

Mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada 2011

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 2010

Table des matières

I.	Loi sur la sécurité de la vieillesse	3
II.	Régimes de rentes du Québec et de pensions du Canada	4
III.	Régimes de retraite privés	6
IV.	Assurance-emploi	10
V.	Droits de la personne	13
VI.	Régimes publics d'assurance maladie et d'assurance hospitalisation	14
VII.	Congés familiaux	18
VIII.	Accidents du travail	20
IX.	Dispositions fiscales	21
X.	Régime de pension de la Saskatchewan	24



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 : 524,23 \$ au 1^{er} janvier 2011
- 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 2011 excède 67 668 \$ doivent remettre 15 % de leur revenu net excédentaire jusqu'à concurrence de la PSV complète; selon le montant de la PSV complète au 1^{er} janvier 2011, la PSV serait éliminée lorsque le revenu net d'un prestataire est équivalent ou supérieur à 109 607 \$; 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 2011, allocation mensuelle maximale au conjoint : 961,18 \$; allocation maximale au conjoint survivant : 1 065,45 \$

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 2011 :
 - 661,69 \$ versés aux prestataires célibataires ou aux prestataires dont le conjoint ne reçoit ni la PSV ni l'Allocation
 - 436,95 \$ par conjoint si tous deux touchent la PSV ou pour les prestataires dont le conjoint reçoit l'Allocation
- Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Ontario, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Yukon : suppléments de revenu sous forme 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 : 48 300 \$ en 2011
- 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 2011 : 2 217,60 \$); cotisation patronale : même taux; taux de cotisation du travailleur autonome : 9,9 % (cotisation maximale en 2011 : 4 435,20 \$)
- Régime de rentes du Québec (RRQ) : un retraité qui travaille doit verser des cotisations si ses revenus dépassent l'EAB; les revenus admissibles pour une année donneront droit à un supplément de rente à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante; un retraité qui continue de travailler et de cotiser au RRQ pendant plusieurs années après son départ à la retraite aura droit à des suppléments de rente
- 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 1,7 % à compter du 1^{er} janvier 2011
- **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
- Rente mensuelle maximale payable à compter de 65 ans en 2011 : 960,00 \$
- RRQ : rente réduite de 6 % par année si elle commence entre 60 et 65 ans (maximum de 30 %); augmentée de 6 % par année si elle commence après 65 ans (maximum de 30 %)
- RPC : rente réduite de 6 % par année si elle commence entre 60 et 65 ans (maximum de 30 %); augmentée de 6,84 % par année si elle commence après 65 ans (maximum de 34,2 %)
- 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

1. Rente de retraite

- **Admissibilité** :
 - RRQ : si des cotisations ont été versées pendant au moins un an, à compter de 65 ans (60 ans si la personne a cessé dans une large mesure de travailler, c'est-à-dire que ses revenus calculés annuellement ne dépassent pas 12 075 \$ en 2011)
 - Régime de pensions du Canada (RPC) : si au moins une cotisation valide a été versée, à compter de 65 ans (60 ans si la personne a cessé dans une large mesure de travailler, c'est-à-dire que ses revenus calculés annuellement ne dépassent pas 11 520 \$ en 2011; pour être admissible à des prestations de retraite, la personne doit avoir gagné moins que le montant mensuel maximum des prestations de retraite du RPC - 960,00 \$ en 2011 - pendant le mois précédant le début du versement des prestations ainsi que pendant le mois au cours duquel les prestations commencent à être versées)
 - 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
 - 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

2. Prestations aux survivants

- **Admissibilité** : cotisation pendant le moindre du tiers de la période cotisable du défunt et de 10 ans, mais pendant au moins trois ans
- **Montant forfaitaire** : 2 500 \$ (RRQ); le moindre de six 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 : 169,09 \$ + 37,5 % de la rente de retraite du défunt (maximum en 2011 : 529,09 \$); 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 2011 : 576,00 \$)
 - 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** : 69,38 \$ par orphelin en 2011 (RRQ); 218,50 \$ par orphelin en 2011 (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** : au cours de sa période cotisable, 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 (trois seulement, si la période cotisable est d'au moins 25 ans) des six dernières années
- Rente mensuelle à compter du quatrième mois suivant le mois de l'invalidité
- **Rente mensuelle au cotisant** : 433,34 \$ (RRQ) ou 433,37 \$ (RPC) + 75 % de la rente de retraite du cotisant (maximum en 2011 : RRQ, 1 153,34 \$; RPC, 1 153,37 \$)
- **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 2011
De 45 à 65 ans ou invalide	433,34 \$	793,34 \$
Moins de 45 ans, non invalide avec enfant à charge	402,35 \$	762,35 \$
Moins de 45 ans, non invalide sans enfant à charge	110,98 \$	470,98 \$

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

Modification récente

Régime de pensions du Canada : à compter du 1^{er} janvier 2011, pour les personnes qui commencent à recevoir leur rente après l'âge de 65 ans, celle-ci sera augmentée de 6,84 % par année (plutôt que de 6 % par année)

Modification prévue

Régime de pensions du Canada : à compter du 1^{er} janvier 2012, de nombreuses modifications prendront effet, comme l'élimination du critère de cessation du travail, la bonification de la disposition générale d'exclusion des années de faibles revenus, les cotisations obligatoires pour les retraités de moins de 65 ans qui touchent une rente du RPC et qui travaillent ainsi que les modifications apportées aux facteurs de rajustement pour versement anticipé et tardif des rentes

III. Régimes de retraite privés

Nota : La «date d'effet» et la «date de la réforme» pour chaque compétence territoriale sont indiquées à la fin de la présente section

■ **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 35 % du MAGA ou 700 heures de service pendant chacune des deux années consécutives précédentes, ou l'une ou l'autre de ces deux conditions; 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 et Québec, acquisition et immobilisation immédiates; Nouveau-Brunswick, le moindre : a) de cinq années de service et b) de deux années de participation après 2000; 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 et 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; Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba 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; Manitoba, à compter de 55 ans, possibilité de transférer 50 % de la valeur escomptée dans un mécanisme ne prévoyant pas l'immobilisation des fonds, si le régime le permet 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, Manitoba 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; 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 valeur escomptée de la rente 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 (si le régime le permet), Colombie-Britannique, Manitoba (si le régime le permet et si la rente n'a pas commencé à être versée), 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 (incluant le service avant 1985), 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, au Manitoba, 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 % 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, 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

■ **Rente de retraite anticipée** : dans toutes les compétences territoriales, réduction actuarielle permise; Québec, les employés qui prennent leur retraite au cours des 10 années précédant l'âge de la retraite normale peuvent commencer à recevoir une rente temporaire de leur régime jusqu'à l'âge de 65 ans

- **Prestations de retraite progressive** : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Québec, Saskatchewan et fédéral, des prestations de retraite progressive peuvent être offertes par les régimes à prestations déterminées, sous forme de rente, sous réserve d'une entente individuelle (Alberta et Saskatchewan, une entente individuelle n'est pas requise), de certaines conditions relatives à l'âge et pour autant que le montant de la rente ne dépasse pas 60 % de la rente constituée; Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Québec, Saskatchewan et fédéral, aucune réduction de la rente constituée au titre d'un régime à prestations déterminées avant la période de retraite progressive et le participant doit (au Québec, peut) se constituer des prestations de retraite au cours de la période de retraite progressive; Québec, les régimes à cotisations déterminées peuvent, sous réserve de certaines conditions relatives à l'âge, offrir une prestation de retraite progressive (autre qu'une rente) capitalisée à même le compte à cotisations déterminées du participant, cette prestation ne pouvant dépasser 60 % du plafond prescrit relativement aux fonds de revenu viager, et permettre au participant de se constituer des prestations de retraite au cours de la période de retraite progressive; Alberta et Québec, les employés qui bénéficient d'une réduction du temps de travail et qui sont à 10 années ou moins de l'âge de la retraite normale ou qui ont atteint ou dépassé cet âge au Québec ou qui sont à 10 années ou moins de l'âge ouvrant droit à pension en Alberta peuvent recevoir un montant forfaitaire annuel de leur régime pour compenser partiellement la perte de revenu (la rente est réduite pour tenir compte du montant payé)
- **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; dans toutes les compétences territoriales, à l'exception du Manitoba et du Québec, si le régime le permet, le participant qui continue à travailler peut recevoir une rente, mais n'accumule pas de droits à retraite; Manitoba, la rente ajournée doit être le plus élevé des deux montants suivants, soit la rente constituée ou l'équivalent actuariel de la rente payable à l'âge de la retraite normale; Terre-Neuve-et-Labrador, le régime peut prévoir que les droits à retraite vont s'accumuler, ou prévoir une rente rajustée correspondant à l'équivalent actuariel de la rente payable à l'âge de la retraite normale, ou tout autre arrangement permis; Québec, revalorisation de la rente ajournée, et le versement d'une rente partielle peut compenser la réduction du salaire; Saskatchewan, le participant a le droit d'accumuler des droits à retraite ou de recevoir une rente rajustée correspondant à l'équivalent actuariel de la rente payable à l'âge de la retraite normale; 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
- **Coordination des prestations du RRQ/RPC** : dans toutes les compétences territoriales sauf 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); 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

Modifications récentes	Modifications prévues (suite)
<p>Fédéral : entrée en vigueur de plusieurs dispositions législatives sur les régimes de retraite, y compris de nouvelles règles permanentes relatives à la capitalisation, des modifications touchant les ruptures de mariage et la retraite progressive</p> <p>Manitoba : plusieurs modifications importantes apportées à la loi et au règlement sur les régimes de retraite sont entrées en vigueur le 31 mai 2010</p> <p>Québec : des modifications apportées à la loi sur les régimes de retraite sont entrées en vigueur le 10 décembre 2010; elles permettent l'utilisation de lettres de crédit à un employeur partie à un régime interentreprise; elles ajoutent certains modes d'acquittement si les actifs sont insuffisants et l'employeur n'est pas solvable; elles donnent à la Régie des rentes le pouvoir d'ordonner la scission d'un régime de retraite relevant de plus d'une autorité gouvernementale pour protéger les droits des participants du Québec et de prolonger de 5 ans la période d'administration de toute rente qu'elle sert</p>	<p>Île-du-Prince-Édouard : adoption prévue de la première loi sur les régimes de retraite</p> <p>Nouvelle-Écosse : adoption de modifications apportées à la loi sur les régimes de retraite touchant la retraite progressive, qui ne sont pas encore entrées en vigueur</p> <p>Ontario : des modifications apportées à la loi sur les régimes de retraite ont été adoptées, mais ne sont pas entrées en vigueur (l'élimination des liquidations partielles, l'introduction de la retraite progressive et de l'acquisition immédiate, encore plus de droits réputés acquis et d'exigences relatives aux communications, des modifications touchant les règles de transfert d'actif et celles de partage des rentes en cas de rupture d'un mariage ou d'une union de fait)</p> <p>Ontario : adoption d'autres modifications touchant la loi sur les régimes de retraite dont la plupart ne sont pas encore entrées en vigueur (révision des règles de capitalisation des régimes à prestations déterminées en vue d'accroître la sécurité des prestations; exonération des exigences de capitalisation du déficit de solvabilité pour certains régimes de retraite conjoints et régimes à prestations cibles)</p> <p>L'Accord sur les régimes de retraite relevant de plus d'une autorité gouvernementale, proposé par L'ACOR, devrait être soumis aux gouvernements pour examen; cet accord a pour objectif de clarifier les règles s'appliquant aux régimes de retraite comptant des participants dans plus d'une compétence territoriale</p>
Modifications prévues	
<p>Fédéral : de nombreuses modifications apportées à la loi sur les régimes de retraite ont été adoptées, mais ne sont pas encore en vigueur, notamment l'acquisition immédiate, l'utilisation de lettres de crédit, la communication d'information aux participants au régime par voie électronique, la règle concernant les petits montants et les avis de modification</p>	

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

- **Maximum de la rémunération annuelle assurable :**
44 200 \$ en 2011

- **Prestations en 2011**

Taux de prestations	55 % de la moyenne de la rémunération assurable (total de la rémunération des 26 dernières semaines)
Rémunération hebdomadaire assurable maximale	850 \$
Prestations hebdomadaires maximales	468 \$

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 \$
- **Rémunération admissible :** dans le cadre d'un projet pilote en vigueur jusqu'au 6 août 2011, les prestataires peuvent gagner jusqu'à 40 % de leur prestations hebdomadaires régulières, parentales ou de compassion (75 \$ pour ceux qui touchent moins de 188 \$ de prestations par semaine) sans que leurs prestations ne soient réduites
- **Cotisation en 2011**

Toutes les compétences sauf le Québec :

Employé	<ul style="list-style-type: none">■ 1,78 % de la rémunération assurable■ Cotisation annuelle maximale de 786,76 \$
Employeur	<ul style="list-style-type: none">■ 2,492 % de la rémunération assurable■ Cotisation annuelle maximale de 1 101,46 \$

Québec :

Employé	<ul style="list-style-type: none">■ 1,41 % de la rémunération assurable■ Cotisation annuelle maximale de 623,22 \$
Employeur	<ul style="list-style-type: none">■ 1,974 % de la rémunération assurable■ Cotisation annuelle maximale de 872,51 \$

- **Admissibilité :**
 - prestations régulières : 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
 - prestations de maternité et prestations parentales : toutes les compétences territoriales sauf le Québec, 600 heures d'emploi assurable; Québec, voir section 3
 - prestations de maladie et de 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
 - prestations régulières : maximum de 45 semaines selon le nombre d'heures travaillées au cours des 52 dernières semaines et le taux régional de chômage
 - prestations de maternité et de maladie : maximum de 15 semaines
 - prestations parentales pour s'occuper d'un nouveau-né ou prestations d'adoption : maximum de 35 semaines; partage possible entre les parents si tous deux sont admissibles
 - prestations de compassion : maximum de six semaines; partage possible entre les prestataires
 - prestations de maternité, de maladie, parentales et de compassion : maximum de 50 semaines (pouvant aller jusqu'à 71 semaines dans certains cas) pour l'ensemble de ces prestations; si combinées à des prestations régulières, 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 (55 250 \$ en 2011), le moins élevé des deux montants suivants est récupéré : 30 % du montant total des prestations ou 30 % du revenu net au-delà de 55 250 \$
- aucune récupération sur les prestations de maternité, de maladie, parentales ou de 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; 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 : 39 ¢ par tranche de 100 \$ de rémunération hebdomadaire assurable 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 rémunération hebdomadaire assurable, 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 :

64 000 \$ en 2011

■ Types de prestations

Prestations de maternité	Exclusives à la mère et ne peuvent être partagées entre les deux parents
Prestations de paternité	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; 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; 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 \$

- **Rémunération admissible** : dans le cadre de certaines mesures transitoires, les prestataires peuvent gagner jusqu'à 40 % de leur prestations hebdomadaires de paternité, parentales ou d'adoption (75 \$ pour ceux qui touchent moins de 188 \$ de prestations par semaine) sans que leurs prestations ne soient réduites

- **Cotisation en 2011 en pourcentage du revenu assurable** : 0,537 % pour l'employé, 0,752 % pour l'employeur et 0,955 % pour le travailleur autonome jusqu'à une cotisation annuelle maximale de 343,68 \$ pour l'employé, 481,28 \$ pour l'employeur et 611,20 \$ 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 : le régime de base et le régime particulier; les prestations hebdomadaires versées correspondent au pourcentage (voir tableau ci-contre) du revenu hebdomadaire moyen des 26 semaines précédentes
- Le revenu hebdomadaire moyen ne peut excéder 1 230,77 \$ en 2011
- Les prestations hebdomadaires maximales s'élèvent à 923,08 \$ en 2011

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 % + 25 semaines à 55 %	25 semaines à 75 %
Prestations d'adoption	12 semaines à 70 % + 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

Modifications récentes

À compter du 1^{er} janvier 2011, les travailleurs autonomes sont dorénavant admissibles aux prestations de maladie, de compassion, de maternité, d'adoption et aux prestations parentales

Mesure temporaire prolongée jusqu'au 6 août 2011 : augmentation de la rémunération admissible pendant la réception de prestations régulières, parentales ou de compassion

En vigueur le 4 juillet 2010, instauration d'une nouvelle mesure pour les familles de militaires, y compris les réservistes : prestations parentales de l'assurance-emploi prolongées en fonction du nombre de semaines où le congé parental est reporté ou interrompu pour des raisons militaires impératives

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, Ontario, Québec, Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador : 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 : existence 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

Modification récente

Terre-Neuve-et-Labrador : entrée en vigueur le 24 juin 2010, instauration d'une nouvelle loi sur les droits de la personne (le défigurement, la grossesse, une condamnation au criminel sans rapport avec l'emploi ainsi que la source de revenu sont maintenant des motifs de discrimination illicites; la définition de l'état matrimonial comprend les relations homosexuelles et les unions de fait)

VI. Régimes publics d'assurance maladie et d'assurance 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 (sous réserve de certaines exceptions), 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 et/ou des frais quotidiens
- Les provinces et le 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, en

vertu de la *Loi canadienne sur la santé*, 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 8,25 \$ 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); pour calculer la franchise, le revenu familial annuel rajusté est multiplié par le taux du programme PharmaCare

Revenu familial annuel rajusté	Taux du programme PharmaCare 2010-2011
moins de 15 000 \$	2,71 %
15 001 \$ à 21 000 \$	3,84 %
21 001 \$ à 29 000 \$	3,88 % - 4,22 %
29 001 \$ à 40 000 \$	4,25 %
40 001 \$ à 47 500 \$	4,62 % - 4,82 %
47 501 \$ à 75 500 \$	4,89 %
75 001 \$ et plus	6,12 %

- Nouvelle-Écosse : le programme Pharmacare destiné aux personnes âgées offre une protection facultative pour les résidents de 65 ans et plus; coassurance sur chaque ordonnance équivalant à 30 % du prix de l'ordonnance; débours maximum de 382 \$ par année; le régime public d'assurance maladie ne rembourse pas les frais des personnes âgées qui sont assurées 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; le régime Family Pharmacare offre une protection facultative aux résidents de la Nouvelle-Écosse qui ne sont pas assurés par un autre régime public; les participants doivent payer une coassurance de 20 % par ordonnance et une franchise; la coassurance et la franchise annuelles maximales sont fonction de la taille la famille et du revenu annuel
- Ontario : résidents de 65 ans et plus dont le revenu est supérieur au seuil établi (soit 16 018 \$ pour les personnes seules et 24 175 \$ pour les couples), franchise annuelle de 100 \$ par personne avant d'être admissibles à une protection (plus un maximum de 6,11 \$ par ordonnance); résidents de 65 ans et plus dont le revenu est inférieur au seuil établi, seulement 2 \$ de frais à payer par ordonnance; résidents de moins de 65 ans dont les médicaments ne sont pas remboursés en totalité

par un régime privé, remboursement à 100 % des dépenses très importantes après une franchise élevée variant selon le revenu et la taille de la famille (plus 2 \$ par ordonnance)

- Québec : résidents non admissibles à un régime d'assurance collective, remboursement à 68 % après franchise mensuelle de 16,00 \$ par adulte, remboursement à 100 % après débours mensuel maximum de 80,25 \$ 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; le régime d'assurance médicaments pour les enfants offre une protection facultative aux enfants de 14 ans et moins; coût maximum par patient de 15 \$ par ordonnance pour les médicaments figurant sur la liste de la Saskatchewan; le régime d'assurance médicaments pour les aînés offre une protection aux résidents de 65 ans et plus sous réserve de critères de revenu; coût maximum par patient de 15 \$ par ordonnance pour les médicaments figurant sur la liste de la Saskatchewan
- 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
- 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)

Provinces	Admissibilité
Alberta, Colombie-Britannique et Manitoba	Résidents de moins de 19 ans et de 65 ans et plus
Nouvelle-Écosse	Résidents de moins de 10 ans et de 65 ans et plus
Ontario	Résidents de moins de 20 ans et de 65 ans et plus
Québec	Résidents de moins de 18 ans et de 65 ans et plus
Saskatchewan	Résidents de moins de 18 ans
Yukon	Résidents de 65 ans et plus ou de 60 ans et plus mariés à un résident du Yukon âgé de 65 ans et plus

3. Protection à l'extérieur du pays

- Protection assujettie à un plafond quotidien dans chaque province ou territoire
- Sous réserve d'une autorisation préalable, les services qui ne sont pas offerts dans la province ou le territoire de résidence peuvent être assurés
- Voir le tableau à la page suivante

4. Cotisations

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

- Colombie-Britannique : 60,50 \$ par mois par personne; 109 \$ par mois par famille de deux personnes; 121 \$ par mois par famille de trois personnes et plus
- Manitoba :

Si la masse salariale est...	L'employeur verse...
Supérieure à 2 500 000 \$	2,15 % de la masse salariale
Entre 1 250 000 \$ et 2 500 000 \$	4,30 % de la masse salariale excédant 1 250 000 \$
Inférieure à 1 250 000 \$	0 %

- Nouvelle-Écosse : résidents de 65 ans et plus, prime annuelle d'au plus 424 \$ pour bénéficiaire de la protection au titre du régime Pharmacare destiné aux personnes âgées; aucune prime ni aucuns frais au titre du régime Family 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 13 305 \$ (sauf la tranche entre 28 305 \$ et 46 260 \$) jusqu'à concurrence de 1 000 \$
 - résidents bénéficiant de la protection du régime d'assurance médicaments : prime annuelle d'au plus 600 \$ par adulte
 - contribution santé de 100 \$ applicable aux personnes qui résident au Québec et qui auront 18 ans ou plus à la fin de l'année 2011, mais excluant celles dont le revenu familial est inférieur au seuil d'exemption de la prime du régime d'assurance médicaments du Québec, dont on ignore encore le montant pour 2011 (à titre d'exemple, le seuil de 2010 s'établissait à 14 080 \$ pour une personne vivant seule et à 28 695 \$ pour un couple avec plus d'un enfant)
- Terre-Neuve-et-Labrador : les employeurs dont la masse salariale est supérieure à 1 000 000 \$ versent 2 % sur la tranche excédant 1 000 000 \$

Protection offerte à l'extérieur du Canada par les régimes d'assurance maladie provinciaux

L'information fournie dans ce tableau ne vise qu'à servir de guide. Certaines conditions peuvent s'appliquer.

Protection d'assurance maladie offerte aux résidents d'une province pendant qu'ils se trouvent à l'extérieur du Canada	Le régime d'assurance maladie provincial couvre les services médicaux et hospitaliers d'urgence selon les taux préétablis par la province.
Exigences relatives à la résidence pour le maintien de la protection de l'assurance maladie provinciale	Le résident doit être présent dans sa province de résidence au moins 6 mois par année civile (Colombie-Britannique, Manitoba, Nouvelle-Écosse, Québec et Saskatchewan); 183 jours dans une période de 12 mois (Alberta et Nouveau-Brunswick); 153 jours au cours de toute période de 12 mois et présent dans la province au moins pendant 153 des 183 premiers jours suivant immédiatement le jour où il établit son domicile principal dans la province (Ontario); 6 mois et un jour par année (Île-du-Prince-Édouard); doit être habituellement présent dans la province (Terre-Neuve-et-Labrador). Si le résident s'absente du Canada en raison de son travail, la protection peut être prolongée (de 1 à 4 ans selon la province), sous réserve de l'approbation préalable des autorités provinciales de la santé.
Ancien résident canadien n'ayant plus la protection d'un régime d'assurance maladie provincial, qui revient au Canada après avoir travaillé à l'étranger	Il est admissible à la protection du régime provincial le jour de son arrivée à condition de devenir un résident de la province (Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador); le premier jour où il devient un résident permanent de la province (Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard); après une période d'attente comprenant le reste du mois de son arrivée plus 2 mois (Colombie-Britannique); le premier jour du troisième mois après qu'il établit sa résidence dans la province (Manitoba, Nouveau-Brunswick, Ontario et Saskatchewan); après une période d'attente allant jusqu'à 3 mois suivant son inscription auprès du régime (Québec). <i>Dès son arrivée au Canada, la personne doit immédiatement s'inscrire auprès du régime d'assurance maladie provincial approprié pour bénéficier d'une protection le plus tôt possible.</i>

Modifications récentes

Colombie-Britannique : augmentation des cotisations à compter du 1^{er} janvier 2011. Entrée en vigueur le 28 juillet 2010 d'une entente relative aux services de pharmacie, qui a fixé des limites aux prix des médicaments génériques qui diminueront progressivement entre le 28 juillet 2010 et le 2 avril 2012; des modifications ont également été négociées relativement aux frais d'exécution d'ordonnance et à la marge bénéficiaire qui seront remboursés par Pharmacare

Île-du-Prince-Édouard : diminution de la coassurance des aînés au titre du régime d'assurance-médicaments des aînés depuis le 1^{er} septembre 2010

Manitoba : modifications apportées au tableau des franchises au 1^{er} avril 2010

Ontario : le gouvernement de l'Ontario a modifié le coût des médicaments génériques qui passe de 50 % à 25 % du prix des médicaments d'origine équivalents et a supprimé l'indemnité professionnelle des pharmaciens; la modification est déjà en vigueur en ce qui concerne le Programme de médicaments de l'Ontario et elle sera appliquée progressivement aux payeurs des régimes privés

Québec : modification de la franchise, du débours et de la prime du régime d'assurance médicaments au 1^{er} juillet 2010; contribution santé de 100 \$ applicable aux personnes qui résident au Québec et qui auront 18 ans ou plus à la fin de l'année 2011

Modification prévue

Alberta : selon leur revenu imposable, les aînés pourraient devoir payer une prime mensuelle et une coassurance pour chaque ordonnance – la date d'entrée en vigueur a été reportée

VII. Congés familiaux

Nota : Des règles additionnelles, qui ne sont pas traitées dans cette publication, peuvent s'appliquer à d'autres types de congés autorisés (tels que les congés de maladie, les congés pour don d'organe et les congés accordés aux réservistes)

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 six 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, 37 semaines pour les pères naturels et les parents adoptifs; Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador, 35 semaines pour les parents naturels et 52 semaines pour les parents adoptifs; Nouvelle-Écosse, 35 semaines pour les mères naturelles, 52 semaines pour les pères naturels et les parents adoptifs; Québec, 52 semaines; Saskatchewan, 34 semaines pour les mères naturelles, 37 semaines pour les pères naturels et 52 semaines pour les parents adoptifs; si le nouveau-né ou l'enfant adoptif a des problèmes de santé, prolongation du congé jusqu'à cinq semaines en Colombie-Britannique et à l'Île-du-Prince-Édouard
- 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 (Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Saskatchewan : l'employé peut être tenu de verser les cotisations patronales; Île-du-Prince-Édouard : le maintien de la participation ne comprend pas les régimes de retraite)
- 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 huit 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

Modifications récentes

Île-du-Prince-Édouard : entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2010, modifications apportées à la loi sur les normes du travail (amélioration de l'admissibilité au congé de maternité et au congé parental; modification des droits de participation aux programmes d'avantages sociaux pendant un congé; si le nouveau-né ou l'enfant adopté souffre d'une maladie, possibilité de prolonger le congé jusqu'à cinq semaines; élargissement de la définition de « membre de la famille »)

Québec : instauration d'un congé pour don d'organe avec droit de maintien de la participation aux programmes d'avantages sociaux, qui entre en vigueur le 28 février 2011

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

Provinces	Prestations
Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, 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
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 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

Modifications récentes

Québec : à compter du 1^{er} janvier 2011, le mode de paiement des cotisations à la CSST est modifié. Dorénavant, Revenu Québec, plutôt que la CSST, percevra les cotisations des employeurs

Yukon : prise d'effet le 1^{er} janvier 2011 de modifications apportées à la loi touchant le droit à la réintégration au travail des travailleurs blessés

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 d'impôt; 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 d'impôt
- **Assurance-emploi** : prestations imposables; prime patronale déductible d'impôt; 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 (RQAP)** : prestations imposables; prime patronale déductible d'impôt; prime salariale admissible à un crédit d'impôt fédéral de 15 % (le crédit d'impôt pour le RQAP est inclus dans le crédit d'impôt personnel de base pour l'application de l'impôt sur le revenu du Québec)
- **Prestations d'assurances maladie et dentaire**
 - régimes d'État : cotisations des particuliers non déductibles d'impôt, 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 22 970 \$, 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 d'impôt
 - rente maximale au titre d'un RPAPD : 2 552,22 \$ 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 permises à un RPA 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 d'impôt 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 11 485 \$, sous réserve d'un plafond global si l'employé participe également à un RPA; les cotisations permises sont déductibles d'impôt; les cotisations salariales sont interdites
- les cotisations sont acquises après deux années de participation
- les cotisations patronales à un RPDB en faveur d'un actionnaire important (ou d'un parent) sont interdites
- l'enregistrement d'un nouveau RPDB est refusé si un actionnaire important (ou un parent) en est le bénéficiaire

■ Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)

- maximum déductible au titre d'un REER pour 2011 :
 - a) non-participants à un RPA ou à un RPDB en 2010 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2010 et 22 450 \$
 - b) participants à un RPACD et à un RPDB en 2010 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2010 et 22 450 \$, moins le FE (c.-à-d. cotisations patronales et salariales à un RPA et cotisations patronales à un RPDB pour 2010)
 - c) participants à un RPAPD en 2010 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2010 et 22 450 \$, moins le FE (c.-à-d. la valeur présumée des prestations constituées en 2010 en vertu du RPA) plus les droits de cotisation à un REER inutilisés à la fin de 2010
- le maximum déductible au titre d'un REER pour 2011 est accru du facteur d'équivalence rectifié (FER) calculé pour 2011
- 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 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

■ Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)

- Les biens détenus dans un FERR résultent seulement de transferts de fonds d'un autre FERR, d'un REER ou d'un RPA
- À partir de l'année qui suit celle au cours de laquelle le FERR est établi, un montant minimum doit être versé par le FERR chaque année

■ Compte d'épargne libre d'impôt (CELI)

- Les résidents canadiens âgés d'au moins 18 ans peuvent verser dans un CELI des cotisations non déductibles d'impôt pouvant atteindre 5 000 \$ pour l'année 2011, plus les droits de cotisation à un CELI non utilisés à la fin de 2010
- Les détenteurs de CELI peuvent effectuer des retraits en tout temps, et le montant total des retraits effectués au cours d'une année civile sera ajouté aux droits de cotisation de l'année suivante
- Les droits de cotisation non utilisés peuvent être reportés indéfiniment

- **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'assurance vie et d'assurance 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 de 8 % sur le coût net en Ontario et de 9 % au Québec

Toutefois, les frais d'administration des régimes autoassurés sont assujettis à la taxe sur les produits et services (TPS) ou à la taxe de vente harmonisée, dont le taux varie selon la province; au Québec, en plus de cette dernière, les frais d'administration des régimes autoassurés sont aussi assujettis à la taxe de vente de 8,5 %

Modifications récentes

Les plafonds de cotisation à un RPACD et à un RPDB sont passés à 22 970 \$ et à 11 485 \$, respectivement; la rente maximale au titre d'un RPAPD est passée à 2 552,22 \$ par année de service et le plafond REER, à 22 450 \$

Devant les manœuvres de planification fiscales et les abus relatifs au CELI, des mesures anti-évitement ont été proposées pour renforcer les règles régissant le CELI, qui s'appliqueront aux opérations effectuées après le 16 octobre 2009

À compter du 1^{er} janvier 2011, la taxe de vente du Québec applicable aux frais d'administration des régimes autoassurés assujettis à la TPS passe de 7,5 % à 8,5 %

Modification prévue

La taxe sur les primes d'assurance au Québec passera de 2,35 % à 2,55 % et sera rétroactive au 1^{er} avril 2010

X. Régime de pension 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; la participation n'est pas limitée aux résidents de la Saskatchewan; 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); 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

Modifications prévues

Des modifications ont été proposées à la Loi de l'impôt sur le revenu pour permettre un accroissement du plafond annuel de cotisation au régime de pension de la Saskatchewan qui passe de 600 \$ à 2 500 \$, et pour aligner son traitement fiscal sur celui des autres instruments d'épargne-retraite bénéficiant d'avantages fiscaux. Ces modifications permettront aux participants au régime de pension de la Saskatchewan de bénéficier d'autres caractéristiques du régime enregistré d'épargne-retraite et de règles du régime de retraite enregistré dont ils ne pouvaient pas se prévaloir précédemment. Les modifications proposées s'appliqueront en 2010 et aux années d'imposition subséquentes


Simultanément, le gouvernement de la Saskatchewan a entrepris de modifier les lois et les règlements de la province pour être en mesure de promulguer les modifications décrites plus haut

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 2011. 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

REGINA
306 791-4558

SASKATOON
306 683-6950

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.ca/
benefitslegislation2011](http://www.mercer.ca/benefitslegislation2011)*

MERCER