mai 2026



Aperçu

Ce printemps apporte un ensemble de mesures fiscales fédérales, une évolution de la réglementation sur les soins de santé virtuels et d'importants changements législatifs provinciaux touchant les régimes de retraite et d'avantages sociaux, que les promoteurs de régimes à travers le Canada devraient surveiller. Ce document fournit aux promoteurs de régimes et aux autres parties prenantes une mise à jour sur les enjeux clés touchant les régimes d'avantages sociaux et de retraite en date de mai 2026.

Au niveau **fédéral**, les éléments suivants provenant de la récente Mise à jour économique du printemps 2026 pourraient avoir une incidence sur les régimes et/ou les participants :

- Modification du taux de cotisation au RPC
- Accès facilité au Crédit d'impôt pour personnes handicapées
- Régime national d'assurance médicaments – Aucun nouveau financement mentionné dans la Mise à jour économique du printemps 2026

Parmi les autres développements fédéraux que nous suivons :

- Mise à jour sur les soins de santé virtuels
- Nouvelles normes comptables actuarielles pour les avantages sociaux des employés du secteur public : SP 3251

Au niveau **provincial**, les éléments suivants pourraient également avoir une incidence sur les régimes et/ou les participants :

- Modifications à l'impôt sur les primes d'assurance en Ontario
- Amélioration du Fonds de garantie des prestations de retraite de l'Ontario
- Consolidation des régimes à prestations déterminées de l'Ontario en régimes de retraite conjoints – Allègement des primes du Fonds de garantie des prestations de retraite pendant la transition
- Prestations viagères variables de l'Ontario
- Nouvelles dispositions de déblocage pour les comptes immobilisés en Ontario
- Procédure pour décharger les administrateurs de régimes de retraite de l'Ontario à l'égard des participants introuvables âgés de 100 ans et plus
- Budget provincial du Québec
- Budget provincial du Manitoba
- Loi 27 du Québec
- *Employment Pension Plans Act* de l'Alberta
- Modifications à la *Pension Benefits Standards Act* de la Colombie-Britannique

Toutes les données et informations incluses dans ce document ont été compilées à partir de documents et de publications officiels du gouvernement. Bien que nous estimions que les sources sont exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation en vigueur s'ils utilisent ce document à des fins autres qu'informatives.

Mise à jour sur les programmes fédéraux

Les éléments suivants pourraient avoir une incidence sur les régimes et/ou les participants.

Modification du taux de cotisation au RPC

Résumé

Le gouvernement fédéral annonce, dans sa Mise à jour économique du printemps 2026, son intention de modifier le Régime de pensions du Canada (RPC) pour réduire le taux de cotisation de base de 9,9 % à 9,5 %, à compter du 1^{er} janvier 2027. Cette réduction fait suite au 32^e Rapport actuariel du RPC, déposé au Parlement en décembre 2025. Ce rapport a conclu que le taux de cotisation minimal requis pour assurer la viabilité financière du régime au cours des 75 prochaines années est inférieur de 69 points de base au taux prévu par la loi. Ce changement a été approuvé à l'unanimité par les ministres des Finances du Canada dans le cadre de l'examen triennal 2025-2027.

Point de vue du promoteur de régime

Ce changement touche tous les employeurs canadiens. À compter du 1^{er} janvier 2027, les taux de cotisation au RPC des employés et des employeurs diminueront, ce qui réduira le coût de la masse salariale pour les employeurs. Bien que l'économie par employé soit modeste, l'incidence peut être importante dans l'ensemble pour les grandes organisations. Aucune action n'est requise de la part des employeurs; il s'agit d'une modification législative des taux qui s'applique automatiquement.

Accès facilité au Crédit d'impôt pour personnes handicapées

Résumé

Le Crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) est un crédit d'impôt fédéral non remboursable destiné aux personnes ayant une déficience physique ou mentale grave et prolongée. Un certificat de CIPH valide donne également accès à plusieurs autres programmes, notamment la Prestation canadienne pour les personnes handicapées, le Régime enregistré d'épargne-invalidité (et les subventions et obligations fédérales associées), la Prestation pour enfants handicapés et le supplément pour personnes handicapées de l'Allocation canadienne pour les travailleurs.

La Mise à jour économique du printemps 2026 propose trois catégories de réformes :

- Simplifier le processus de demande pour les personnes ayant reçu un diagnostic formel de certains troubles médicaux de longue durée
- Ajouter les podiatres à la liste de professionnels de la santé pouvant attester de l'admissibilité au CIPH (pour certains types de déficiences), et élargir le type de déficiences dont pourront attester les physiothérapeutes, les orthophonistes et les ergothérapeutes
- Reconnaître les tuteurs et curateurs publics comme étant habilités à attester de l'admissibilité au CIPH des adultes dont ils ont la charge dans certaines circonstances.

Le gouvernement estime que ces changements donneront lieu à un allègement fiscal pour les personnes handicapées d'environ 345 millions de dollars sur la période 2025-2031 et a augmenté le financement de l'ARC afin de traiter la hausse prévue des demandes.

Point de vue du promoteur de régime

Puisqu'un certificat de CIPH valide est une condition préalable à la Prestation canadienne pour les personnes handicapées (PCH), la simplification du processus de certification devrait élargir le bassin d'employés admissibles. La plupart des assureurs privés en invalidité ont confirmé que les paiements de la PCH ne seront pas déduits des prestations d'invalidité de longue durée (ILD) collectives, ce qui ne devrait pas avoir d'incidence directe sur les coûts des régimes d'ILD. Cependant, les équipes RH et les gestionnaires de cas d'invalidité doivent savoir que des employés atteints de troubles figurant sur la liste simplifiée – parmi lesquels bon nombre sont dégénératifs ou chroniques – pourraient désormais demander la certification du CIPH pour la première fois, y compris des employés qui touchent actuellement des prestations d'ILD ou qui participent à un programme de retour au travail.

Régime national d'assurance médicaments – Aucun nouveau financement mentionné dans la Mise à jour économique du printemps 2026

Résumé

Comme indiqué précédemment, la *Loi sur l'assurance médicaments* a reçu la sanction royale en 2024 et a établi un cadre pour une couverture universelle à payeur unique de certaines catégories de médicaments. Des ententes bilatérales ont été signées avec quatre territoires de compétence – la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon – prévoyant un financement fédéral pour une couverture universelle au premier dollar de certains médicaments contre le diabète et contraceptifs. Neuf provinces et deux territoires demeurent sans entente.

La Mise à jour économique du printemps 2026 ne prévoit aucun nouveau financement pour le régime d'assurance médicaments ni échancier pour l'élargissement du programme. Le rapport final du comité national d'experts, déposé en novembre 2025, n'a fait l'objet d'aucun suivi, et la liste initiale des médicaments essentiels de l'Agence des médicaments du Canada n'a pas encore été rendue publique.

Point de vue du promoteur de régime

Bien que rien n'ait été annulé, rien n'indique une volonté de conclure de nouvelles ententes bilatérales avec d'autres provinces ou territoires, ni d'élargir le régime national d'assurance médicaments.

Pour les promoteurs de régimes en Colombie-Britannique, au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon, les économies modestes sur le coût des médicaments estimées à 3-5 % annuellement en vertu des ententes bilatérales demeurent en vigueur. Si le gouvernement fédéral laisse ces ententes expirer sans les renouveler, ces quatre territoires de compétence devront absorber les coûts elles-mêmes ou réduire la protection, transférant potentiellement les coûts aux régimes privés.

La question plus large du régime national d'assurance médicaments demeure en suspens. Bien qu'il ait été étudié et recommandé à maintes reprises par le passé, il n'a jamais été mis en œuvre. Cette question mérite une attention continue, mais toute mesure supplémentaire semble peu probable à court terme.

Mise à jour sur les soins de santé virtuels

Résumé

Le 1^{er} avril 2026, Santé Canada a mis en œuvre une nouvelle politique sur les services en vertu de la *Loi canadienne sur la santé* exigeant des provinces qu'elles couvrent les services médicalement nécessaires

fournis par tout prestataire de soins de santé réglementé (y compris les infirmières praticiennes) lorsque ces services seraient assurés s'ils étaient fournis par un médecin. Les provinces qui autorisent la facturation aux patients pour ces services risquent de perdre les transferts fédéraux en santé.

Les provinces adoptent des approches différentes en matière de conformité. Le Québec autorise explicitement les soins virtuels payés par l'employeur; les promoteurs de régimes ayant des employés au Québec sont donc les moins touchés. En Ontario, la ministre de la Santé Sylvia Jones a annoncé le 1^{er} avril 2026 qu'aucune modification aux codes de facturation de l'Assurance-santé de l'Ontario pour les infirmières praticiennes n'est prévue, laissant les services de soins virtuels financés par l'employeur dans un flou réglementaire. En Alberta, le récent projet de loi n° 11 permet aux médecins de facturer à la fois le gouvernement pour les soins aux patients financés par les fonds publics et de facturer ces mêmes services directement aux patients à titre privé. La plupart des autres provinces n'ont pas encore clarifié leurs positions.

Les principaux fournisseurs de soins virtuels n'ont pas publié de réponses publiques exhaustives à cette politique. Ces services, en forte croissance depuis la pandémie de COVID-19, font désormais partie intégrante des régimes d'avantages sociaux offerts par les employeurs au Canada.

Point de vue du promoteur de régime

La politique d'avril 2026 crée une incertitude immédiate pour les prestations de soins de santé virtuels parrainées par les employeurs à travers le Canada. Son incidence concrète dépendra en grande partie des choix des provinces en matière de mise en œuvre et de la réponse des fournisseurs de soins virtuels. Comme les provinces travaillent encore à définir leurs positions, la situation évolue et les implications complètes ne sont pas encore claires.

Les promoteurs de régimes ayant des employés dans plusieurs provinces doivent être conscients que l'environnement réglementaire peut varier selon le territoire de compétence et que l'offre de leur fournisseur de soins virtuels pourrait changer dans certaines provinces à mesure que le cadre se développe. Il est conseillé aux employeurs de maintenir un contact régulier avec leurs fournisseurs pour anticiper tout changement de service.

Nouvelles normes comptables actuarielles pour les avantages sociaux des employés du secteur public : SP 3251

Résumé

En mars 2026, le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP) a publié une nouvelle norme comptable – SP 3251, Avantages sociaux – qui remplacera les deux normes existantes actuellement utilisées par les organisations du secteur public (SP 3250 et SP 3255). La nouvelle norme s'applique pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} avril 2029 ou après, avec possibilité d'adoption anticipée.

La norme SP 3251 consolide les règles existantes en un cadre unique et complet couvrant tous les types d'avantages sociaux, des avantages de retraite et avantages postérieurs à l'emploi aux absences rémunérées et aux indemnités de cessation d'emploi. Les changements sont fondés sur les normes comptables internationales et visent à améliorer la transparence et la comparabilité entre les organisations du secteur public.

Les changements les plus importants comprennent :

- **Comptabilisation immédiate des gains et pertes actuariels.** Actuellement, ceux-ci peuvent être répartis et amortis au fil du temps, ce qui lisse les incidences d'un exercice à l'autre sur les états financiers. En vertu de la nouvelle norme, toutes les réévaluations doivent être

comptabilisées immédiatement au bilan. Cela rendra les bilans plus sensibles aux mouvements des taux d'intérêt et aux changements d'hypothèses actuarielles.

- **Juste valeur des actifs des régimes.** Les valeurs d'actifs lissées ou moyennées ne sont plus permises; les régimes doivent déclarer la juste valeur des actifs à chaque date de clôture.
- **Comptabilisation immédiate du coût des services passés.** Les modifications aux dispositions relatives aux prestations étaient auparavant amorties sur des périodes futures, elles doivent désormais être comptabilisées immédiatement.
- **Nouveau cadre de taux d'actualisation.** Les régimes entièrement capitalisés utiliseront un rendement basé sur le marché; les régimes sous-capitalisés devront utiliser un taux d'obligations gouvernementales ou de haute qualité. Il s'agit d'un changement par rapport au modèle actuel à approche unique.
- **Exigences d'information considérablement élargies.** Les organisations devront fournir des analyses de sensibilité, des rapprochements détaillés, des ventilations des actifs des régimes, des profils d'échéances et la justification du choix du taux d'actualisation.
- **Aucun ajustement par extrapolation.** Les organisations ne seront plus autorisées à utiliser des dates d'évaluation anticipées avec des ajustements par extrapolation (par exemple, le 31 décembre pour une fin d'exercice au 31 mars). Cela obligera certaines organisations à revoir leurs calendriers de rapports actuariels avant la date d'entrée en vigueur.

Point de vue du promoteur de régime

Pour la plupart des organisations du secteur public, aucune action immédiate n'est requise et la date d'entrée en vigueur de 2029 laisse du temps pour planifier. Cependant, une préparation anticipée peut être justifiée dans certaines situations, notamment pour les organisations qui présentent actuellement des pertes actuarielles non amorties importantes, qui utilisent une date d'évaluation anticipée pour les évaluations actuarielles, ou qui prévoient des changements de convention collective ou de conception du régime avant 2028.

Les exigences élargies en matière d'information augmenteront la charge de travail actuariel à chaque période de déclaration. Pour les régimes multi-employeur, où les obligations comptables relatives aux avantages sociaux sont transmises aux employeurs participants, les administrateurs doivent anticiper que les organisations membres pourraient soulever des questions à l'approche de la date d'entrée en vigueur.

Les organisations ayant des obligations au titre de régimes de retraite à prestations déterminées ou d'avantages postérieurs à l'emploi devraient faire appel à leurs actuaires pour évaluer l'incidence de la transition sur les états financiers et, le cas échéant, travailler avec les auditeurs pour planifier le cadre d'information élargi.

Mises à jour provinciales récentes

Les éléments suivants pourraient également avoir une incidence sur les régimes et/ou les participants.

Modifications à l'impôt sur les primes en Ontario

Résumé

À compter du 1^{er} avril 2026, des modifications à la *Loi sur l'imposition des sociétés* de l'Ontario permettent aux régimes d'avantages sociaux capitalisés d'être traités comme des régimes sans capitalisation aux fins de l'impôt sur les primes d'assurance (IS-PA). Ce choix volontaire reporte l'obligation au titre de l'IS-PA de la date de cotisation à la date de versement des prestations, offrant un allègement important des flux de trésorerie. Auparavant, les régimes capitalisés (où les cotisations excèdent les montants nécessaires pour les prestations payables dans les 30 jours) faisaient face à une obligation immédiate au titre de l'IS-PA sur les cotisations. Le nouveau choix permet de reporter cet impôt jusqu'au versement effectif des prestations, sous réserve de limites qui seront précisées dans la réglementation. Le gouvernement estime que cette mesure fournira un allègement de trésorerie de 115 millions de dollars en 2026-2027, puis de 10 millions de dollars annuellement les années suivantes.

Point de vue du promoteur de régime

Ce changement offre aux employeurs ontariens ayant des régimes d'avantages sociaux capitalisés un outil précieux de gestion des flux de trésorerie. Les promoteurs de régimes devraient effectuer une modélisation financière pour déterminer si le choix est avantageux dans leur situation, en tenant compte des tendances et du calendrier de versement des prestations. Le choix est volontaire, offrant la flexibilité d'adopter l'approche qui convient le mieux à la situation financière de l'organisation et permettant de profiter de la valeur temporelle de l'argent grâce au report des paiements d'impôt. Les employeurs devraient travailler avec leurs conseillers fiscaux et leurs conseillers en avantages sociaux pour évaluer la pertinence de l'exercer, mettre à jour les processus comptables et de conformité fiscale en conséquence, et surveiller les détails réglementaires concernant les limites prescrites et les procédures pour établir le choix de traitement. Il est important de noter que les frais d'administration demeurent assujettis à l'IS-PA, quel que soit le traitement choisi.

Amélioration du Fonds de garantie des prestations de retraite de l'Ontario

Résumé

À compter du 26 mars 2026, la limite mensuelle de garantie en vertu du Fonds de garantie des prestations de retraite (FGPR) a été doublée, passant de 1 500 \$ à 3 000 \$ par mois pour tous les bénéficiaires admissibles des régimes de retraite à employeur unique à prestations déterminées de l'Ontario (RREU-PD). Cette modification s'applique à toute liquidation de régime survenant le 26 mars 2026 ou après. Il s'agit de la plus importante augmentation de la limite de garantie du FGPR depuis la création du fonds en 1980, et elle sera mise en œuvre sans coût supplémentaire pour les employeurs. Les taux d'évaluation du FGPR n'augmenteront pas en raison de ce changement.

Point de vue du promoteur de régime

Pour les promoteurs de régimes RREU-PD de l'Ontario, aucune action n'est requise. La protection

améliorée s'applique automatiquement aux régimes admissibles et est offerte sans coût supplémentaire. Les promoteurs pourraient souhaiter mettre à jour les communications aux participants et les brochures du régime pour refléter la limite de garantie améliorée, en particulier pour les participants approchant de la retraite qui auraient avantages à connaître la protection accrue disponible en cas de liquidation du régime.

Consolidation des régimes à prestations déterminées de l'Ontario en régimes de retraite conjoints – Allègement des primes du Fonds de garantie des prestations de retraite pendant la transition

Résumé

En lien avec l'augmentation de la limite de garantie du FGPR, le budget 2026 a annoncé que l'Ontario tiendra des consultations sur des règlements visant à accorder un allègement des primes du FGPR aux promoteurs de régimes RREU-PD qui sont en cours de consolidation avec un régime de retraite conjoint (RRC). Actuellement, les évaluations et la couverture du FGPR ne prennent fin qu'après la consolidation complète. Le changement proposé suspendrait les primes du FGPR pendant qu'une consolidation est en attente d'approbation réglementaire, à condition que les bénéficiaires du régime aient consenti à la consolidation. Les détails feront l'objet de consultations et de règlements d'application.

Point de vue du promoteur de régime

Cette mesure ne concerne que les promoteurs de régimes RREU-PD qui poursuivent activement ou envisagent sérieusement une conversion en RRC. Pour ces promoteurs, la possibilité de suspendre les primes du FGPR pendant la période d'approbation réglementaire représente une réduction tangible des coûts de portage pendant la transition. Ceux qui en sont au stade exploratoire devraient intégrer cet allègement potentiel dans leur analyse coûts-avantages globale d'une conversion en RRC.

Prestations viagères variables de l'Ontario

Résumé

Le gouvernement de l'Ontario a proposé des modifications législatives dans le cadre du projet de loi n° 97 pour permettre les prestations viagères variables (PVV) comme option de décaissement dans les régimes de retraite à cotisations déterminées (RRCD) et les régimes à cotisations volontaires supplémentaires enregistrés en Ontario. Les PVV fournissent aux participants un revenu mensuel à vie provenant d'un fonds commun de PVV, dont les montants varient en fonction du rendement des placements du fonds et de l'expérience de mortalité des retraités participants.

Bien que le projet de loi n° 97 ait établi le cadre législatif pour les PVV, les régimes ontariens ne peuvent pas encore les offrir. Les règlements nécessaires à leur mise en œuvre n'ont pas encore été élaborés, et l'Ontario a l'intention de consulter les parties prenantes au cours de 2026 avant de les finaliser. La province vise le 1^{er} janvier 2027 comme date à laquelle les régimes pourraient commencer à offrir des PVV aux participants.

Point de vue du promoteur de régime

L'offre de PVV sera optionnelle pour les promoteurs de régimes. Les promoteurs de régimes CD en Ontario qui envisagent cette option devraient commencer à évaluer leur état de préparation administrative et les

répercussions sur la structure de leur régime.

Nouvelles dispositions de débloqué pour les comptes immobilisés en Ontario

Résumé

Le projet de loi n° 97 propose deux nouvelles dispositions de débloqué pour les détenteurs de comptes immobilisés en Ontario. Premièrement, les titulaires de comptes immobilisés ayant atteint l'âge de retraite anticipée en vertu des modalités de leur régime de retraite pourraient débloquer le total de leurs actifs. Deuxièmement, les titulaires de comptes âgés de moins de 55 ans dont les soldes immobilisés totaux sont inférieurs à un montant prescrit – 29 840 \$ en 2026 et indexé annuellement par la suite – pourront également débloquer la totalité de leurs actifs. Cette disposition élargit la règle existante de débloqué des petits soldes, jusqu'ici réservée aux titulaires de comptes de 55 ans et plus, aux titulaires plus jeunes qui satisfont au seuil de solde.

Point de vue du promoteur de régime

Les promoteurs de régimes devraient réviser leurs trousse de cessation d'emploi et leurs documents de communication sur la retraite pour refléter avec exactitude les nouvelles options de débloqué. Plus précisément, les participants qui cessent leur emploi avant l'âge de retraite anticipée et qui transfèrent leur valeur de rachat dans un compte immobilisé devraient être informés que le débloqué complet pourrait être offert selon leur âge et leur solde. Les promoteurs dont les documents de régime définissent un âge de retraite anticipée devraient également confirmer que la définition est clairement énoncée, car celle-ci constituera un critère déclencheur pour la première disposition de débloqué.

Procédure pour décharger les administrateurs de régimes de retraite de l'Ontario à l'égard des participants introuvables âgés de 100 ans et plus

Résumé

Le projet de loi n° 97 modifie la *Loi sur les régimes de retraite* (LRR) pour introduire une nouvelle procédure qui déchargerait les administrateurs de régimes de retraite des coûts liés aux participants introuvables qui sont âgés de 100 ans ou plus. Pour obtenir une décharge, les administrateurs seraient tenus d'effectuer des recherches supplémentaires pour localiser la personne introuvable et de respecter une période d'attente prescrite. À la suite de la décharge, le participant introuvable perd tout droit aux prestations prévues par le régime ou la LRR. Pour les régimes PD, la valeur des droits libérés demeurerait dans la caisse de retraite. Pour les régimes CD, le solde pourrait être réaffecté de la manière prescrite par règlement. La demande est présentée au directeur général de l'Autorité ontarienne de réglementation des services financiers (ARSF), et les exigences spécifiques seront énoncées dans les règlements à venir.

Point de vue du promoteur de régime

Les promoteurs de régimes et les administrateurs devraient commencer par examiner leurs dossiers de participation afin d'identifier les personnes âgées de 100 ans ou plus qui sont introuvables. Bien que la procédure de décharge ne puisse être amorcée tant que les exigences de recherche et la période d'attente n'auront pas été établies par règlement, dresser une liste de cas potentiellement admissibles permettra

d'agir rapidement une fois le cadre réglementaire en place. Les promoteurs devraient également signaler ce changement à leurs conseillers juridiques et à leurs responsables de tenue de documents, car la procédure de décharge comportera une demande formelle auprès de l'ARSF et des exigences précises en matière de documentation.

Budget provincial du Québec

Résumé

Le Budget 2026-2027 du Québec a proposé plusieurs changements pour améliorer le Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) et le rendre plus attrayant. En voici un aperçu :

- introduction possible d'un taux de cotisation minimal de 2 % du salaire et possibilité pour les administrateurs de fermer les comptes inactifs dans certaines situations;
- augmentation du plafond des frais de gestion à 1,50 % pour toutes les options de placement existantes (le plafond actuel des frais de gestion est de 1,25 % pour l'option de placement par défaut et de 1,50 % pour toute autre option de placement);
- administration simplifiée des cotisations en facilitant le suivi des cotisations des travailleurs, et clarification des attentes de Retraite Québec concernant le rôle des administrateurs pour ce type de régime au moyen de lignes directrices;
- flexibilité accrue pour les employeurs et les administrateurs, notamment en permettant l'inscription des employés ayant moins d'un an d'ancienneté une seule fois par année, en remplaçant le rappel obligatoire par la soumission annuelle d'un document produit par Retraite Québec, et en fournissant de meilleures orientations sur les résiliations de contrats;
- introduction de nouvelles options de placement exigeant une cotisation de l'employeur d'au moins 2 % du salaire de l'employé, avec des frais de gestion pouvant atteindre 1,75 %.

Les changements ci-dessus nécessiteront des modifications législatives et réglementaires. De plus amples détails seront annoncés par Retraite Québec prochainement.

Le gouvernement explore également la création d'un RVER public et un renforcement de la conformité des employeurs par l'entremise de vérifications de la CNESST.

Point de vue du promoteur de régime

La plupart de ces changements visent à réduire le fardeau administratif et à offrir une plus grande flexibilité aux administrateurs de RVER et aux promoteurs de régimes. Une fois la réglementation adoptée, les promoteurs de régimes devraient anticiper des augmentations des frais de gestion. Ils pourraient également souhaiter examiner les nouvelles options de placement offertes par leur administrateur de RVER, réévaluer leur stratégie de cotisation et reconsidérer leur choix global de véhicule d'épargne-retraite.

Rappelons que les employeurs comptant au moins cinq employés admissibles au Québec doivent offrir un RVER ou un autre type de régime d'épargne en milieu de travail.

Budget provincial du Manitoba

Résumé

Le Budget 2026 du Manitoba introduit des changements touchant les avantages sociaux offerts par les employeurs, la conformité en milieu de travail et les obligations relatives à la paie :

- **Produits d'hygiène menstruelle gratuits obligatoires** : À compter d'août 2026, tous les employeurs réglementés par la province doivent fournir des produits d'hygiène menstruelle gratuits dans chaque lieu de travail.
- **Élimination de l'exigence de billets médicaux** : Les employés n'auront plus besoin d'un billet de médecin pour les absences de courte durée, libérant environ 75 300 heures de consultation médicale annuellement.
- **Prélèvement fiscal sur la masse salariale inchangé** : La structure de taux du prélèvement fiscal pour la santé et l'enseignement postsecondaire demeure la même (exemption sous 2,5 M\$; 4,3 % sur 2,5 M\$ à 5 M\$; 2,15 % sur la masse salariale totale supérieure à 5 M\$).
- **Gains maximums assurables de la Commission des accidents du travail** : Augmentés à 171 500 \$ pour 2026 (contre 167 050 \$ auparavant).

Point de vue du promoteur de régime

L'élimination des billets médicaux obligera les employeurs à revoir leurs politiques de gestion des absences et d'invalidité de courte durée, notamment pour déterminer si des certificats médicaux sont toujours exigés pour les absences de plus longue durée. Les employeurs devraient envisager des solutions de rechange comme l'attestation de l'employé et des protocoles de retour au travail mis à jour.

Du côté de la conformité et de la paie, les équipes des RH et des installations devraient planifier la fourniture de produits d'hygiène menstruelle d'ici août 2026. Les employeurs approchant des seuils de 2,5 M\$ ou 5 M\$ de taxe sur la masse salariale devraient surveiller la rémunération totale alors que les salaires continuent de dépasser l'inflation. L'augmentation des gains assurables de la Commission des accidents du travail pourrait également augmenter les primes pour les employeurs ayant du personnel à rémunération plus élevée. Tous ces changements de coûts réglementaires devraient être intégrés à la budgétisation de la rémunération globale et des avantages sociaux.

Loi 27 du Québec

Résumé

La Loi 27 du Québec modernise le régime de santé et de sécurité du travail de la province en exigeant des employeurs qu'ils :

- Établissent des structures de représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité
- Identifient tous les risques en milieu de travail, y compris les facteurs chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques, de sécurité et, de façon essentielle, les facteurs psychosociaux
- Collaborent avec les travailleurs pour élaborer des méthodes de prévention et de contrôle
- Mettent en œuvre et améliorent continuellement des plans de prévention écrits

Les organisations comptant 20 employés ou plus au Québec doivent former un comité de santé et de sécurité avec une représentation égale des employés et de la direction. Ce comité joue un rôle actif dans l'identification des risques et l'élaboration des stratégies de prévention. Les employeurs devront également élaborer un programme de prévention complet qui comprend l'évaluation des risques

psychosociaux, des mesures de contrôle, des exigences en matière de formation et des processus d'évaluation continue.

Pour les organisations comptant moins de 20 employés au Québec, les exigences de conformité sont plus simples, mais demeurent substantielles. Les organisations doivent nommer un agent de liaison en santé et sécurité qui sert d'intermédiaire entre les travailleurs et la direction en matière de sécurité. Au lieu d'un programme de prévention complet, ils devront créer un plan d'action simplifié avec des objectifs clairs, des échéanciers et des mesures de responsabilisation pour traiter les risques identifiés.

Point de vue du promoteur de régime

Les organisations qui investissent dans la santé et la sécurité psychologiques constatent des résultats mesurables : réduction du roulement de personnel et des coûts de recrutement, diminution des réclamations d'invalidité, augmentation de la productivité, amélioration de l'engagement des employés et renforcement de la réputation en tant qu'employeur de choix.

La date limite pour satisfaire aux exigences est le 26 octobre 2026 et les organisations qui ne respectent pas les exigences de la Loi 27 s'exposent à des amendes pouvant atteindre 300 000 \$ de la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail).

Les webinaires de HUB, animés par des experts, offrent des perspectives pratiques sur la conformité à la Loi 27 et la mise en œuvre de stratégies efficaces en matière de santé et de sécurité psychologiques :

[Webinaire partie 1 : Loi 27 en pratique : comprendre vos nouvelles obligations envers vos employés au Québec](#)

Un aperçu complet des exigences de la Loi 27, des échéanciers de conformité et de ce que votre organisation doit faire pour respecter la norme.

[Webinaire partie 2 : Loi 27 en pratique – Ce que les employeurs font bien, six mois plus tard](#)

Ce que les employeurs font bien six mois après le début, les stratégies gagnantes, les pièges courants à éviter et les conseils pratiques de mise en œuvre de nos consultants en santé et performance.

Employment Pension Plans Act de l'Alberta

Résumé

Le 10 mars 2026, l'Alberta a présenté le projet de loi n° 17, qui propose plusieurs modifications importantes à la *Employment Pension Plans Act* (EPPA). Plus particulièrement, le projet de loi permettrait des réductions des prestations accumulées dans le cadre d'une conversion d'un régime de retraite à coûts négociés (*Negotiated Cost Pension Plan*) vers un régime de retraite à prestations cibles. Ce changement est particulièrement pertinent pour les régimes de retraite multi-employeur négociés collectivement en Alberta qui se sont appuyés sur une exemption temporaire de capitalisation de solvabilité, car le cadre proposé fournirait une solution de financement plus permanente et appropriée pour ces régimes.

Le projet de loi n° 17 introduit également une exonération au titre de la rente, en vertu de laquelle un administrateur de régime qui satisfait aux modalités législatives prescrites serait exonéré de sa responsabilité continue à l'égard des prestations couvertes par une rente achetée. Cette disposition s'applique tant dans les situations de régime en cours que lors de la liquidation, avec des modalités spécifiques devant être détaillées dans les règlements à venir. Parmi les autres changements, mentionnons la prolongation du seuil d'une « absence temporaire » de 52 à 78 semaines consécutives, l'ajout d'un critère d'admissibilité basé sur les heures pour l'adhésion aux régimes de retraite multi-employeur négociés collectivement, et la clarification des options de transfert lors de la liquidation du régime. De façon générale, ces modifications rapprochent l'EPPA de la *Pension Benefits Standards Act*

(PBSA) de la Colombie-Britannique, un objectif de longue date des deux gouvernements provinciaux.

Point de vue du promoteur de régime

Les promoteurs de RRIE négociés collectivement devraient évaluer comment le cadre de conversion en prestations cibles pourrait influencer sur leur stratégie de financement et les communications aux participants. Ceux qui envisagent des achats de rentes, que ce soit dans le cadre d'une réduction continue des risques ou d'une liquidation, devraient surveiller les règlements qui définiront les modalités requises pour obtenir une exonération complète des obligations liées au régime.

Modifications à la *Pension Benefits Standards Act* de la Colombie-Britannique

Résumé

Les modifications à la *Pension Benefits Standards Act* (PBSA) de la Colombie-Britannique, adoptées par le projet de loi n° 33 en novembre 2023, entrent en vigueur en deux étapes en 2026. À compter du 30 avril 2026, l'exemption d'enregistrement pour les régimes individuels désignés (*Specified Individual Plans*), qui sont des arrangements à prestations déterminées pour les employés à revenu élevé, a été rétablie.

À compter du 30 octobre 2026, les promoteurs de régimes CD pourront offrir une augmentation automatique des cotisations : les cotisations des participants augmentent automatiquement à moins que le participant n'indique le contraire après avoir reçu un avis. Les conjoints survivants auront également le droit de choisir une rente versée directement par le régime plutôt qu'un transfert immobilisé au décès d'un participant au régime avant la retraite.

Point de vue du promoteur de régime

Les employeurs de la Colombie-Britannique qui offrent des régimes CD et qui optent pour l'augmentation automatique des cotisations devront mettre à jour les documents du régime, les processus administratifs et les communications aux participants. Plus précisément, un mécanisme d'avis et de retrait devra être en place avant l'entrée en vigueur des dispositions. Les promoteurs devraient également réviser le texte de leur régime et les dispositions relatives aux prestations de décès avant la retraite pour s'assurer que la nouvelle option de rente du conjoint survivant est correctement reflétée et peut être administrée. Pour les employeurs offrant des régimes individuels désignés à leur personnel de direction, le changement du 30 avril supprime l'exigence d'enregistrement auprès de la BC Financial Services Authority (BCFSA) et réduit le fardeau administratif continu. Aucune action immédiate n'est requise, bien que les promoteurs puissent souhaiter confirmer leurs arrangements avec leurs conseillers juridiques.

À propos de HUB

Nous conseillons les entreprises et les individus sur les façons d'atteindre leurs objectifs.

En travaillant avec nous, vous êtes au centre d'un vaste réseau de spécialistes en risques, assurance, avantages sociaux, retraite et gestion de patrimoine, qui apportent de la clarté à un monde en évolution grâce à des solutions sur mesure et à un soutien constant.

Vous êtes donc prêt pour demain.

Pour en savoir plus, veuillez visiter www.hubinternational.com.

Coordonnées

Si vous avez des questions au sujet de l'information contenue dans notre Mise à jour du printemps 2026, veuillez communiquer avec votre conseiller en avantages sociaux de HUB ou :

Joe Abou-Malhab, consultant associé, Assurance collective
+514 787-7323 joe.aboumalhab@hubinternational.com

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

Lisa DiDomizio, consultante principale, Santé et performance
+416 619-8182 lisa.didomizio@hubinternational.com

Forest Kong, consultant principal, Assurance collective
+778 327-5385 forest.kong@hubinternational.com

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

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

Kyle McFadyen, consultant principal, Assurance collective
+204 480-5961 kyle.mcfadyen@hubinternational.com

Michael Scott, consultant principal, Consultation en placements
+416 619-8476 michael.scott@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

Toutes les données et informations incluses dans ce document ont été compilées à partir de documents et de publications officiels du gouvernement. Bien que nous estimions que les sources sont exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation en vigueur s'ils utilisent ce document à des fins autres qu'informatives.