



Mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada 2005

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.

Mises à jour le 24 décembre 2004

1. 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 : 471,76 \$ au 2005-01-01
- 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 1977-07-01, 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 2005 excède 60 806 \$ 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 2005-01-01, allocation mensuelle maximale au conjoint : 836,97 \$; allocation maximale au conjoint survivant : 924,04 \$

3. Supplément de revenu garanti (SRG)

- Critères de revenu et de résidence
- Prestataire âgé de 65 ans ou plus et recevant la PSV
- Montant mensuel maximal au 2005-01-01 :
 - 560,69 \$ versés au prestataire célibataire ou au prestataire dont le conjoint ne reçoit ni la PSV ni l'Allocation
 - 365,21 \$ par personne vivant en union conjugale si toutes deux touchent la PSV ou pour le prestataire 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 (RRQ/RPC)

- Maximum annuel des gains admissibles (MAGA) indexé chaque année selon l'indice des salaires; 41 100 \$ en 2005
- 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 2005 : 1 861,20 \$); cotisation patronale : même taux; taux de cotisation du travailleur autonome : 9,9 %
- Taux de cotisation combiné devrait demeurer à 9,9 %
- 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
- Rente mensuelle maximale payable à compter de 65 ans en 2005 : 828,75 \$
- 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 les prestataires 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

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 pour plus de détails)
 - RPC : 149,11 \$ + 37,5 % de la rente de retraite du défunt (maximum en 2005 : 462,42 \$); 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 2005 : 497,25 \$)
- 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** : 62,22 \$ par orphelin en 2005 (RRQ); 195,96 \$ par orphelin en 2005 (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** : 388,64 \$ (RRQ) ou 388,67 \$ (RPC) + 75 % de la rente de retraite du cotisant (maximum en 2005 : RRQ, 1 010,20 \$; RPC, 1 010,23 \$)

- **Rente aux enfants** : identique à la rente aux orphelins

Modification prévue

Réforme en profondeur du RRQ : un projet de loi devrait être déposé en 2005 – les modifications visent, entre autres, une plus grande flexibilité dans le choix de l'âge de la retraite et une plus grande équité entre les diverses catégories de bénéficiaires

Rente au conjoint survivant en vertu du RRQ

Âge du conjoint	Montant mensuel fixe*	Maximum en 2005
55 ans ou plus	399,59 \$ (non indexé)	710,37 \$
De 45 à 54 ans ou invalide	388,64 \$	699,42 \$
Moins de 45 ans, non invalide avec enfant à charge	360,84 \$	671,62 \$
Moins de 45 ans, non invalide sans enfant à charge	99,53 \$	410,31 \$

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

III. Régimes de retraite privés

■ Admissibilité

- Employé à temps plein : 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 24 mois de service continu; Québec, employé admissible l'année civile qui suit l'année durant laquelle sa rémunération a atteint 35 % du MAGA ou durant laquelle il a accompli 700 heures de service
- Employé à temps partiel : après 24 mois de service, pourvu que sa rémunération ait atteint 35 % du MAGA pendant chacune des deux années civiles consécutives précédentes (Nouvelle-Écosse, Ontario et Saskatchewan : ou 700 heures de service continu au cours de chacune des deux années civiles consécutives précédentes); Manitoba, participation obligatoire après 24 mois de service pourvu que sa rémunération ait atteint 25 % du MAGA pendant chacune des deux années civiles consécutives précédentes; Québec, employé admissible l'année civile qui suit l'année 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 : 1987-01-01; Saskatchewan : 1994-01-01) : 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; Nouveau-Brunswick, le moindre : a) de cinq années de service et b) de deux années de participation après 2000; Québec : acquisition immédiate; Saskatchewan : une année de service ou de participation, si l'âge plus les années de service ou de participation égalent 45; en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, l'employeur doit financer au moins 50 % (ou tout pourcentage

prévu par le régime au Nouveau-Brunswick) de la valeur des prestations de cessation d'emploi ou de retraite (ou de décès en Colombie-Britannique); les cotisations excédentaires peuvent être remboursées

- rentes constituées après la date de la réforme (Ontario : 1987-01-01; Saskatchewan : 1994-01-01) : 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 immédiate; Saskatchewan : deux années de service); l'employeur doit financer au moins 50 % de la valeur de la rente à la cessation d'emploi, à la retraite ou au décès (fédéral : non applicable si le régime assure l'indexation au taux prescrit pendant la période d'ajournement); cotisations salariales excédentaires remboursables, sauf au Québec et au fédéral

- **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 (Manitoba : jusqu'à la retraite; Alberta, Colombie-Britannique et Québec : jusqu'à la retraite dans le cas d'un régime à cotisations définies); 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 (Saskatchewan : à compter de 55 ans, 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 : 1987-01-01; Saskatchewan : 1994-01-01) : remboursement maximal de 25 % de la valeur escomptée de la rente (Saskatchewan : 50 % des cotisations salariales plus intérêts), sauf en Colombie-Britannique, au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador

– toutes les rentes constituées : remboursement intégral de la valeur escomptée si la rente annuelle correspond à moins de 2 % du MAGA (Alberta, Manitoba, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et fédéral : 4 % du MAGA; Colombie-Britannique : 10 % du MAGA; Nouveau-Brunswick et Québec : s.o.) ou si la valeur escomptée de la rente correspond à moins de 20 % du MAGA (Manitoba et Saskatchewan : 4 % du MAGA; Ontario et fédéral : s.o.; Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador : 10 % du MAGA; Nouveau-Brunswick, si la valeur escomptée rajustée de la rente est inférieure à 40 % du MAGA) ou s'il s'agit de non-résidents, selon les conditions prescrites (Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Québec et fédéral)

■ **Prestations en cas 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 : 1987-01-01; Saskatchewan : 1994-01-01) : Alberta (service après 1999), Manitoba, Nouveau-Brunswick, Ontario, Québec, Saskatchewan, 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 intérêts en l'absence d'un conjoint admissible; renonciation du conjoint permise en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et au fédéral

■ **Prestations en cas de décès pendant la retraite** pour toutes les années de service : au décès du participant, le conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente de ce dernier; Manitoba : 66 2/3 %; réduction par calculs actuariels permise; renonciation du conjoint permise; cessation de la rente du conjoint au remariage de celui-ci non autorisée

■ **La retraite anticipée** doit être permise dans les 10 années précédant l'âge de la retraite normale; 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; Alberta et Québec : les employés qui bénéficient d'une réduction du temps de travail et qui sont à dix ans ou moins de l'âge de la retraite normale peuvent recevoir une rente annuelle de leur régime pour compenser la perte de revenu; au Québec, les employés qui prennent leur retraite moins de 10 ans avant l'âge de la retraite normale peuvent commencer à recevoir une rente temporaire de leur régime jusqu'à l'âge de 65 ans; réduction par calculs actuariels permise

■ **En cas de retraite ajournée**, les droits à retraite du participant peuvent continuer de s'accumuler jusqu'à concurrence de la rente maximale ou du service maximal prévu par le régime de retraite, si la rente n'est pas versée; Québec : revalorisation de la rente ajournée, et le versement d'une rente partielle peut compenser la réduction du salaire

■ **Coordination des prestations du RRQ/RPC** limitée à 1/35 par année de service décomptée (à compter du 1966-01-01 au Nouveau-Brunswick; durée de l'emploi à compter du 1966-01-01 en Saskatchewan); Manitoba : 3 % par année; Terre-Neuve-et-Labrador : réduction conformément à la formule approuvée par le surintendant; fédéral : aucune limite; **coordination de la PSV** limitée à 1/35 par année de service décomptée avant la date de la réforme (1984-01-01 au Manitoba, limite de 3 %; 1987-01-01 en Ontario; date d'effet en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick); Terre-Neuve-et-Labrador : réduction conformément à la formule approuvée par le surintendant pour le service avant le 1996-12-31, et aucune coordination permise pour les années de service après cette date; fédéral : aucune limite; Saskatchewan : coordination interdite

■ **Distinction fondée sur le sexe** interdite en ce qui a trait aux cotisations salariales, aux prestations (constituées après la date de la réforme au fédéral et en Nouvelle-Écosse; 1987-01-01 en Ontario; après la date d'effet en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick) et à l'admissibilité au régime; Alberta, Québec et Terre-Neuve-et-Labrador : pas d'exigence

■ **Partage des prestations de retraite en cas de rupture du mariage** : toutes les compétences territoriales; partage généralement limité à 50 % (sauf Colombie-Britannique et 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 cotisations salariales dans toutes les compétences territoriales

Modifications prévues

La nouvelle norme relative à la détermination de la valeur actualisée adoptée par l'Institut Canadien des Actuaires entrera en vigueur le 1^{er} février 2005

Saskatchewan : modifications à la loi sur les régimes de retraite touchant, notamment, les régimes de retraite flexibles, les prestations de décès avant la retraite et les remboursements en espèces

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 assujetti à la législation fédérale

IV. Assurance-emploi (AE)

1. Prestations de soutien du revenu

- **Gains assurables annuels maximums** : 39 000 \$ en 2005
- **Prestations** : 55 % de la moyenne des gains assurables (total des gains au cours des 26 dernières semaines); gains hebdomadaires assurables maximums en 2005 : 750 \$; prestations hebdomadaires maximales : 413 \$; 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 % des gains hebdomadaires assurables pour les prestataires ayant des enfants à charge et dont le revenu familial est inférieur à 25 921 \$
- **Gains admissibles** : les prestataires peuvent gagner jusqu'à 25 % de leurs prestations hebdomadaires d'AE sans voir diminuer celles-ci (50 \$ pour ceux qui touchent moins de 200 \$ de prestations par semaine)
- **Cotisation en 2005** : 1,95 \$ pour l'employé et 2,73 \$ pour l'employeur par tranche de 100 \$ de gains assurables, jusqu'à une cotisation annuelle maximale de 760,50 \$ pour l'employé et de 1 064,70 \$ 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, maladie, congé parental et congé pour soins par compassion : 600 heures d'emploi assurable
- **Délai de carence** : prestations versées après deux semaines d'attente
- **Durée des prestations** :
 - 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 mise à pied, maximum de 50 semaines
- **Récupération** :
 - si le revenu net pour l'année d'imposition est supérieur à 1,25 fois les gains assurables annuels maximums (48 750 \$ en 2005), 30 % des prestations récupérées ou 30 % du montant duquel le revenu net dépasse 48 750 \$, si ce dernier est moins élevé
 - 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 des semaines antérieures au 30 juin 1996

■ Réduction de la cotisation :

- employeur offrant un régime d'assurance invalidité enregistré : admissible à la réduction de la cotisation à l'AE; le régime enregistré admissible à la réduction doit offrir des prestations au moins aussi généreuses que les prestations d'AE en cas de maladie
- réduction : 32 ¢/100 \$ de gains hebdomadaires assurables dans la plupart des cas; régimes de congés cumulatifs de maladie ou de grossesse : réduction jusqu'à concurrence de 34 ¢/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 des programmes suivants :
 - subventions salariales ciblées
 - aide au travail indépendant
 - partenariats pour la création d'emplois
 - développement des compétences

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 : âge (défini différemment selon compétence territoriale), sexe, orientation sexuelle, grossesse, race ou origine ethnique, religion, état matrimonial ou familial, déficiences physiques ou mentales
- Alberta, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse (pour le secteur public seulement) et Québec : retraite obligatoire interdite (sauf exception)
- Toutes les compétences territoriales (sauf 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; Colombie-Britannique, Nouvelle-Écosse et 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 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
- L'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador ont adopté des lois rendant obligatoires des mesures d'équité salariale dans le secteur public; l'Ontario et le Québec ont adopté des mesures semblables applicables aux secteurs public et privé
- Québec, Yukon (pour le secteur public seulement) et fédéral : salaire égal obligatoire pour travail d'égale valeur

Modification récente

Québec : instauration de dispositions interdisant le harcèlement psychologique en milieu de travail

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 des patients hospitalisés, les médicaments, les examens de laboratoire, les services diagnostiques et certains soins en consultation externe
- 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 la province ou du 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 maximums de 25 \$ par ordonnance
- Colombie-Britannique : franchise familiale et débours annuels maximums fondés sur la date de naissance et le revenu familial annuel net (voir tableau ci-dessous)

Revenu familial annuel net*	Franchise familiale	Remboursement (une fois la franchise atteinte)**	Débours annuels maximums
Résidents de la Colombie-Britannique nés en 1940 ou plus tard :			
15 000 \$ ou moins	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
30 000 \$ et plus	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 :			
33 000 \$ ou moins	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
50 000 \$ et plus	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 annuels maximums.

- 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 (% du revenu familial annuel rajusté)
moins de 15 000 \$	2,32 %
15 001 \$ à 40 000 \$	3,48 %
40 001 \$ à 75 000 \$	4,0 %
75 001 \$ et plus	5,0 %

- 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 (minimum de 3 \$) et débours maximums de 350 \$ 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 leurs débours en vertu du régime privé excèdent 740 \$ 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 71,5 % après franchise mensuelle de 10,25 \$ par adulte, remboursement à 100 % après débours maximums mensuels de 71,42 \$ par adulte

- Saskatchewan : seules les familles dont les frais de médicaments excèdent 3,4 % du revenu familial annuel rajusté (rajusté en déduisant 3 500 \$ du revenu familial par enfant de moins de 18 ans) peuvent demander une aide financière dans le cadre du programme d'aide spécial
- Yukon : résident 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 tout programme pour les personnes à faible revenu)

- 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

3. Protection à l'extérieur du pays

- Protection assujettie à un plafond quotidien dans chaque province ou territoire
- Protection limitée aux soins d'urgence au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan

- Sous réserve d'une autorisation préalable, les services non offerts dans la province ou le territoire de résidence peuvent être assurés

4. Cotisations

Dans certaines provinces, cotisations des employeurs ou des résidents :

- 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 % 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 390 \$ pour bénéficiaire de la protection au titre du programme Pharmacare destiné aux personnes âgées
- 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 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 12 075 \$ (sauf la tranche entre 27 076 \$ et 41 990 \$) jusqu'à concurrence de 1 000 \$
 - résidents protégés en vertu du régime d'assurance médicaments : prime annuelle d'au plus 494 \$ 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

Alberta : depuis le 1^{er} octobre 2004, élimination des primes d'assurance maladie pour les résidents de 65 ans et plus et les personnes à leur charge

Manitoba : augmentation de la franchise familiale annuelle du régime d'assurance médicaments au 1^{er} avril 2004

Nouvelle-Écosse : importantes modifications aux soins de longue durée touchant, notamment, le mode de financement, le processus d'évaluation financière, l'équipement médical spécialisé et les soins de relève

Ontario: les examens de la vue pour les résidents de 20 à 65 ans et les services de chiropratique ne sont plus couverts; entrée en vigueur de la contribution-santé le 1^{er} juillet 2004

Québec : augmentation de la franchise, de la coassurance, de la cotisation maximale et de la prime du régime d'assurance médicaments au 1^{er} juillet 2004

Modification prévue

Ontario : les services de physiothérapie autres que ceux dispensés aux personnes âgées à domicile et dans les établissements de soins de longue durée ne seront plus couverts à compter du printemps 2005

VII. Congés familiaux

1. Maternité

- Toutes les compétences territoriales : dispositions statutaires sur les congés 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 parental

- Toutes les compétences territoriales : 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

3. Congé pour soins par compassion

- Toutes les compétences territoriales (sauf Alberta et Colombie-Britannique) : dispositions statutaires sur 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 (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, 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
- 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

Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador : instauration d'un congé pour soins par compassion

Saskatchewan : bonification du congé pour soins par compassion

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 au cours des 24 premiers mois, 80 % 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 (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

Modification récente

Nouvelle-Écosse : augmentation du taux d'indexation des prestations et nouvelles prestations aux travailleurs blessés souffrant de douleurs chroniques

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 16 % (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 16 % (au palier provincial, le pourcentage utilisé pour calculer le crédit d'impôt varie selon la province)
- **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; la prime applicable au régime d'assurance médicaments du Québec est admissible 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)
- **Assurance salaire**
 - les prestations versées par le régime auquel l'employeur cotise sont imposables; les cotisations salariales déductibles des prestations sont imposables; les cotisations patronales ne sont pas imposables 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 définies (RPACD) ne peuvent excéder le moindre de 18 % de la rémunération et 18 000 \$, 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 : 2 000 \$ 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 bénéficies (RPDB)**
 - les cotisations patronales ne peuvent excéder le moindre de 18 % de la rémunération et 9 000 \$, 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) est bénéficiaire

■ REER

- maximum déductible au titre d'un REER pour 2005 :
 - a) non-participants à un RPA ou à un RPDB en 2004 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2004 et 16 500 \$
 - b) participants à un RPACD et à un RPDB en 2004 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2004 et 16 500 \$, moins le FE (c.-à-d. cotisations patronales et salariales à un RPA et cotisations patronales à un RPDB pour 2004)
 - c) participants à un RPAPD en 2004 : le moindre de 18 % du revenu gagné en 2004 et 16 500 \$, moins le FE (c.-à-d. la valeur présumée des prestations constituées en 2004 en vertu du RPA)
- plus les droits de cotisation à un REER inutilisés à la fin de 2004
- le maximum déductible au titre d'un REER pour 2005 est accru du facteur d'équivalence rectifié (FER) calculé pour 2005
- 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 69^e anniversaire du particulier; ces fonds peuvent être utilisés pendant cette période pour acheter une rente viagère ou une rente à terme fixe servie jusqu'à 90 ans, ou peuvent être transférés dans un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)
- le transfert en franchise d'impôt dans un REER de l'allocation de retraite 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 16 % (maximum de 160 \$) du revenu de retraite admissible (au palier provincial, le pourcentage utilisé pour calculer le crédit d'impôt varie 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 servie 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)

Modification récente

Les plafonds de cotisation à un RPACD et à un RPDB sont passés à 18 000 \$ et à 9 000 \$, respectivement; la rente maximale au titre d'un RPAPD est passée à 2 000 \$ par année de service et le plafond REER, à 16 500 \$

X. Régime de pensions de la Saskatchewan

- Régime à cotisations définies 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, Consultation en ressources humaines limitée, ce document donne un bref aperçu des mesures législatives sur les avantages sociaux au Canada.

Mercer aide ses clients à obtenir des résultats commerciaux mesurables grâce à leur capital humain.

Nous travaillons avec nos clients pour aborder une grande gamme d'importants enjeux liés aux ressources humaines. Nous offrons des services novateurs pour des résultats optimaux.

© Mercer, Consultation en ressources humaines limitée
2004-2005. Tous droits réservés

MERCER

Consultation en ressources humaines

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.mercerhr.ca/benefitslegislation2005