

MERCER



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

Mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada 2008



Ce document résume les principales dispositions des lois touchant les avantages sociaux au Canada. La législation canadienne englobe de nombreuses mesures sociales et fiscales qui touchent directement la protection complémentaire que les entreprises offrent à leurs employés.

Date de la mise à jour : 20 décembre 2007

Consultation. Impartition. Investissements.

I. Loi sur la sécurité de la vieillesse

Montants rajustés chaque trimestre selon les fluctuations du coût de la vie

1. Pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV)

- À compter de 65 ans, quel que soit le revenu, selon des critères de résidence, pension mensuelle complète : 502,31 \$ au 1^{er} janvier 2008
- Si 40 années de résidence au Canada après l'âge de 18 ans, pension complète; sinon, pension complète à condition d'avoir 25 ans au 1^{er} juillet 1977, de vivre au Canada à cette date (ou d'y avoir vécu avant cette date, mais après l'âge de 18 ans) et d'y vivre pendant les 10 années précédant la demande de PSV (chaque année manquante au cours de cette période peut être remplacée par trois années de résidence antérieures au Canada, à condition de vivre au Canada pendant toute l'année qui précède la demande)
- Personnes non admissibles à la pension complète : pension partielle égale à $\frac{1}{40}$ de la pension complète par année de résidence après l'âge de 18 ans si au moins 10 années de résidence après 18 ans
- Des dispositions spéciales s'appliquent aux immigrants provenant de pays qui ont une entente en matière de sécurité sociale avec le Canada
- Disposition de récupération : les prestataires de la PSV dont le revenu net en 2008 excède 64 718 \$ doivent remettre 15 % de leur revenu net excédentaire jusqu'à concurrence de la PSV totale; depuis le 1^{er} juillet 1996, la PSV est réduite au moment de son versement pour tenir compte de la disposition de récupération

2. Allocation et Allocation au survivant

- Critères de revenu et de résidence
- Versées de 60 à 65 ans aux conjoints et aux conjoints survivants admissibles de prestataires de la PSV
- Au 1^{er} janvier 2008, allocation mensuelle maximale au conjoint : 921,00 \$; allocation maximale au conjoint survivant : 1 020,91 \$

3. Supplément de revenu garanti (SRG)

- Critères de revenu et de résidence
- Prestataires de la PSV âgés de 65 ans ou plus
- Montant mensuel maximal au 1^{er} janvier 2008 :
 - 634,02 \$ versés aux prestataires célibataires ou aux prestataires dont le conjoint ne reçoit ni la PSV ni l'Allocation
 - 418,69 \$ par personne vivant en union conjugale si toutes deux touchent la PSV ou pour les prestataires dont le conjoint reçoit l'Allocation
- Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Yukon : suppléments de montants divers également versés

II. Régimes de rentes du Québec et de pensions du Canada

- Maximum annuel des gains admissibles (MAGA) indexé chaque année selon l'indice des salaires : 44 900 \$ en 2008
- Exemption annuelle de base (EAB) : 3 500 \$
- Taux de cotisation salariale : 4,95 % du salaire en excédent de l'EAB jusqu'au MAGA (cotisation maximale en 2008 : 2 049,30 \$); cotisation patronale : même taux; taux de cotisation du travailleur autonome : 9,9 %
- Régime de rentes du Québec (RRQ) : chaque retraité qui travaille doit verser des cotisations; les prestations de retraite sont revues lorsque le retraité ne travaille plus
- RRQ : en cas de retraite progressive, les cotisations versées peuvent être fondées sur le plein salaire
- Rentes indexées tous les ans selon les fluctuations du coût de la vie : augmentation de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2008
- Rente mensuelle maximale payable à compter de 65 ans en 2008 : 884,58 \$
- Rente réduite de 6 % par année si elle commence entre 60 et 65 ans; augmentée de 6 % par année (maximum de 30 %) si elle commence après 65 ans
- Les gains admissibles peuvent être partagés également entre les parties, en ce qui a trait aux prestations et à l'admissibilité, en cas de divorce, de séparation ou d'annulation si les conjoints ont cohabité pendant une période minimale
- Possibilité de partage de la rente entre les conjoints s'ils sont âgés de 60 ans ou plus
- RRQ : pour les prestataires de rentes d'invalidité depuis 1999, les prestations de retraite sont réduites de 0,5 % pour chaque mois pendant lequel ils ont reçu une rente d'invalidité entre 60 et 65 ans
- Régime de pensions du Canada (RPC) : pour les prestataires de rentes d'invalidité depuis 1998, les prestations de retraite sont fondées sur le montant des prestations au moment de l'invalidité et sont indexées pour tenir compte de l'inflation plutôt que recalculées à la retraite

1. Rente de retraite

- **Admissibilité** : à compter de 65 ans (60 ans si la personne a considérablement diminué ses activités) si des cotisations ont été versées pendant au moins un an
- **Rente mensuelle** : 25 % de la moyenne des gains mensuels admissibles rajustés selon la moyenne du MAGA de l'année de la retraite et des quatre années précédentes; sous réserve de certaines restrictions, certains mois les moins rémunérés peuvent être éliminés du calcul de la moyenne des gains admissibles ou remplacés par les mois après 65 ans

2. Prestations aux survivants

- **Admissibilité** : cotisation pendant le moindre des tiers de la période cotisable du défunt et de 10 ans, mais pendant au moins 3 ans
- **Montant forfaitaire** : 2 500 \$ (RRQ); le moindre de 6 fois la rente de retraite mensuelle du défunt et de 2 500 \$ (RPC)

■ **Rente mensuelle au conjoint survivant**

- pendant que le conjoint a moins de 65 ans :
 - RRQ : montant mensuel fixe + 37,5 % de la rente de retraite du défunt (voir tableau ci-dessous pour plus de détails)
 - RPC : 161,56 \$ + 37,5 % de la rente de retraite du défunt (maximum en 2008 : 493,28 \$); sauf s'il est invalide ou a des enfants à charge, le conjoint de moins de 45 ans a droit à une rente réduite, mais à aucune rente s'il a moins de 35 ans
- pendant que le conjoint a 65 ans ou plus : RRQ/RPC, 60 % de la rente de retraite du défunt (maximum en 2008 : 530,75 \$)
- si le conjoint survivant a aussi droit à une rente de retraite ou d'invalidité, la rente combinée est assujettie à divers plafonds

■ **Rente mensuelle aux orphelins** : 66,29 \$ par orphelin en 2008 (RRQ); 208,77 \$ par orphelin en 2008 (RPC); versée aux enfants à charge seulement (âgés de moins de 18 ans ou, dans le cas du RPC seulement, de moins de 25 ans s'ils étudient); RPC seulement : l'orphelin peut recevoir une double rente si les deux parents décédés étaient cotisants admissibles

3. Rente d'invalidité

- **Définition d'invalidité** : incapacité d'exercer de façon régulière tout emploi véritablement rémunéré (RRQ : emploi habituel si 60 ans ou plus); l'invalidité doit être en toute probabilité mortelle ou de durée indéfinie
- **Admissibilité** : la personne invalide doit avoir cotisé
 - au RRQ : pendant au moins deux des trois dernières années ou au moins cinq des 10 dernières années ou pendant la moitié des années (minimum de deux ans)
 - au RPC : pendant au moins quatre des six dernières années de sa période cotisable
- Rente mensuelle à compter du quatrième mois suivant le mois de l'invalidité
- **Rente mensuelle au cotisant** : 414,05 \$ (RRQ) ou 414,08 \$ (RPC) + 75 % de la rente de retraite du cotisant (maximum en 2008 : RRQ, 1 077,49 \$; RPC, 1 077,52 \$)
- **Rente aux enfants** : identique à la rente aux orphelins

Rente au conjoint survivant en vertu du RRQ

| Âge du conjoint | Montant mensuel fixe* | Maximum en 2008 |
|--|-----------------------|-----------------|
| 55 ans ou plus | 414,05 \$ | 745,77 \$ |
| De 45 à 54 ans ou invalide | 414,05 \$ | 745,77 \$ |
| Moins de 45 ans, non invalide avec enfant à charge | 384,43 \$ | 716,15 \$ |
| Moins de 45 ans, non invalide sans enfant à charge | 106,04 \$ | 437,76 \$ |

* À ce montant s'ajoute 37,5 % de la rente de retraite du défunt

III. Régimes de retraite privés

■ Admissibilité :

- employé à temps plein : toutes les compétences territoriales sauf le Manitoba et le Québec, après 24 mois de service continu (Alberta et Colombie-Britannique, pourvu que sa rémunération ait atteint 35 % du MAGA pendant chacune des deux années civiles consécutives précédentes); Manitoba, participation obligatoire après deux années de service continu; Québec, employé admissible l'année civile qui suit celle durant laquelle sa rémunération a atteint 35 % du MAGA ou durant laquelle il a accompli 700 heures de service
- employé à temps partiel : toutes les compétences territoriales sauf le Manitoba et le Québec, après 24 mois de service continu, pourvu que sa rémunération ait atteint 35 % du MAGA pendant chacune des deux années civiles consécutives précédentes (ou, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan, que l'employé ait accompli 700 heures de service continu au cours de chacune des deux années civiles consécutives précédentes); Manitoba, participation obligatoire après deux années consécutives de service continu, pourvu que sa rémunération ait atteint 25 % du MAGA pendant chacune des deux années consécutives précédentes; Québec, employé admissible l'année civile qui suit celle durant laquelle sa rémunération a atteint 35 % du MAGA ou durant laquelle il a accompli 700 heures de service

■ Acquisition et immobilisation :

- rentes constituées entre la date d'effet et la date de la réforme (Ontario : 1^{er} janvier 1987; Saskatchewan : 1^{er} janvier 1994) : Alberta, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Ontario et fédéral, 10 années de service ou de participation et 45 ans; Colombie-Britannique, acquisition après deux années de participation pour toutes les rentes et immobilisation après deux années de participation pour les rentes constituées après la date d'effet; Manitoba, acquisition après 10 années de service ou de participation, mais immobilisation à 45 ans seulement; Nouveau-Brunswick, le moindre : a) de cinq années de service et b) de deux années de participation après 2000; Québec, acquisition et immobilisation immédiates; Saskatchewan, une année de service ou de participation, si l'âge plus les années de service ou de participation égalent 45
- rentes constituées après la date de la réforme (Ontario : 1^{er} janvier 1987; Saskatchewan : 1^{er} janvier 1994) : toutes les compétences territoriales sauf l'Alberta, le Manitoba, le Québec et la Saskatchewan, deux années de participation; Alberta, avant 2000, cinq années de service et après 1999, deux années de participation; Manitoba, deux années de participation ou de service; Québec, acquisition et immobilisation immédiates; Saskatchewan, deux années de service

■ Cotisation minimale de l'employeur — règle de 50 % :

- rentes acquises entre la date d'effet et la date de la réforme : Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick et Saskatchewan, l'employeur doit financer au moins 50 % (ou tout pourcentage prévu par le régime au Nouveau-Brunswick) de la valeur des prestations au moment de la cessation d'emploi ou de la retraite (ou du décès en Colombie-Britannique); les cotisations salariales excédentaires peuvent être remboursées; ne s'applique pas dans les autres compétences territoriales
- rentes acquises après la date de la réforme (Ontario : 1^{er} janvier 1987) : toutes les compétences territoriales, l'employeur doit financer au moins 50 % de la valeur des prestations au moment de la cessation d'emploi, de la retraite ou du décès (au fédéral, ne s'applique pas si le régime assure l'indexation au taux prescrit pendant la période d'ajournement); toutes les compétences territoriales sauf le Québec et le fédéral, les cotisations salariales excédentaires peuvent être remboursées

■ La possibilité de transférer la valeur escomptée de

la rente à la cessation d'emploi doit être offerte jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite anticipée dans toutes les compétences territoriales; Manitoba, jusqu'à la retraite; Alberta, Colombie-Britannique et Québec, jusqu'à la retraite dans le cas d'un régime à cotisations déterminées; selon la compétence territoriale et l'âge du participant, la valeur escomptée peut être transférée dans un mécanisme d'épargne-retraite prescrit prévoyant l'immobilisation des fonds (Alberta, à compter de 50 ans, possibilité de transférer 50 % de la valeur escomptée dans un mécanisme ne prévoyant pas

l'immobilisation des fonds, au choix du participant et sous réserve de certaines conditions; Saskatchewan, à compter de 55 ans, possibilité de transférer 100 % de la valeur escomptée dans un mécanisme ne prévoyant pas l'immobilisation des fonds si le régime permet les transferts à compter de cet âge)

■ Remboursement en espèces à la cessation d'emploi :

- rentes constituées entre la date d'effet et la date de la réforme (Ontario : 1^{er} janvier 1987; Saskatchewan : 1^{er} janvier 1994) : toutes les compétences territoriales sauf la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec, remboursement maximal de 25 % de la valeur escomptée de la rente; Saskatchewan, 50 % des cotisations salariales plus l'intérêt
- toutes les rentes constituées : remboursement intégral de la valeur escomptée; Alberta et Saskatchewan, si la rente annuelle correspond à moins de 4 % du MAGA ou si la valeur escomptée de la rente correspond à moins de 20 % du MAGA; Colombie-Britannique, si la rente annuelle correspond à moins de 10 % du MAGA ou si la valeur escomptée de la rente correspond à moins de 20 % du MAGA; Manitoba, si la rente annuelle correspond à moins de 4 % du MAGA ou si la valeur escomptée de la rente correspond à moins de 4 % du MAGA; Nouveau-Brunswick, si la valeur escomptée rajustée de la rente est inférieure à 40 % du MAGA; Terre-Neuve-et-Labrador et Nouvelle-Écosse, si la rente annuelle correspond à moins de 4 % du MAGA ou si la valeur escomptée de la rente correspond à moins de 10 % du MAGA; Ontario, si la rente annuelle correspond à moins de 2 % du MAGA; Québec, si la rente annuelle correspond à moins de 20 % du MAGA; au fédéral, si la rente annuelle correspond à moins de 4 % du MAGA
- toutes les rentes constituées : Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Québec et fédéral, remboursement intégral de la valeur escomptée de la rente s'il s'agit de non-résidents, selon les conditions prescrites

- **Prestations de décès avant la retraite** pour le service après la date de la réforme (date d'effet pour la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick; Ontario : 1^{er} janvier 1987) : Alberta (service après 1999), Manitoba, Nouveau-Brunswick, Ontario, Québec, Saskatchewan (y compris le service avant 1994), Terre-Neuve-et-Labrador et fédéral, valeur minimale égale à 100 % de la valeur escomptée des prestations; Alberta (service avant 2000), Colombie-Britannique et Nouvelle-Écosse : 60 %; Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et

fédéral : si le participant est admissible à la retraite anticipée, le conjoint reçoit une rente viagère égale à 60 % de la rente de retraite anticipée du participant; Alberta, Nouvelle-Écosse et fédéral, remboursement des cotisations salariales plus l'intérêt en l'absence d'un conjoint admissible; renonciation du conjoint permise en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec, en Saskatchewan et au fédéral

- **Prestations de décès pendant la retraite** pour toutes les années de service : dans toutes les compétences territoriales, au décès du participant, le conjoint reçoit une rente égale à 60 % (au Manitoba, 66 2/3 %) de la rente du participant; réduction par calculs actuariels permise; renonciation du conjoint permise; cessation de la rente du conjoint au remariage de celui-ci interdite
- **Âge d'admissibilité à la retraite anticipée** : dans toutes les compétences territoriales sauf l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador et le fédéral, la retraite anticipée doit être permise dans les 10 années précédant l'âge de la retraite normale; Alberta et fédéral, dans les 10 années précédant l'âge ouvrant droit à pension; Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador, dès l'âge de 55 ans; Manitoba, exigences raisonnables quant à l'âge et aux années de service
- **Rente de retraite anticipée** : dans toutes les compétences territoriales, réduction par calculs actuariels permise; Alberta et Québec, les employés qui bénéficient d'une réduction du temps de travail et qui sont à dix années ou moins de l'âge de la retraite normale au Québec ou de l'âge ouvrant droit à pension en Alberta peuvent recevoir une rente annuelle de leur régime pour compenser la perte de revenu; Québec, les employés qui prennent leur retraite moins de 10 années avant l'âge de la retraite normale peuvent commencer à recevoir une rente temporaire de leur régime jusqu'à l'âge de 65 ans
- **Retraite ajournée** : dans toutes les compétences territoriales, les droits à retraite du participant peuvent continuer de s'accumuler jusqu'à concurrence de la rente maximale ou du service maximal prévus par le régime de retraite, si la rente n'est pas versée; Terre-Neuve-et-Labrador, le participant qui continue à travailler peut recevoir une rente, mais n'accumule pas de droits à retraite; Québec, revalorisation de la rente ajournée, et le versement d'une rente partielle peut compenser la réduction du salaire; toutes les compétences, la date de retraite la plus tardive d'un participant est le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle il atteint 71 ans (en Colombie-Britannique, 69 ans)

- **Coordination des prestations du RRQ/RPC** : dans toutes les compétences territoriales sauf le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador et le fédéral, limitée à $\frac{1}{35}$ par année de service décomptée (à compter du 1^{er} janvier 1966 au Nouveau-Brunswick; durée de l'emploi à compter du 1^{er} janvier 1966 en Saskatchewan); Manitoba, limitée à 3 % par année; Terre-Neuve-et-Labrador, réduction conformément à la formule approuvée par le surintendant; fédéral, aucune limite
- **Coordination de la PSV** : dans toutes les compétences territoriales sauf le Manitoba, la Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et le fédéral, limitée à $\frac{1}{35}$ par année de service décomptée avant la date de la réforme (1^{er} janvier 1987 en Ontario; date d'effet en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick); Manitoba, limitée à 3 % pour le service avant le 1^{er} janvier 1984; Terre-Neuve-et-Labrador, réduction conformément à la formule approuvée par le surintendant pour le service avant le 31 décembre 1996, et aucune coordination permise pour les années de service après cette date; Saskatchewan, coordination interdite, sauf exception; fédéral, aucune limite
- **Distinction fondée sur le sexe** : dans toutes les compétences territoriales sauf l'Alberta, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador, interdite en ce qui a trait à l'admissibilité au régime, aux cotisations salariales et aux prestations (constituées après la date de la réforme au fédéral et en Nouvelle-Écosse; après le 1^{er} janvier 1987 en Ontario; après la date d'effet au Nouveau-Brunswick); Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador, pas d'exigence; Québec, pas d'exigence sauf celle d'utiliser une table de mortalité distincte selon le sexe pour le calcul de la valeur des prestations
- **Partage des prestations de retraite en cas de rupture du mariage** : prévu dans toutes les compétences territoriales; partage généralement limité à 50 % (sauf en Colombie-Britannique et au fédéral) des prestations constituées pendant le mariage ou la participation au régime; transférabilité des prestations de retraite généralement autorisée
- **Saisie-arrêt** des prestations de retraite autorisée dans certaines compétences territoriales
- **Taux d'intérêt minimum** sur les cotisations salariales dans toutes les compétences territoriales

Modification récente

Terre-Neuve-et-Labrador : modification de la loi sur les régimes de retraite touchant les options offertes aux employés qui continuent à travailler après avoir atteint l'âge de la retraite normale

Modification prévue

Dans certaines compétences territoriales, modification prévue de la loi sur les régimes de retraite visant à permettre la retraite progressive

| Compétence territoriale | Date d'effet | Date de la réforme |
|-------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Alberta | 1 ^{er} janvier 1967 | 1 ^{er} janvier 1987 |
| Colombie-Britannique | 1 ^{er} janvier 1993 | – |
| Manitoba | 1 ^{er} juillet 1976 | 1 ^{er} janvier 1985 |
| Nouveau-Brunswick | 31 décembre 1991 | – |
| Nouvelle-Écosse | 1 ^{er} janvier 1977 | 1 ^{er} janvier 1988 |
| Ontario | 1 ^{er} janvier 1965 | 1 ^{er} janvier 1988 |
| Québec | 1 ^{er} janvier 1966 | 1 ^{er} janvier 1990 |
| Saskatchewan | 1 ^{er} janvier 1969 | 1 ^{er} janvier 1993 |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 1 ^{er} janvier 1985 | 1 ^{er} janvier 1997 |
| Fédéral | 1 ^{er} octobre 1967 | 1 ^{er} janvier 1987 |

Nota : Le Yukon est assujéti à la législation fédérale

IV. Assurance-emploi

1. Prestations de soutien du revenu

■ **Rémunération assurable annuelle maximale :**
41 100 \$ en 2008

■ **Prestations :** 55 % de la moyenne de la rémunération assurable (total de la rémunération des 26 dernières semaines); rémunération hebdomadaire assurable maximale en 2008 : 790 \$; prestations hebdomadaires maximales : 435 \$; aucune prestation pour les personnes qui laissent leur emploi sans motif valable ou qui sont congédiées pour mauvaise conduite

■ **Supplément de revenu familial :** jusqu'à 80 % de la rémunération hebdomadaire assurable pour les prestataires ayant des enfants à charge et dont le revenu familial net est inférieur à 25 921 \$

■ **Gains admissibles :** les prestataires peuvent gagner jusqu'à 25 % de leurs prestations hebdomadaires de cessation d'emploi, parentales et de compassion sans voir diminuer celles-ci (50 \$ pour ceux qui touchent moins de 200 \$ de prestations par semaine); certaines régions bénéficient d'un projet pilote qui augmente la limite des gains admissibles

■ **Cotisation en 2008 :**

- toutes les compétences sauf le Québec : 1,73 \$ pour l'employé et 2,42 \$ pour l'employeur par tranche de 100 \$ de gains assurables, jusqu'à une cotisation annuelle maximale de 711,03 \$ pour l'employé et de 995,44 \$ pour l'employeur
- Québec : 1,39 \$ pour l'employé et 1,95 \$ pour l'employeur par tranche de 100 \$ de gains assurables, jusqu'à une cotisation annuelle maximale de 571,29 \$ pour l'employé et de 799,81 \$ pour l'employeur

■ **Admissibilité :**

- mise à pied : personnes ayant travaillé pendant un nombre minimum d'heures au cours des 52 dernières semaines, de 420 à 700 heures selon le taux régional de chômage; personnes qui entrent sur le marché du travail ou le réintègrent, minimum de 910 heures; des règles spéciales s'appliquent aux parents qui réintègrent le marché du travail

- maternité et congé parental : toutes les compétences territoriales sauf le Québec, 600 heures d'emploi assurable; Québec, voir section 3
- maladie et congé pour soins par compassion : 600 heures d'emploi assurable

■ **Délai de carence :** prestations versées après deux semaines d'attente

■ **Durée des prestations :**

- prestations de maternité et prestations parentales visant les résidents du Québec : voir section 3
- mise à pied : maximum de 45 semaines selon le nombre d'heures travaillées au cours des 52 dernières semaines et le taux régional de chômage
- maternité et maladie : maximum de 15 semaines
- congé parental pour s'occuper d'un nouveau-né ou adopter un enfant : maximum de 35 semaines; partage possible entre les parents si tous deux sont admissibles
- congé pour soins par compassion : maximum de six semaines; partage possible entre les prestataires
- maternité, maladie, congé parental et congé pour soins par compassion : maximum de 50 semaines (pouvant aller jusqu'à 71 semaines dans certains cas) pour l'ensemble de ces prestations; si combinées à une mise à pied, maximum de 50 semaines

■ **Disposition de récupération :**

- si le revenu net pour l'année d'imposition est supérieur à 1,25 fois la rémunération assurable annuelle maximale (51 375 \$ en 2008), le moins élevé des deux montants suivants est récupéré : 30 % des prestations ou 30 % du revenu net au-delà de 51 375 \$
- aucune récupération sur les prestations en cas de congé de maternité ou de maladie, de congé parental ou de congé pour soins par compassion; aucune récupération pour les prestataires qui, en raison de leur mise à pied, ont reçu des prestations pendant moins d'une semaine au cours des 10 années précédentes ou à l'égard de semaines débutant avant le 30 juin 1996

■ Réduction de la cotisation :

- employeur offrant un régime d'assurance invalidité enregistré : admissible à la réduction de la cotisation à l'Assurance-emploi; le régime enregistré admissible à la réduction doit offrir des prestations au moins aussi généreuses que les prestations d'Assurance-emploi versées en cas de maladie
- réduction : 38 ¢ par tranche de 100 \$ de gains hebdomadaires assurables dans la plupart des cas; régimes de congés cumulatifs de maladie ou de grossesse : réduction jusqu'à concurrence de 40 ¢ par tranche de 100 \$ de gains hebdomadaires assurables, sous réserve de certaines conditions; obligation de partager $\frac{1}{2}$ de la réduction avec les employés, sous forme d'un montant en espèces ou d'avantages équivalents

2. Prestations d'aide au réemploi

- Une aide sera offerte aux personnes qui ont de la difficulté à réintégrer le marché du travail par l'intermédiaire de divers programmes, notamment :
 - aide au travail indépendant
 - développement des compétences
 - partenariats pour la création d'emplois
 - services d'aide à l'emploi
 - subventions salariales ciblées

3. Régime québécois d'assurance parentale

Prestations versées à tous les travailleurs salariés ou autonomes admissibles lors d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou encore d'un congé parental

■ Revenu assurable annuel maximal :

60 500 \$ en 2008

■ Types de prestations :

- prestations de maternité : sont exclusives à la mère et ne peuvent être partagées entre les deux parents
- prestations de paternité : sont exclusives au père et ne peuvent être partagées entre les deux parents
- prestations parentales : le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre eux, et ces semaines peuvent être prises simultanément par les parents
- prestations d'adoption : le nombre total de semaines de prestations d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre eux, et ces semaines peuvent être prises simultanément par les parents

■ **Supplément de revenu familial** : jusqu'à 80 % de la rémunération hebdomadaire assurable pour les prestataires ayant des enfants à charge et dont le revenu familial net est inférieur à 25 921 \$

■ **Gains admissibles** : les prestataires peuvent gagner jusqu'à 25 % de leurs prestations hebdomadaires de paternité, parentales et d'adoption sans voir diminuer celles-ci (50 % pour ceux qui touchent moins de 200 \$ de prestations par semaine)

■ **Cotisation en 2008** : 0,45 \$ pour l'employé, 0,63 \$ pour l'employeur et 0,80 \$ pour le travailleur autonome par tranche de 100 \$ de revenu assurable, jusqu'à une cotisation annuelle maximale de 272,25 \$ pour l'employé, 381,15 \$ pour l'employeur et 484 \$ pour le travailleur autonome

■ **Admissibilité** : le travailleur doit être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006, résider au Québec au début de la période de prestation, avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours des 52 semaines précédant le début du versement des prestations (peu importe le nombre d'heures travaillées), avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi hebdomadaire habituel et payer une cotisation au régime

■ **Délai de carence** : aucun

■ **Durée des prestations** : les parents peuvent choisir entre deux options quant à la durée du congé; les prestations hebdomadaires versées correspondent au pourcentage (voir tableau ci-dessous) du revenu hebdomadaire moyen des 26 semaines précédentes

Le revenu hebdomadaire moyen ne peut excéder 1 163,46 \$ en 2008

| Types de prestations | Régime de base* | Régime particulier* |
|--------------------------|---|---------------------|
| Prestations de maternité | 18 semaines à 70 % | 15 semaines à 75 % |
| Prestations de paternité | 5 semaines à 70 % | 3 semaines à 75 % |
| Prestations parentales | 7 semaines à 70 %, puis 25 semaines à 55 % | 25 semaines à 75 % |
| Prestations d'adoption | 12 semaines à 70 %, puis 25 semaines à 55 % | 28 semaines à 75 % |

* L'option choisie par le premier parent qui présente une demande s'applique également à l'autre parent

V. Droits de la personne

1. Discrimination dans l'emploi

- Les motifs en vertu desquels la discrimination dans l'emploi est interdite varient selon la compétence territoriale, mais ont trait dans la plupart des cas à l'âge (défini différemment selon compétence territoriale), au sexe, à l'orientation sexuelle, à la grossesse, à la race ou à l'origine ethnique, à la religion, à l'état matrimonial ou familial, aux convictions politiques, de même qu'aux déficiences physiques ou mentales
- Alberta, Colombie-Britannique, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse (pour le secteur public seulement), Ontario, Québec et Saskatchewan : retraite obligatoire interdite (sauf exception)
- Toutes les compétences territoriales (sauf le Manitoba) : clauses d'exception à l'égard des régimes d'assurance et de retraite autorisant la discrimination pour certains motifs
- Manitoba : émission de lignes directrices sur la discrimination à l'égard des régimes d'avantages sociaux
- Québec : distinction fondée sur la grossesse, l'orientation sexuelle ou un handicap interdite en vertu des régimes d'avantages sociaux; distinction fondée sur l'âge, le sexe ou l'état civil permise si elle est fondée sur des données actuarielles et qu'elle est légitime

2. Équité en emploi (action positive)

- Toutes les compétences territoriales : adoption de programmes d'action positive autorisée; la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan peuvent nommer des commissions d'enquête autorisées à ordonner aux entreprises d'adopter ces programmes
- Fédéral : des mesures d'équité en emploi doivent être mises en place dans les entreprises des secteurs public et privé qui comptent plus de 100 employés

- Les employeurs de 100 employés et plus répondant à un appel d'offres pour des contrats fédéraux de 200 000 \$ ou plus doivent s'engager à mettre en œuvre des mesures d'équité en emploi
- Québec : les employeurs de 100 employés et plus sollicitant des contrats ou des subventions de plus de 100 000 \$ doivent s'engager à mettre en œuvre un programme d'action positive; les employeurs de 100 employés et plus du secteur public doivent mettre en place un programme d'équité en emploi

3. Équité salariale

- Toutes les compétences territoriales : salaire égal obligatoire pour travail égal ou similaire pour les hommes et les femmes
- Île-du-Prince-Édouard, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador : mesures d'équité salariale obligatoires dans le secteur public; Ontario et Québec : mesures d'équité salariale obligatoires dans les secteurs public et privé
- Ontario, Québec, Yukon (pour le secteur public seulement) et fédéral : salaire égal obligatoire pour travail d'égale valeur

Modifications récentes

Colombie-Britannique et Saskatchewan : la retraite obligatoire est interdite (sauf exception)

Nouvelle-Écosse : à compter du 1^{er} juillet 2009, la retraite obligatoire pour le secteur privé sera également interdite (sauf exception)

VI. Régimes publics d'assurance maladie et hospitalisation

1. Hospitalisation

- Les régimes varient selon la province ou le territoire; tous couvrent, au cours de la période de traitement actif, le séjour en salle, l'utilisation de salle d'opération, l'anesthésie, les soins infirmiers médicalement nécessaires prodigués aux patients hospitalisés, les médicaments, les examens de laboratoire, les services diagnostiques et certains soins en consultation externe
- Dans la plupart des compétences territoriales, les établissements pour malades chroniques et les maisons de santé facturent des frais d'admission ou des frais quotidiens
- Les provinces et territoire couvrent tous, à divers degrés, les frais engagés à l'extérieur de la province ou du territoire

2. Maladie, médicaments, soins dentaires et examens de la vue

Maladie

- Les régimes d'assurance maladie couvrent essentiellement les services médicaux nécessaires dispensés par des médecins (domicile, cabinet ou

hôpital); selon la province ou le territoire, certains soins paramédicaux, prothèses et fournitures durables sont pris en charge

- Les frais engagés lorsqu'une personne se trouve temporairement hors de sa province ou de son territoire de résidence sont remboursés à divers degrés

Médicaments

(hors de l'hôpital, à l'exclusion de tout programme pour les personnes à faible revenu)

- Toutes les compétences territoriales ont une liste de médicaments
- Alberta : remboursement à 70 % pour résidents de 65 ans et plus; débours maximum de 25 \$ par ordonnance
- Colombie-Britannique : franchise familiale et débours annuel maximum fondés sur la date de naissance et le revenu familial annuel net (voir tableau ci-dessous)

| Revenu familial net* | Franchise familiale | Remboursement (une fois la franchise atteinte)** | Débours annuel maximum |
|--|-----------------------------------|--|--------------------------------------|
| Résidents de la Colombie-Britannique nés en 1940 ou plus tard : | | | |
| Moins de 15 000 \$ | Aucune | 70 % des frais de médicaments sur ordonnance admissibles | 2 % du revenu familial annuel net |
| 15 000 à 30 000 \$ | 2 % du revenu familial annuel net | 70 % des frais de médicaments sur ordonnance admissibles | 3 % du revenu familial annuel net |
| Plus de 30 000 \$ | 3 % du revenu familial annuel net | 70 % des frais de médicaments sur ordonnance admissibles | 4 % du revenu familial annuel net |
| Résidents de la Colombie-Britannique nés avant 1940 : | | | |
| Moins de 33 000 \$ | Aucune | 75 % des frais de médicaments sur ordonnance admissibles | 1,25 % du revenu familial annuel net |
| 33 000 \$ à 50 000 \$ | 1 % du revenu familial annuel net | 75 % des frais de médicaments sur ordonnance admissibles | 2 % du revenu familial annuel net |
| Plus de 50 000 \$ | 2 % du revenu familial annuel net | 75 % des frais de médicaments sur ordonnance admissibles | 3 % du revenu familial annuel net |

* Le revenu familial annuel net est tiré de la déclaration de revenus, ligne 236

** Seuls les médicaments figurant sur la liste PharmaCare sont pris en compte pour l'atteinte de la franchise et des débours annuel maximum

- Île-du-Prince-Édouard : les résidents de 65 ans et plus paient les frais d'exécution d'ordonnance, qui varient d'une pharmacie à l'autre, et 11 \$ pour le coût des ingrédients
- Manitoba : pour les résidents ne bénéficiant pas d'un régime privé d'assurance médicaments, remboursement à 100 % après franchise annuelle calculée en fonction du revenu familial annuel rajusté (soit le revenu familial moins 3 000 \$ pour un conjoint et pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans)

Revenu familial annuel rajusté Franchise 2007-2008 (% du revenu familial annuel rajusté)

| | |
|-----------------------|--------|
| moins de 15 000 \$ | 2,56 % |
| 15 001 \$ à 40 000 \$ | 3,83 % |
| 40 001 \$ à 75 000 \$ | 4,41 % |
| 75 001 \$ et plus | 5,51 % |

- Terre-Neuve-et-Labrador : régime complet d'assurance couvrant les médicaments sur ordonnance à l'intention des résidents; le régime rembourse les frais de médicaments admissibles lorsque le débours annuel maximum dépasse un certain pourcentage du revenu familial annuel net; sont admissibles les personnes dont le revenu familial annuel net ne dépasse pas 149 999 \$; les régimes privés demeurent considérés comme premiers payeurs
- Nouvelle-Écosse : protection facultative pour les résidents de 65 ans et plus; coassurance sur chaque ordonnance équivalant à 33 % du prix de l'ordonnance, jusqu'à concurrence de 30 \$ par ordonnance et débours maximum de 382 \$ par année; le régime public d'assurance maladie ne rembourse pas les frais des personnes âgées qui sont couvertes par un régime privé offrant une protection à titre de premier payeur dans une autre compétence canadienne; ces personnes ont droit au remboursement du régime public lorsque leur débours en vertu du régime privé dépassent 806 \$ par année
- Ontario : résidents de 65 ans et plus, après franchise annuelle de 100 \$, remboursement à 100 % des frais excédant les frais d'exécution d'ordonnance (maximum de 6,11 \$ par ordonnance); résidents de moins de 65 ans, remboursement à 100 % des dépenses très importantes après une franchise élevée variant selon le revenu et la taille de la famille

- Québec : résidents non admissibles à un régime d'assurance collective, remboursement à 70 % après franchise mensuelle de 14,10 \$ par adulte, remboursement à 100 % après débours mensuel maximum de 75,33 \$ par adulte
- Saskatchewan : les familles dont les frais de médicaments excèdent 3,4 % du revenu familial annuel rajusté (soit le revenu familial moins 3 500 \$ par enfant de moins de 18 ans) peuvent être admissibles à une aide financière dans le cadre du programme d'aide spécial
- Yukon : résidents de 65 ans ou plus ou de 60 ans et plus marié avec un résident du Yukon de 65 ans ou plus, remboursement à 100 % des médicaments génériques les moins chers pour toutes les ordonnances et de certains médicaments et produits vendus sans ordonnance

Soins dentaires

(à l'exclusion de tout programme pour les personnes à faible revenu)

- Toutes les compétences territoriales : certaines interventions chirurgicales dentaires et buccales à l'hôpital sont prises en charge
- Protection limitée pour les enfants à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Yukon

Examens de la vue

(à l'exclusion de certains programmes pour les personnes à faible revenu et des services nécessaires d'un point de vue médical)

- Alberta, Colombie-Britannique et Manitoba : limités aux résidents de moins de 19 ans et de 65 ans et plus
- Nouvelle-Écosse : limités aux résidents de moins de 10 ans et de 65 ans et plus
- Ontario : limités aux résidents de moins de 20 ans ou de 65 ans et plus
- Québec : limités aux résidents de moins de 18 ans et de 65 ans et plus
- Saskatchewan : limités aux résidents de moins de 18 ans
- Yukon : limités aux résidents de 65 ans et plus ou aux résidents de 60 ans et plus mariés à un résident du Yukon vivant de 65 ans et plus

3. Protection à l'extérieur du pays

- Protection assujettie à un plafond quotidien dans chaque province ou territoire
- Protection limitée aux soins d'urgence à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan
- Sous réserve d'une autorisation préalable, les services qui ne sont pas offerts dans la province ou le territoire de résidence peuvent être assurés

4. Cotisations

Dans certaines provinces, les employeurs ou les résidents doivent verser les cotisations suivantes :

- Alberta : 44 \$ par personne, 88 \$ par famille; les résidents de 65 ans et plus et les personnes à leur charge sont exemptés des primes d'assurance maladie de l'Alberta, quel que soit leur revenu
- Colombie-Britannique : 54 \$ par mois par personne; 96 \$ par mois par famille de deux personnes; 108 \$ par mois par famille de trois personnes et plus
- Manitoba : employeurs, 2,15 % de la masse salariale si la masse salariale est supérieure à 2 000 000 \$; 4,30 % de la masse salariale excédant 1 000 000 \$ si la masse salariale se situe entre 1 000 000 \$ et 2 000 000 \$; 0 % si la masse salariale est inférieure à 1 000 000 \$
- Nouvelle-Écosse : résidents de 65 ans et plus, prime annuelle d'au plus 424 \$ pour bénéficiaire de la protection au titre du programme Pharmacare destiné aux personnes âgées
- Nouvelle-Écosse : aucune prime ni aucuns frais au titre du régime Pharmacare
- Ontario
 - employeurs, 1,95 % de la masse salariale (la première tranche de 400 000 \$ de la masse salariale est exonérée)
 - les résidents dont le revenu imposable dépasse 20 000 \$ assument la contribution-santé de l'Ontario jusqu'à concurrence de 900 \$
- Québec
 - employeurs, 4,26 % de la masse salariale; taux réduit si la masse salariale est inférieure à 5 000 000 \$
- résidents, 1 % de la presque totalité du revenu imposable, autre que le salaire, en excédent de 12 775 \$ (sauf la tranche entre 27 776 \$ et 44 410 \$) jusqu'à concurrence de 1 000 \$
- résidents protégés par le régime d'assurance médicaments : prime annuelle d'au plus 557 \$ par adulte
- Terre-Neuve-et-Labrador : les employeurs dont la masse salariale est supérieure à 600 000 \$ versent 2 % sur la tranche excédant 500 000 \$ (exemption de cotisations sur la tranche entre 600 000 \$ et 700 000 \$)

Modifications récentes

Colombie-Britannique : à compter du 1^{er} janvier 2008, les frais de médicaments au-delà de la franchise familiale seront remboursés seulement lorsque la famille se sera inscrite auprès du régime d'assurance médicaments

Nouvelle-Écosse : augmentation du débours et de la prime du régime Pharmacare destiné aux aînés au 1^{er} avril 2007

Québec : augmentation de la franchise, du débours, de la prime et du taux de remboursement du régime d'assurance médicaments au 1^{er} juillet 2007

Terre-Neuve-et-Labrador : nouveau régime complet d'assurance médicaments à l'intention des résidents en vigueur depuis le 31 octobre 2007

Modification prévue

Nouvelle-Écosse : le régime Pharmacare, qui prendra effet le 1^{er} mars 2008, remboursera les frais de médicaments sur ordonnance admissibles des résidents de la province; ces derniers devront verser une quote-part et une franchise dont le montant sera fonction du revenu; les régimes privés demeurent considérés comme premiers payeurs

VII. Congés familiaux

1. Maternité

- Toutes les compétences territoriales ont des dispositions statutaires sur le congé de maternité
- **Admissibilité** : de 13 à 52 semaines de service auprès de l'employeur, selon la compétence territoriale; Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick et Québec : aucun critère
- **Durée** : 17 semaines (Alberta, 15 semaines; Québec et Saskatchewan, 18 semaines); prolongation pour raisons médicales : Colombie-Britannique, Québec et Saskatchewan, jusqu'à 6 semaines
- Toutes les compétences territoriales : l'employée doit réintégrer le même emploi ou un emploi comparable après le congé de maternité
- Colombie-Britannique, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan et fédéral : la participation au programme d'avantages sociaux est maintenue pendant le congé si l'employée verse les cotisations salariales (Nouvelle-Écosse et Saskatchewan : l'employée peut être tenue de verser les cotisations patronales)
- Québec et fédéral : lorsqu'une réaffectation préventive est impossible, congé permis à la femme enceinte ou qui allaite si le milieu de travail peut être dangereux pour sa santé ou celle du bébé

2. Congé de paternité

- Seul le Québec a des dispositions sur le congé de paternité
- **Admissibilité** : aucun critère
- **Durée** : cinq semaines
- L'employé doit réintégrer le même emploi ou un emploi comparable après le congé de paternité
- La participation au programme d'avantages sociaux est maintenue pendant le congé si l'employé verse les cotisations salariales

3. Congé parental

- Toutes les compétences territoriales ont des dispositions statutaires sur le congé parental pour parents naturels et adoptifs
- **Admissibilité** : de 13 à 52 semaines de service auprès de l'employeur, selon la compétence territoriale; Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick et Québec, aucun critère
- **Durée** : Alberta, Manitoba et Yukon, 37 semaines; Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Ontario et fédéral, 35 semaines pour les mères naturelles et 37 semaines pour les pères naturels et les parents adoptifs; Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador, parents naturels, 35 semaines, parents adoptifs, 52 semaines; Nouvelle-Écosse, 35 semaines pour les mères naturelles, 52 semaines pour les pères naturels et les parents adoptifs; Québec, 52 semaines; Saskatchewan, mères naturelles, 34 semaines, pères naturels, 37 semaines, et parents adoptifs, 52 semaines; si le nouveau-né ou l'enfant adoptif a des problèmes de santé, prolongation du congé jusqu'à cinq semaines en Colombie-Britannique
- Alberta, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Yukon et fédéral : lorsque les deux parents prennent congé, la durée totale des deux congés ne peut excéder la durée maximale permise; Yukon : normalement, les parents ne peuvent pas prendre congé en même temps
- **Âge limite des enfants adoptifs** : Nouveau-Brunswick et Québec, moins de 19 ans; autres compétences territoriales, aucune condition précisée; fédéral, critères de la province ou du territoire où résident les parents
- Toutes les compétences territoriales : l'employé doit réintégrer le même emploi ou un emploi comparable après le congé parental
- Colombie-Britannique, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan et fédéral : la participation au programme d'avantages sociaux de l'employeur est maintenue pendant le congé si l'employé verse

les cotisations salariales (Nouvelle-Écosse et Saskatchewan : l'employé peut être tenu de verser les cotisations patronales)

- Québec : congé payé de deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant si l'employé compte 60 jours de service

4. Congé pour soins par compassion

- Toutes les compétences territoriales (sauf l'Alberta) ont des dispositions statutaires sur le congé pour soins par compassion
- **Admissibilité** : Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador, 30 jours de service; Nouvelle-Écosse, Québec et Saskatchewan, trois mois de service; toutes les compétences territoriales (sauf le Québec), certificat médical requis attestant le risque élevé de décès encouru par le membre de la famille dans les 26 prochaines semaines
- **Durée** : huit semaines (Colombie-Britannique et Ontario, possibilité de prolongation jusqu'à 8 semaines; Québec, 12 semaines; congé prolongé jusqu'à 104 semaines pour les parents d'un enfant de moins de 19 ans souffrant d'une maladie pouvant entraîner la mort; Saskatchewan, 12 semaines; congé prolongé jusqu'à 16 semaines si l'employé est admissible à l'assurance-emploi)
- Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Ontario, Terre-Neuve-et-Labrador, Yukon et fédéral : lorsque deux personnes ou plus prennent congé pour s'occuper d'un même membre de la famille, la durée cumulative des congés ne peut excéder la durée maximale permise
- Toutes les compétences territoriales : l'employé doit réintégrer le même emploi ou un emploi comparable après le congé

- Colombie-Britannique, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan et fédéral : la participation au programme d'avantages sociaux est maintenue pendant le congé si l'employé verse les cotisations salariales (Nouvelle-Écosse et Saskatchewan : l'employé peut être tenu de verser les cotisations patronales)

Modifications récentes

Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador : élargissement de la définition de « membre de la famille »

Québec : instauration d'un congé à la suite de certains actes criminels visant l'employé, son conjoint ou son enfant ou encore du suicide du conjoint ou de l'enfant de l'employé; participation au programme d'avantages sociaux maintenue si cotisations salariales versées

Yukon : resserrement de la définition de « membre de la famille »

VIII. Accidents du travail

- Indemnisation garantie sans égard à la responsabilité en cas de blessure ou de maladie professionnelles; les lois applicables varient selon la province ou le territoire
- Financement à 100 % par les employeurs; les méthodes de tarification varient selon la province ou le territoire
- Prestations de remplacement du salaire, de soins de santé, d'invalidité permanente et de décès et services de réadaptation professionnelle
- **Prestations d'invalidité** : Alberta, Colombie-Britannique, Québec, Saskatchewan, 90 % du salaire net admissible; Île-du-Prince-Édouard, 80 % du salaire net admissible au cours des 38 premières semaines, 85 % par la suite; Manitoba, 90 % du salaire net admissible; Nouveau-Brunswick et Ontario, 85 % du salaire net admissible; Nouvelle-Écosse, 75 % du salaire net admissible au cours des 26 premières semaines, 85 % par la suite; Terre-Neuve-et-Labrador, 80 % du salaire net admissible; Yukon, 75 % du salaire brut admissible
- **Prestation d'invalidité permanente** : fondée sur le degré d'incapacité physique et sur la perte de revenu en découlant; Alberta : fondée sur l'évaluation physique de la capacité de travail et sur la perte de revenu potentielle; toutes les compétences territoriales (sauf la Colombie-Britannique) ont un régime à deux volets offrant des prestations de remplacement du salaire et des indemnités pour dommages non monétaires
- **Indexation** : certaines ou toutes les prestations sont indexées périodiquement dans toutes les compétences territoriales selon l'indice des prix à la consommation ou par des redressements périodiques statutaires des prestations

IX. Dispositions fiscales

1. Impôt sur le revenu

- **Sécurité de la vieillesse** : pension imposable, sauf la portion assujettie à la disposition de récupération
- **Régime de rentes du Québec ou de pensions du Canada** : prestations imposables; cotisations patronales déductibles; cotisations salariales admissibles à un crédit d'impôt fédéral de 15 % (au palier provincial, le pourcentage utilisé pour calculer le crédit d'impôt varie selon la province)
- **Accidents du travail** : prestations généralement non imposables; prime patronale déductible
- **Assurance-emploi** : prestations imposables; prime patronale déductible; prime salariale admissible à un crédit d'impôt fédéral de 15 % (au palier provincial, le pourcentage utilisé pour calculer le crédit d'impôt varie selon la province)
- **Régime québécois d'assurance parentale** : prestations imposables; prime patronale déductible; prime salariale admissible à un crédit d'impôt fédéral de 15 % (et de 20 %, aux fins de l'impôt du Québec)
- **Prestations d'assurances maladie et dentaire**
 - régimes d'État : cotisations des particuliers non déductibles, mais imposables pour l'employé si elles sont assumées par l'employeur (crédit d'impôt de 20 % sur les cotisations des particuliers au Fonds des services de santé pour l'application de l'impôt du Québec); l'employeur peut déduire ses cotisations; prestations non imposables; les cotisations applicables au régime d'assurance médicaments du Québec sont admissibles au crédit d'impôt pour frais médicaux
 - régimes privés : l'employeur peut déduire ses cotisations; cotisations salariales admissibles à titre de crédit d'impôt pour frais médicaux; cotisations patronales et prestations non imposables pour l'employé (cotisations imposables pour l'employé et admissibles à titre de crédit d'impôt pour frais médicaux pour l'application de l'impôt sur le revenu du Québec)
- **Régimes d'assurance invalidité**
 - les prestations versées par le régime auquel l'employeur cotise sont imposables; les cotisations salariales sont déductibles des prestations imposables; les cotisations patronales ne sont pas imposables pour l'employé
 - une somme globale versée en règlement de toute obligation future au titre d'une police collective d'assurance invalidité de longue durée n'est pas imposable pour l'employé
 - les prestations versées par le régime entièrement financé par l'employé ne sont pas imposables
- **Assurance vie collective** : les primes patronales nettes pour le montant global d'assurance vie collective et pour l'assurance vie des personnes à charge sont imposables pour l'employé; les primes salariales liées à la protection imposable diminuent l'avantage imposable
- **Régime de pension agréé (RPA)**
 - les cotisations salariales et patronales à un RPA à cotisations déterminées (RPACD) ne peuvent excéder le moindre de 18 % de la rémunération et 21 000 \$, sous réserve d'une limite globale si l'employé participe aussi à un RPA à prestations déterminées (RPAPD) ou à un RPDB; les cotisations permises sont déductibles
 - rente maximale au titre d'un RPAPD : 2 333,33 \$ par année de service
 - les cotisations pour services courants d'un participant à un RPAPD ne peuvent excéder le moindre des montants a et b suivants : a) 9 % de sa rémunération ou b) 1 000 \$ plus 70 % du facteur d'équivalence (FE) au titre du volet PD; les cotisations à un RPA sont permises et sont déductibles d'impôt (sous réserve des limites applicables aux services passés avant 1990); les cotisations patronales pour services courants et passés à un RPAPD sont déductibles sans limite, sous réserve de l'autorisation de l'administration fiscale

■ Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

- les cotisations patronales ne peuvent excéder le moindre de 18 % de la rémunération et 10 500 \$, sous réserve d'un plafond global si l'employé participe également à un RPA; les cotisations permises sont déductibles; les cotisations salariales sont interdites
- acquisition des cotisations après deux années de participation
- les cotisations patronales à un RPDB en faveur d'un actionnaire important (ou d'un parent) sont interdites
- enregistrement d'un nouveau RPDB refusé si un actionnaire important (ou un parent) en est le bénéficiaire

■ REER

- maximum déductible au titre d'un REER pour 2008 :
 - a) non-participants à un RPA ou à un RPDB en 2007 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2007 et 20 000 \$
 - b) participants à un RPACD et à un RPDB en 2007 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2007 et 20 000 \$, moins le FE (c.-à-d. cotisations patronales et salariales à un RPA et cotisations patronales à un RPDB pour 2007)
 - c) participants à un RPAPD en 2007 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2007 et 20 000 \$, moins le FE (c.-à-d. la valeur présumée des prestations constituées en 2007 en vertu du RPA) plus les droits de cotisation à un REER inutilisés à la fin de 2007
- le maximum déductible au titre d'un REER pour 2008 est accru du facteur d'équivalence rectifié (FER) calculé pour 2008
- le maximum déductible au titre d'un REER est réduit des facteurs d'équivalence pour services passés nets
- les déductions inutilisées au titre d'un REER depuis 1991 peuvent être reportées indéfiniment
- les fonds accumulés dans un REER peuvent être retirés, en totalité ou en partie, en tout temps avant la fin de l'année du 71^e anniversaire de naissance du particulier; ces fonds peuvent être utilisés pendant cette période pour acheter une rente viagère ou une rente à terme fixe versée jusqu'à 90 ans, ou peuvent être transférés dans un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)
- le transfert en franchise d'impôt de l'allocation de retraite dans un REER est limité à 2 000 \$ par année de service avant 1996, plus 1 500 \$ pour toute année de service avant 1989 pour laquelle l'employé n'a pas acquis de droit à l'égard des cotisations patronales au titre d'un RPA ou d'un RPDB

- **Revenus de régimes de retraite privés** : crédit d'impôt fédéral de 15 % (maximum de 300 \$) de la première tranche de 2 000 \$ de revenu de retraite admissible (au palier provincial, le montant admissible et le pourcentage utilisés pour calculer le crédit d'impôt varient selon la province) pour le total des montants suivants :
 - rente viagère d'un RPA; et
 - rente d'un RPDB, d'un REER ou d'un FERR et partie imposable d'autres rentes si le contribuable a 65 ans ou plus, ou à tout âge si la rente est versée en raison du décès du conjoint

2. Taxe sur les primes d'assurances vie et maladie

- 2 % des primes nettes au Yukon et dans toutes les provinces, sauf :

| | |
|-----------------------------|--------|
| – Île-du-Prince-Édouard : | 3,5 % |
| – Nouvelle-Écosse : | 3 % |
| – Québec : | 2,35 % |
| – Saskatchewan : | 3 % |
| – Terre-Neuve-et-Labrador : | 4 % |

(aussi applicable à la plupart des régimes autoassurés en Ontario, au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador)

- Les régimes d'assurance collective, y compris la plupart des régimes autoassurés, sont assujettis à une taxe de vente en Ontario (de 8 % sur le coût net) et au Québec (de 9 % sur le coût net; taxe de 7,5 % sur les frais d'administration des régimes autoassurés assujettis à la TPS)

Modifications récentes

Les plafonds de cotisation à un RPACD et à un RPDB sont passés à 21 000 \$ et à 10 500 \$, respectivement; la rente maximale au titre d'un RPAPD est passée à 2 333,33 \$ par année de service et le plafond REER, à 20 000 \$

Depuis 2007, un nouveau mécanisme permet le partage de certains revenus de retraite entre les conjoints au fédéral et dans toutes les provinces

La date limite à laquelle des cotisations peuvent être versées à un REER, à un RPA ou à un RPDB et à laquelle un participant doit commencer à recevoir des fonds de ces régimes est maintenant le 31 décembre de l'année de son 71^e anniversaire de naissance

X. Régime de pensions de la Saskatchewan

- **Régime à cotisations déterminées facultatif** : toute personne de 18 à 69 ans peut verser une cotisation jusqu'à concurrence de 600 \$ par année; le participant peut commencer à recevoir sa rente dès l'âge de 55 ans ou transférer les sommes dans un compte de retraite immobilisé (CRI) ou un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR); le participant qui quitte la province peut continuer de cotiser au régime; après six mois de participation, les cotisations sont immobilisées et doivent demeurer dans le régime jusqu'au décès ou la retraite; aucune cotisation correspondante n'est versée par le gouvernement; aucune rente mensuelle minimale garantie

Préparé par Mercer, ce document donne un bref aperçu des mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada.

Mercer est une entreprise de premier plan sur la scène mondiale dans les domaines de la consultation, de l'impartition et des investissements. Les conseillers de Mercer offrent à leurs clients des solutions pour résoudre leurs problèmes les plus complexes en matière d'avantages sociaux et de capital humain. En outre, ils conçoivent et gèrent des régimes de soins de santé et de retraite, ainsi que d'autres régimes d'avantages sociaux. La Société est également un leader en matière de solutions d'impartition des avantages sociaux. Les services d'investissements de Mercer comprennent la consultation en gestion de placements ainsi qu'une approche multigestionnaire en matière de gestion de placements.

L'information figurant dans la présente publication n'exprime en aucun cas des conseils et ne devrait pas servir à prendre des décisions d'affaires.

© Mercer (Canada) limitée 2007-2008. Tous droits réservés.



Bureaux au Canada

CALGARY
403 269-4945

EDMONTON
780 483-5288

HALIFAX
902 429-7050

LONDON
519 672-9310

MONTRÉAL
514 285-1802

OTTAWA
613 230-9348

QUÉBEC
418 658-3435

SASKATOON
306 683-6950

ST. JOHN'S
709 576-7146

TORONTO
416 868-2000

VANCOUVER
604 683-6761

WINNIPEG
204 947-0055

*This brochure is also
available in English, online
only, at the following address:
[www.mercer.com/
benefitslegislation2008](http://www.mercer.com/benefitslegislation2008)*

MERCER



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN