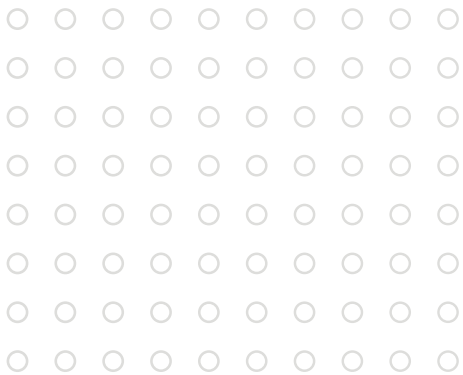




MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES **2022**

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



MISE À JOUR DES PRESTATIONS GOUVERNEMENTALES 2022

LETTRE DE BIENVENUE	3
LE CALENDRIER FINANCIER	5
SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE	7
RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA	8
RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC	9
ASSURANCE-EMPLOI	10
ASSURANCE-EMPLOI (QUÉBEC)	11
RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	12
TAUX D'IMPOSITION DES PRIMES	14
INDEMNITÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	15
PLAFONDS SUR LES COTISATIONS D'ÉPARGNE-RETRAITE	16
POURCENTAGES DE RETRAIT DES FONDS DE REVENU DE RETRAITE	17
CONGÉ DE COMPASSION	19
PRIMES DES RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAUX / TAXE SANTÉ DES EMPLOYEURS	22
INCIDENCES SUR LE REVENU IMPOSABLE	24

LETTRE DE BIENVENUE

Nous sommes ravis de publier notre 18e mise à jour annuelle des prestations gouvernementales. Nous allons bientôt entrer dans la troisième année de la pandémie. L'impact continue de se faire sentir à plusieurs endroits dans la gestion des programmes d'avantages sociaux. Afin de vous aider à vous préparer, nous aimerions attirer votre attention sur les nombreuses nouvelles modifications législatives apportées aux programmes fédéraux et provinciaux.

Alors que nous naviguons à travers ces mois de pandémie, il peut être important de redéfinir les attentes sur les niveaux de service à court et à moyen terme. Avec les turbulences existantes sur le marché du travail, l'émergence de nouveaux variants de la COVID et l'attention portée au « présentisme », nous anticipons des défis avec nos partenaires assureurs pour fournir des délais d'exécution qui répondent à nos attentes. Cela aura également un impact sur les réclamations d'invalidité en raison des difficultés d'adjudication liées aux rapports médicaux retardés et aux soins de santé difficilement accessibles, à l'augmentation des réclamations et, bien sûr, aux problèmes de pénurie de main-d'oeuvre dans presque tous les secteurs de notre économie.

Avec des taux de vaccination avoisinant les 81 % pour les canadiens admissibles et un ambitieux programme de rappel en cours, nous restons optimistes quant au fait que nous traverserons cette période d'incertitude et que nous en sortirons plus forts grâce aux leçons tirées de la pandémie.

À l'instar des années précédentes, notre mise à jour propose un résumé des changements aux politiques gouvernementales qui peuvent avoir un impact sur votre régime d'avantages sociaux, votre régime de retraite, vos politiques en matière de RH et vos stratégies de rémunération.

Plusieurs changements importants ont été annoncés pour l'année à venir et en voici un sommaire :

- Le MGAP est passé de 61 600 \$ (2021) à 64 900 \$ (2022);
- Le taux de cotisation au RPC est passé de 5,45 % (2021) à 5,70 % (2022); de 2019 à 2023, il y aura une augmentation progressive de 1 % (de 4,95 % à 5,95 %) du taux de cotisation de l'employé; le taux d'indexation des prestations du RPC est passé de 1,0 % (2021) à 2,7 % (2022);
- Le taux de cotisation au RRQ est passé de 5,90 % (2021) à 6,15 % (2022); de 2019 à 2023, il y aura une augmentation progressive de 1 % (de 5,4 % à 6,4 %) du taux de cotisation de l'employé; le taux d'indexation des prestations du RPQ est passé de 1,0 % (2021) à 2,7 % (2022);
- Les cotisations des employés à l'AE (en pourcentage du revenu assurable) sont restées stables à 1,58 %; le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 595 \$ à 638 \$ en raison de l'augmentation du maximum du revenu annuel assurable de l'AE à 60 300 \$;
- Les cotisations des employés du Québec à l'AE (en pourcentage du revenu assurable) sont passées de 1,18 % (2021) à 1,20 % (2022); le montant maximal des prestations hebdomadaires est passé de 595 \$ à 638 \$ en raison de l'augmentation du maximum du revenu annuel assurable à l'AE, qui est passé à 60 300 \$.

De nombreux changements et ajustements aux politiques gouvernementales sont décrits dans notre rapport, et nous espérons que ces informations vous aideront à créer vos plans d'entreprise et à établir vos objectifs pour cette année et celles à venir.

Les données et les informations illustrées dans notre guide 2022 ont été compilées à partir de documents et de publications officielles du gouvernement. Bien que nous estimions que les sources soient exactes, les lecteurs doivent se référer à la législation en vigueur s'ils utilisent ces données à des fins autres qu'informationnelles.

LETTRE DE BIENVENUE (SUITE)

Nous croyons fermement que la durabilité des régimes d'avantages sociaux peut être obtenue par la sensibilisation, des conseils et des actions. Nous prenons ces mandats au sérieux et consacrons beaucoup de temps et d'énergie à leur réalisation. Notre mission consiste à cerner les problèmes émergents qui peuvent avoir une incidence négative sur votre entreprise et votre personnel. En d'autres termes, nous déterminons les risques liés aux régimes d'avantages sociaux et les risques commerciaux associés, puis travaillons avec les acteurs du secteur pour développer des solutions pour votre entreprise. Nos conseils indépendants sont ancrés dans l'éducation et la sensibilisation. Grâce à l'éducation, les clients peuvent agir en toute confiance.

Nous espérons que notre plus récente publication vous sera utile. Nous avons hâte de répondre à vos besoins en matière d'avantages sociaux et de vous guider au cours des prochains mois.

LE CALENDRIER FINANCIER

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

Janvier	
1	<ul style="list-style-type: none">• Droits de cotisation supplémentaires à un CELI de 6 000 \$
5	<ul style="list-style-type: none">• Versement du crédit pour la TPS/TVH
20	<ul style="list-style-type: none">• Allocation canadienne pour enfants
26	<ul style="list-style-type: none">• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
27	<ul style="list-style-type: none">• Prestations du RPC et de la SV
Février	
18	<ul style="list-style-type: none">• Allocation canadienne pour enfants
24	<ul style="list-style-type: none">• Prestations du RPC et de la SV
Mars	
1	<ul style="list-style-type: none">• Date limite pour cotiser à votre REER pour l'année d'imposition 2021
2	<ul style="list-style-type: none">• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
18	<ul style="list-style-type: none">• Allocation canadienne pour enfants
29	<ul style="list-style-type: none">• Prestations du RPC et de la SV
Avril	
5	<ul style="list-style-type: none">• Versement du crédit pour la TPS/TVH
13	<ul style="list-style-type: none">• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
20	<ul style="list-style-type: none">• Allocation canadienne pour enfants
27	<ul style="list-style-type: none">• Prestations du RPC et de la SV
30	<ul style="list-style-type: none">• Date limite pour produire une déclaration de revenus
	<ul style="list-style-type: none">• Échéance de paiement de l'ARC
	<ul style="list-style-type: none">• Délai de production des déclarations de revenus finales si le décès est survenu entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021
Mai	
20	<ul style="list-style-type: none">• Allocation canadienne pour enfants
27	<ul style="list-style-type: none">• Prestations du RPC et de la SV
Juin	
1	<ul style="list-style-type: none">• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
15	<ul style="list-style-type: none">• Déclaration de revenus pour les travailleurs autonomes (tout solde dû est dû le 30 avril 2022)
20	<ul style="list-style-type: none">• Allocation canadienne pour enfants
28	<ul style="list-style-type: none">• Prestations du RPC et de la SV

LE CALENDRIER FINANCIER (SUITE)

Juillet	
5	• Versement du crédit pour la TPS/TVH
13	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
20	• Allocation canadienne pour enfants
27	• Prestations du RPC et de la SV
Août	
19	• Allocation canadienne pour enfants
29	• Prestations du RPC et de la SV
Septembre	
7	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
20	• Allocation canadienne pour enfants
27	• Prestations du RPC et de la SV
Octobre	
5	• Versement du crédit pour la TPS/TVH
20	• Allocation canadienne pour enfants
26	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
27	• Prestations du RPC et de la SV
Novembre	
18	• Allocation canadienne pour enfants
28	• Prestations du RPC et de la SV
Décembre	
7	• Annonce sur les taux d'intérêt de la Banque du Canada
13	• Allocation canadienne pour enfants
21	• Prestations du RPC et de la SV
31	• Date limite pour les particuliers qui auront atteint 71 ans en 2022 pour cotiser et convertir leur REER en FERR
	• Date limite des cotisations au REEE 2022
	• Date limite des cotisations au REEI 2022
	• Date limite pour faire un don de bienfaisance pour 2022

SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

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

Prestation	Prestation mensuelle maximale Janvier - Mars¹ 2022	Revenu annuel maximal Janvier - Mars 2022²
Pension de sécurité de la vieillesse (SV), quel que soit l'état matrimonial	642,25 \$	133 141 \$ (revenu individuel)
Supplément de revenu garanti (SRG)		
Retraité célibataire, veuf ou divorcé	959,26 \$	19 464 \$ (revenu individuel)
Époux/conjoint de fait d'un non prestataire	959,26 \$	46 656 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un prestataire qui perçoit une pension complète de la SV	577,43 \$	25 728 \$ (revenu combiné)
Époux/conjoint de fait d'un bénéficiaire d'allocation	577,43 \$	46 656 \$ (revenu combiné)
Allocation	1 219,68 \$	36 048 \$ (revenu combiné)
Allocation au survivant	1 453,93 \$	26 256 \$ (revenu individuel)

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

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.

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

RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA

Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) est passé de 61 000 \$ en 2021 à 64 900 \$ en 2022. L'exemption de base reste inchangée à 3 500 \$, tandis que le taux de cotisation passe de 5,45 % à 5,70 %.

Au cours des prochaines années, les taux de cotisation vont continuer à augmenter. Depuis 2019, il y a une augmentation progressive qui atteindra 5,95 % en 2023.

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

Pour 2022, le taux d'indexation des prestations est de 2,7 %.

Cotisations et prestations du Régime de pensions du Canada	2022	2021
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	64 900 \$	61 600 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$
Taux de cotisation		
Employeur	5,70%	5,45%
Employé	5,70%	5,45%
Travailleur autonome	11,40%	10,90%
Cotisations annuelles (maximum)		
Employeur	3 499,80 \$	3 166,45 \$
Employé	3 499,80 \$	3 166,45 \$
Travailleur autonome	6 999,60 \$	6 332,90 \$
Prestation de retraite (maximum à 65 ans)	1 253,59 \$/mois	1 203,75 \$/mois
Prestations de décès		
Montant forfaitaire	2 500 \$	2 500 \$
Prestation de survivant (maximum si moins de 65 ans)	674,79 \$/mois	650,72 \$/mois
Prestation de survivant (maximum si 65 ans ou plus)	752,15 \$/mois	722,25 \$/mois
Orphelin (par enfant)	264,53 \$/mois	257,58 \$/mois
Prestations d'invalidité		
Cotisant (maximum)	1 464,83 \$/mois	1 413,66 \$/mois
Enfant (par enfant)	264,53 \$/mois	257,58 \$/mois

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

RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

Cotisations et prestations du Régime de rentes du Québec	2022	2021
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP)	64 900 \$	61 600 \$
Exemption de base	3 500 \$	3 500 \$
Taux de cotisation		
Employeur	6,15 %	5,90 %
Employé	6,15 %	5,90 %
Travailleur autonome	12,30 %	11,80 %
Cotisations annuelles (maximum)		
Employeur	3 766,10 \$	3 427,90 \$
Employé	3 766,10 \$	3 427,90 \$
Travailleur autonome	7 552,20 \$	6 855,80 \$
Prestation de retraite (maximum à 65 ans)	1 253,59 \$/mois	1 208,26 \$/mois
Prestations de décès		
Montant forfaitaire	2 500 \$	2 500 \$
Conjoint survivant (maximum si moins de 45 ans)		
• N'a pas d'enfant à charge et n'est pas handicapé	602,86 \$/mois	578,42 \$/mois
• A un enfant à charge et n'est pas handicapé	955,61 \$/mois	921,89 \$/mois
• Est handicapé avec ou sans enfant à charge	993,10 \$/mois	958,40 \$/mois
Conjoint (maximum si entre 45 et 64 ans)	993,10 \$/mois	958,40 \$/mois
Conjoint (maximum si 65 ans ou plus)	746,65 \$/mois	714,78 \$/mois
Orphelin (par enfant)	264,53 \$/mois	257,58 \$/mois
Prestations d'invalidité		
Cotisant (maximum)	1 463,83 \$/mois	1 416,45 \$/mois
Enfant (par enfant)	83,99 \$/mois	81,78 \$/mois

Des informations détaillées sur les éléments actuels du RRQ sont disponibles sur :
https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/regime_chiffres/Pages/regime_chiffres.aspx.

ASSURANCE-EMPLOI

Le maximum du revenu annuel assurable pour l'assurance-emploi a été augmenté pour 2022 à 60 300 \$ et le pourcentage de la cotisation resté inchangé. La prestation hebdomadaire maximale est passée de 595 \$ à 638 \$; la prestation est toujours égale à 55 % du revenu assuré.

Prestations d'assurance-emploi	2022	2021
Maximum du revenu annuel assurable	60 300 \$	56 300 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	638 \$	595 \$

Cotisations obligatoires de l'employé

En pourcentage du revenu assurable	1,58 %	1,58 %
Cotisation maximale de l'employé par an	952,74 \$	889,54 \$

Cotisations obligatoires de l'employeur

Prime réduite pour un régime enregistré de remplacement du revenu¹

En multiple de la cotisation de l'employé - pas de programme enregistré de réduction de la prime	1,40	1,40
En multiple de la cotisation de l'employé - avec programme enregistré de réduction de la prime	1,257	1,257
En pourcentage du revenu assurable - pas de programme enregistré de réduction de la prime	2,212 %	2,212 %
En pourcentage du revenu assurable - avec programme enregistré de réduction de la prime	1,986 %	1,986 %
Cotisation maximale de l'employeur par an - pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 333,84 \$	1 245,36 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an - avec programme enregistré de réduction de la prime	1 197,59 \$	1 118,15 \$

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

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

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

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

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

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

ASSURANCE-EMPLOI (QUÉBEC)

Le maximum du revenu annuel assurable pour l'assurance-emploi a été augmenté en 2022 pour s'établir à 60 300 \$ et le pourcentage de la cotisation a légèrement augmenté. La prestation hebdomadaire maximale est passée de 595 \$ à 638 \$ par semaine; la prestation est toujours égale à 55 % du revenu assuré.

Prestations d'assurance-emploi	2022	2021
Maximum du revenu annuel assurable	60 300 \$	56 300 \$
Prestation hebdomadaire maximale basée sur 55 % du revenu moyen assuré	638 \$	595 \$
Cotisations obligatoires de l'employé		
En pourcentage du revenu assurable	1,20 %	1,18 %
Cotisation maximale de l'employé par an	723,60 \$	664,34 \$
Cotisations obligatoires de l'employeur		
Prime réduite pour un régime enregistré de remplacement du revenu ¹		
En multiple de la cotisation des employés - 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	1,211	1,209
En pourcentage du revenu assurable - pas de programme enregistré de réduction de la prime	1,680 %	1,652 %
En pourcentage du revenu assurable - avec programme enregistré de réduction de la prime	1,453 %	1,423 %
Cotisation maximale de l'employeur par an - pas de programme enregistré de réduction de la prime	1 013,04 \$	930,08 \$
Cotisation maximale de l'employeur par an - avec programme enregistré de réduction de la prime	876,28 \$	803,19 \$

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

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

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

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

Régime de base

L'enfant est né ou adopté le 1er janvier 2021 ou après cette date

Prestations de maternité (non-partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 18 semaines
Prestations de paternité (non-partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines
Prestations parentales (partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 7 premières semaines 55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 930,77 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 25 semaines suivantes 55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 930,77 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 4 semaines supplémentaires dès que 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent
Prestations parentales pour naissance multiple (non-partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines à chaque parent
Prestations d'adoption (non-partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines à chaque parent
Prestations d'accueil et soutien relatives à une adoption (partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 13 semaines

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

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (SUITE)

Régime de base

Prestations d'adoption (partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 7 premières semaines 55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 930,77 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 25 semaines suivantes 55 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 930,77 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 4 semaines supplémentaires dès que 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent
Prestations d'adoption multiple (partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines à chaque parent

Votre enfant est né ou adopté le ou après le 1er janvier 2022

Prestations parentales pour parent seul (non-partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines
Prestations d'adoption pour parent seul (non-partageables)	70 % du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 1 184,62 \$ par semaine pendant une période d'indemnisation maximale de 5 semaines

Cotisations obligatoires

	2022	2021
En pourcentage du revenu assurable - Prime maximale de salariés - 434,72 \$	0,494 %	0,494 %
En pourcentage du revenu assurable - Prime maximale des employeurs - 608,96 \$	0,692 %	0,692 %
En pourcentage du revenu assurable - Prime maximale des travailleurs autonomes - 772,64 \$	0,878 %	0,878 %
Revenu maximal assurable	88 000 \$	83 500 \$

TAUX D'IMPOSITION DES PRIMES

Les régime d'assurance parrainés par un employeur sont assujettis à des taxes fédérales et/ou provinciales. Le tableau présente les types de taxes qui seront chargées aux promoteurs de régime à partir du 1^{er} janvier 2022.

Province de résidence de l'employé :	Taxes sur primes		Taxe de vente provinciale					TPS/TVH - en fonction du lieu du fournisseur
	Prime d'assurance individuelle et collective	Régimes SAS,CGS et Coût majoré	Primes d'assurance collective	Réclamations pour SAS,CGS et Coût majoré	Frais de régimes SAS avec mise en commun, CGS et Coût majoré	Frais de régimes SAS sans mise en commun	PAE et autres frais pour les produits de service	Frais de régimes SAS sans mise en commun, PAE et autres produits offrant des services rémunérés à l'acte
Alb.	3 %							5 %
C.-B.	2 %							5 %
Man.	2 %		7 % TVD* (sauf soins de santé et dentaires)					5 %
N.-B.	2 %							15 %
T.-N.-L.	5 %	5 %						15 %
N.-É.	3 %							15 %
Ont.	2 %	2 % (à l'exception des réclamations des prestations d'invalidité et des frais de régimes SAS imposables)	8 % TVD	8 % TVD (à l'exception des prestations SAS d'assurance salaire)	8 % TVD	8 % TVD (lorsque le lieu du fournisseur est une juridiction de la TPS)		13 %
Î.-P.-É.	3.75 %							15 %
Qc	3.48 %*	3.48 %*	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 %
SASK.	3 %							5 %
T.N.-O.	3 %							5 %
Nt	3 %							5 %
Yn	4 %**							5 %

* Sera réduit à 3,30 % au 1er avril 2022.

INDEMNITÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL¹

Provinces et territoires	Revenu imposable maximal	Prestations d'assurance-salaire
Alberta	98 700 \$	90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 98 700 \$
Colombie-Britannique	108 400 \$	90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 108 400 \$
Manitoba	150 000 \$	90 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 150 000 \$
Nouveau-Brunswick	69 200 \$	85 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 69 200 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	69 005 \$	85 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 69 005 \$
Nouvelle-Écosse	69 000 \$	Prestations d'assurance-salaire (TERB) calculées selon 75 % du revenu net pendant les 26 premières semaines, puis selon 85 % des revenus nets par la suite, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 69 000 \$
Ontario	100 422 \$	Prestations pour pertes de gains (PPG) calculées selon 85 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 100 422 \$.
Île-du-Prince-Édouard	58 300 \$	85 % du revenu annuel net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 58 300 \$
Québec	88 000 \$	90 % du salaire net des 14 premiers jours, puis 90 % du revenu net (payé par l'employeur), jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 88 000 \$
Saskatchewan	94 440 \$	90 % du revenu moyen net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 94 440 \$
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	102 200 \$	90 % du revenu net, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 102 200 \$
Yukon	94 320 \$	75 % du revenu brut, jusqu'à concurrence d'un revenu maximal imposable de 94 320 \$

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

PLAFONDS SUR LES COTISATIONS D'ÉPARGNE-RETRAITE

Pour les régimes de retraite à cotisations déterminées, les cotisations au régime de pension agréé (RPA) sont basées sur le montant le moins élevé entre le plafond RPA de l'année en cours et 18 % du revenu durant cette même année. Le facteur d'équivalence (FE) pour régimes de retraite à cotisations déterminées et régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) est égal à la cotisation versée au RPA (régimes à cotisations déterminées seulement) ou au RPDB pour chaque membre. 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 2022 est de **3 420 \$**.

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

Le plafond de cotisation au RPDB en vigueur pour l'année est basé sur le montant le moins élevé entre 50 % du plafond RPA de l'année en cours et 18 % du revenu de cette même année. Le plafond du compte d'épargne libre d'impôt (CELI) pour 2022 est de 6 000 \$, plus toute cotisation non utilisée depuis l'introduction du programme en 2009. Le plafond actuel du CELI pour toutes les années est de 81 500 \$.

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

POURCENTAGES DE RETRAIT DES FONDS DE REVENU DE RETRAITE

Âge au 1er janvier 2022	Pourcentage minimum de retrait du FRR - FRV	Pourcentage maximal de retrait du FRV		
		AB ¹ , BC ¹ , NB, NL ¹ et ON ¹	MB ² , NS et QC	Fédéral (LNPP)
50	2,50 %	6,27 %	6,10 %	4,33 %
51	2,56 %	6,31 %	6,10 %	4,36 %
52	2,63 %	6,35 %	6,10 %	4,40 %
53	2,70 %	6,40 %	6,10 %	4,44 %
54	2,78 %	6,45 %	6,10 %	4,48 %
55	2,86 %	6,51 %	6,40 %	4,53 %
56	2,94 %	6,57 %	6,50 %	4,58 %
57	3,03 %	6,63 %	6,50 %	4,64 %
58	3,13 %	6,70 %	6,60 %	4,70 %
59	3,23 %	6,77 %	6,70 %	4,76 %
60	3,33 %	6,85 %	6,70 %	4,83 %
61	3,45 %	6,94 %	6,80 %	4,91 %
62	3,57 %	7,04 %	6,90 %	4,99 %
63	3,70 %	7,14 %	7,00 %	5,09 %
64	3,85 %	7,26 %	7,10 %	5,19 %
65	4,00 %	7,38 %	7,20 %	5,30 %
66	4,17 %	7,52 %	7,30 %	5,43 %
67	4,35 %	7,67 %	7,40 %	5,57 %
68	4,55 %	7,83 %	7,60 %	5,73 %
69	4,76 %	8,02 %	7,70 %	5,90 %
70	5,00 %	8,22 %	7,90 %	6,10 %
71	5,28 %	8,45 %	8,10 %	6,33 %
72	5,40 %	8,71 %	8,30 %	6,59 %
73	5,53 %	9,00 %	8,50 %	6,89 %
74	5,67 %	9,34 %	8,80 %	7,24 %
75	5,82 %	9,71 %	9,10 %	7,64 %
76	5,98 %	10,15 %	9,40 %	8,11 %
77	6,17 %	10,66 %	9,80 %	8,65 %
78	6,36 %	11,25 %	10,30 %	9,28 %
79	6,58 %	11,96 %	10,80 %	10,03 %
80	6,82 %	12,82 %	11,50 %	10,93 %
81	7,08 %	13,87 %	12,10 %	12,02 %
82	7,38 %	15,19 %	12,90 %	13,40 %
83	7,71 %	16,90 %	13,80 %	15,16 %
84	8,08 %	19,19 %	14,80 %	17,52 %

POURCENTAGES DE RETRAIT DES FONDs DE REVENU DE RETRAITE (SUITE)

Âge au 1er janvier 2022	Pourcentage minimum de retrait du FRR - FRV	Pourcentage maximal de retrait du FRV		
		AB ¹ , BC ¹ , NB, NL ¹ et ON ¹	MB ² , NS et QC	Fédéral (LNPP)
85	8,51 %	22,40 %	16,00 %	20,81 %
86	8,99 %	27,23 %	17,30 %	25,76 %
87	9,55 %	35,29 %	18,90 %	34,01 %
88	10,21 %	51,46 %	20,00 %	50,50 %
89	10,99 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
90	11,92 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
91	13,06 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
92	14,49 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
93	16,34 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
94	18,79 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %
95 et plus	20,00 %	100,00 %	20,00 %	100,00 %

Les pourcentages indiqués ci-dessus sont basés sur une formule utilisant un taux d'intérêt CANSIM de 6,00 %, à l'exception du fédéral (LNPP) qui utilise un taux d'intérêt CANSIM de 1,57 % (en vigueur depuis novembre 2019). Veuillez prendre note que les taux indiqués sont uniquement à titre indicatif. Les taux sont susceptibles de changer au moins une fois par an et peuvent varier selon les juridictions.

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

¹ Le calcul du FRV maximum de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Ontario est basé sur le plus élevé des deux montants suivants : 1) le résultat obtenu à l'aide du facteur ou 2) le rendement des placements de l'année précédente.

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

CONGÉ DE COMPASSION

Jurisdiction	Disposition relative à la durée maximale du congé¹
Fédéral	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille, avec un certificat d'un médecin ou d'un infirmier praticien indiquant l'existence d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit de congé prend fin si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées, si un membre de la famille est décédé ou n'a plus besoin de soutien ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé.
Alberta	Vingt-sept (27) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille atteint d'une maladie grave, avec un certificat médical attestant qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Pour être admissible, l'employé doit avoir travaillé au moins 90 jours avec le même employeur. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède, si l'employé cesse de s'occuper du membre de la famille ou si vingt-sept (27) semaines de congé ont été utilisées.
Colombie-Britannique	Vingt-sept (27) semaines non rémunérées pour fournir des soins et un soutien à un membre de la famille, avec un certificat d'un praticien de la santé ou d'un infirmier praticien indiquant qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Peut être prolongé par une autre note médicale. Le droit au congé prend fin si vingt-sept (27) semaines de congé ont été utilisées, si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé ou si le membre de la famille est décédé.
Manitoba	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir du soutien à un membre de la famille gravement malade, avec un certificat médical attestant que le membre de la famille est atteint d'une grave maladie et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Peut être fractionné en un maximum de deux périodes (qui doivent durer au moins une semaine). Pour être admissible, l'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 90 jours avec le même employeur.
Nouveau-Brunswick	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir du soutien à un membre de la famille avec lequel il a un lien étroit, avec un certificat d'un praticien de la santé attestant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-huit (28) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède ou si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées.

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

CONGÉ DE COMPASSION (SUITE)

Jurisdiction	Disposition relative à la durée du congé¹
Terre-Neuve-et-Labrador	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées avec un certificat d'un praticien de la santé ou d'un infirmier praticien attestant qu'un membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Pour être admissible, l'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 30 jours. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Dans des circonstances exceptionnelles, 3 jours supplémentaires non rémunérés peuvent être accordés si le membre de la famille décède. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille est décédé, 28 semaines de congés ont été utilisées, ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé. Un employé doit donner au moins deux semaines de préavis avant de prendre son congé, sauf s'il y a une raison valide pour ne pas avoir soumis de préavis.
Nouvelle-Écosse	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave, avec un certificat d'un praticien de la santé indiquant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Pour être admissible, l'employé doit être au service de l'employeur depuis au moins 3 mois. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis le début du congé.
Ontario	Congé familial pour raisons médicales : vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille, avec un certificat médical d'un praticien de la santé qualifié indiquant qu'il y a un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins 1 semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède, si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulées depuis le début du congé.
Île-du-Prince-Édouard	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille, avec une note d'un praticien de la santé indiquant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il existe un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède ou si le congé de vingt-huit (28) semaines est terminé.
Québec	Seize (16) semaines non rémunérées sur une période de 12 mois, en raison d'une maladie grave ou d'un accident d'un proche ou d'une personne recevant des soins de l'employé. Cette période peut être augmentée à trente-six (36) semaines sur 12 mois si la personne est un enfant mineur. Si l'enfant mineur est atteint d'une maladie grave ou potentiellement mortelle, le droit au congé peut être augmenté à 104 semaines. Vingt-sept (27) semaines non rémunérées sur 12 mois en raison d'une maladie grave ou potentiellement mortelle pour un proche ou une personne recevant des soins de l'employé (autre que son enfant mineur).

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

CONGÉ DE COMPASSION (SUITE)

Jurisdiction	Disposition relative à la durée du congé¹
Saskatchewan	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Pour être admissible, l'employé doit avoir occupé le même emploi pendant plus de treize (13) semaines consécutives. À la demande de l'employeur, l'employé doit fournir une note médicale. Le droit au congé prend fin si l'employé n'est plus en mesure de fournir des soins au membre de sa famille, si vingt-huit (28) semaines de congé ont été utilisées au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines ou si le membre de la famille décède.
Territoires du Nord-Ouest	Vingt-sept (27) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille atteint d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-sept (27) semaines. L'employé doit soumettre un certificat médical attestant de la situation si l'employeur le demande. Doit être pris en blocs d'au moins une semaine. Le droit au congé prend fin si le membre de la famille décède, 27 semaines de congés ont été utilisées, ou si une période de cinquante-deux (52) semaines s'est écoulée depuis de début du congé.
Nunavut	Huit semaines non rémunérées pour s'occuper d'un membre de la famille, avec un certificat médical d'un praticien de la santé indiquant qu'un membre de la famille est atteint d'une maladie grave et qu'il y a un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines. Le droit au congé prend fin si vingt-six (26) semaines se sont écoulées depuis le début du congé, 8 semaines de congés ont été utilisées, ou si le membre de la famille décède. Le congé doit être pris en tranches d'une semaine.
Yukon	Vingt-huit (28) semaines non rémunérées pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé ou un infirmier praticien délivre un certificat attestant que le membre de la famille est atteint d'une maladie grave avec un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines à partir de la date de délivrance du certificat. Le droit au congé prend fin si vingt-six (26) semaines se sont écoulées dans une période de cinquante-deux (52) semaines depuis le début du congé ou si le membre de la famille décède.

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

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

Province

Payeur

Alberta

Résident/Employé

- Suppression des primes pour tous les résidents depuis le 1er janvier 2009.

Colombie -Britannique

Résident/Employé

- Suppression des primes pour tous les résidents depuis le 1er janvier 2020.

Employeur

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

Tarifs de l'ISE pour les entreprises :

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

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

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

Manitoba

Employeur

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

Montant total annuel de la masse salariale	Prime de l'employeur
0 \$ - 1 750 000 \$	0%
1 750 000 \$ - 3 000 000 \$	4,3 % sur les montants supérieurs à 1 750 000 \$
3 500 000 \$ +	2,15 % de la masse salariale totale

Nouveau-Brunswick

Résident/Employé

- Les résidents du Nouveau-Brunswick non assurés qui ont une carte d'assurance-maladie active peuvent adhérer au régime d'assurance-médicaments du Nouveau-Brunswick. Les primes mensuelles par adulte pour le régime d'assurance-médicaments (allant de 16,67 \$ à 166,67 \$) et copaiement de 30 % jusqu'à un montant maximal par ordonnance (allant de 5 \$ à 30 \$). Les montants sont calculés sur la base du revenu familial annuel. Les enfants de 18 ans et moins ne paient pas de primes, mais un parent doit être inscrit au régime. Veuillez consulter la page suivante pour les détails : https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/sante/AssurancemaladiesMedicaments/Le_regime_medicaments_du_N-B.html

Terre-Neuve -et-Labrador

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

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

PRIMES DES RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAUX (SUITE)

Province

Payeur

Nouvelle-Écosse

Résident/Employé

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

Ontario

Résident/Employé

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

Employeur

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

Québec

Résident/Employé

- Les résidents couverts par le régime provincial d'assurance-médicaments (RAMQ) paient une prime annuelle pouvant atteindre 710 \$ par adulte, perçue par le biais de l'impôt. Montant ajusté annuellement au 1er juillet.
- Les personnes qui résidaient au Québec au 31 décembre 2021 peuvent être assujetties au Fonds des services de santé. Les premiers 15 360 \$ de revenu sont exonérés (calculés sans tenir compte de certaines sources de revenus), avec une contribution maximale de 1 000 \$.

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

	Masse salariale totale (MST)		
	1 000 000 \$ ou moins	1 000 001 \$ à 6 999 999 \$	7 000 000 \$ 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 %	0,7483 + (0,5017 x MST/1 000 000)	4,26 %
Taux de tous les employeurs à l'exception de ceux du secteur public dont les activités dans les secteurs primaire et de la production manufacturière comptent pour plus de 50 % de la masse salariale totale.	1,65 %	0,2150 + (0,4350 x MST/1 000 000)	4,26 %
Taux des employeurs du secteur public	4,26 %		

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

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

INCIDENCES SUR LE REVENU IMPOSABLE

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

Sécurité de la vieillesse	Les prestations versées sont imposables.
Régime de pensions du Canada/Régimes de rentes du Québec	Les prestations sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles. Les cotisations des employés donnent droit à un crédit d'impôt de 15 %.
Indemnités pour les accidents du travail	Les prestations ne sont pas imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
Assurance-emploi	Les prestations versées sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
Régime québécois d'assurance parentale	Les prestations versées sont imposables; les cotisations de l'employeur sont déductibles.
Régimes de soins de santé et de soins dentaires	<p>Pour les régimes publics : les cotisations versées sont imposables pour l'employé si elles sont payées par l'employeur et non déductibles par l'employé. Les primes de certains régimes provinciaux d'assurance-maladie peuvent donner droit à un crédit d'impôt pour les cotisations individuelles.</p> <p>Pour les régimes privés : les employeurs peuvent déduire leurs cotisations et les prestations ne sont pas imposables pour les employés, sauf au Québec où les cotisations des employeurs sont imposables pour les employés et donnent droit au crédit d'impôt pour frais médicaux.</p>
Régimes d'assurance-maladie/invalidité collectifs	<p>Si un employeur paie une partie des primes d'invalidité, les prestations perçues par l'employé (en cas d'invalidité) sont imposables (mais l'employé peut réduire l'inclusion du revenu par le montant total de toutes les cotisations faites par l'employé avant la fin de l'année).</p> <p>La cotisation de l'employeur à la prime d'invalidité n'est pas un avantage imposable pour l'employé.</p> <p>Si un salarié paie 100 % des primes, les prestations perçues (en cas d'invalidité) ne sont pas imposables. Cependant, les primes payées par le salarié ne sont pas déductibles d'impôt.</p>
Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)	<p>18 % du revenu gagné l'année précédente peut être versé, plus les droits de cotisation inutilisés depuis 1991. Les retraits sont imposés en tant que revenu dans l'année de retrait. Transferts libres d'impôt d'une allocation de retraite jusqu'à 2 000 \$ par année de service avant 1996, plus 1500 \$ pour chaque année de service avant 1989 pendant laquelle les cotisations de l'employeur à un RPA ou à un RPDB n'ont pas été versées à l'employé.</p> <p>Les fonds peuvent être retirés en totalité au plus tard à la fin de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans. Les fonds peuvent être utilisés pour fournir une pension mensuelle par le biais d'un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) ou par l'achat d'une rente viagère ou d'une rente fixe jusqu'à 90 ans.</p>

INCIDENCES SUR LE REVENU IMPOSABLE (SUITE)

Assurance-vie collective	La prime nette payée par l'employeur pour l'assurance-vie collective et l'assurance-vie des personnes à charge est considérée comme un revenu imposable pour l'employé. Les prestations reçues par l'employé ne sont pas imposables.
Décès et mutilation accidentels (DMA)	La prime nette payée par l'employeur pour la DMA est considérée comme un revenu imposable pour l'employé. La prestation reçue par l'employé n'est pas imposable.
Maladie grave (MG)	La prime nette payée par l'employeur pour une MG est considérée comme un revenu imposable pour l'employé. La prestation reçue par l'employé n'est pas imposable.
Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)	Les résidents canadiens âgés de 18 ans et plus peuvent cotiser jusqu'à 6 000 \$ en 2022, plus toute cotisation inutilisée au CELI depuis la création du programme. Les cotisations ne sont pas déductibles du revenu. Les retraits peuvent être effectués à tout moment et le montant du retrait peut être ajouté aux droits de cotisation pour l'année suivante. Les droits de cotisation non utilisés peuvent être reportés indéfiniment.