



MONTRÉAL • QUÉBEC

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Le régime d'assurance collective, expliqué aux décideurs.

Un guide de référence pour comprendre les régimes d'assurance et de rentes collectives, leurs avantages pour l'entreprise et les employés, ce qu'ils coûtent réellement, et comment obtenir une soumission comparée entre plusieurs assureurs.

Jean Carrière

Conseiller en sécurité financière • Représentant autonome en assurance et rentes collectives
Permis AMF 259457 • Membre de la Chambre de l'assurance

Maprime.ca • 438 889-6474 • info@maprime.ca • Montréal, Québec • Juillet 2026

Table des matières

01	Pourquoi un régime collectif	2
02	Les régimes, en détail	3
03	L'avantage fiscal du régime privé	6
04	Combien ça coûte, par employé	7
05	Assureurs représentés	8
06	Ma méthode de travail	8
07	Prochaines étapes	9

01 – INTRODUCTION

Pourquoi un régime collectif ?



Un régime bien construit retient le personnel. Mal construit, il coûte autant sans que personne ne le remarque.

Un régime collectif bien structuré est l'un des outils les plus efficaces — et les plus mal compris — à la disposition d'un employeur. Il agit à la fois comme un levier d'attraction et de rétention de talent, un outil de protection financière pour vos employés, et une dépense d'entreprise fiscalement avantageuse par rapport à une hausse de salaire équivalente.

Ce guide s'adresse aux propriétaires d'entreprise et aux gestionnaires responsables des avantages sociaux qui envisagent d'implanter un premier régime, ou de revoir un régime existant. Il présente les types de régimes disponibles, leurs avantages respectifs, des repères de coût réalistes, et la démarche que je propose comme représentant autonome — c'est-à-dire sans lien d'exclusivité avec un seul assureur.

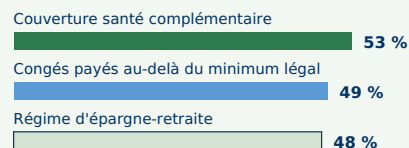
À retenir : un régime collectif se structure sur mesure, selon la taille de votre entreprise, votre secteur d'activité, votre budget et vos objectifs de rétention. Il n'existe pas de solution universelle — ce guide donne des repères, pas une recommandation pour votre situation précise.

Un argument de rétention, chiffres à l'appui : selon l'Indice de bonheur au travail d'ADP Canada (sondage Harris Poll Canada, mai 2026), la couverture maladie complémentaire est l'avantage social le plus recherché par les travailleurs canadiens (53 %), devant les congés payés au-delà du minimum

légal (49 %) et les régimes d'épargne-retraite (48 %). 60 % des travailleurs se disent satisfaits des avantages sociaux offerts par leur employeur actuel, contre 13 % d'insatisfaits — un écart que votre entreprise peut transformer en avantage concurrentiel face à ses concurrents pour attirer et retenir ses employés.

Source : ADP Canada, *Indice de bonheur au travail*, sondage Harris Poll Canada mené auprès de plus de 1 894 travailleurs canadiens, mai 2026 — cité par Conseiller.ca, 5 juin 2026.

Avantages sociaux les plus recherchés par les travailleurs canadiens



Assurance collective et outils d'épargne-retraite

Description de chaque type de régime collectif, de ses avantages et des situations où il est généralement le plus pertinent pour une entreprise — de l'assurance collective aux neuf outils d'épargne-retraite recensés par Retraite Québec.

PROTECTION

Assurance collective

Regroupe, sous un seul contrat souscrit par l'employeur, l'assurance vie, l'assurance maladie complémentaire (médicaments, soins dentaires, paramédicaux) et l'assurance invalidité de courte et longue durée, pour l'ensemble des employés admissibles.

- **Pourquoi l'employeur y adhère :** outil reconnu d'attraction et de rétention de talent, réduction de l'absentéisme et du présentéisme (incluant l'accès à des soins en santé mentale), image d'employeur responsable.
- **Avantages :** tarification de groupe généralement plus avantageuse qu'une couverture individuelle équivalente ; admissibilité simplifiée, souvent sans questionnaire médical individuel.
- **À considérer :** la couverture cesse généralement à la fin d'emploi, sous réserve de droits de conversion limités.
- **Généralement pertinent pour :** les entreprises de toute taille souhaitant offrir des avantages sociaux compétitifs.

ÉPARGNE

REER collectif

Régime d'épargne-retraite où les cotisations de l'employé — et souvent une cotisation de contrepartie de l'employeur — sont versées directement par retenue sur la paie dans des REER individuels regroupés sous un même contrat.

- **Pourquoi l'employeur y adhère :** outil peu coûteux à administrer qui renforce la proposition de valeur globale sans refonte de la rémunération.
- **Avantages :** retenue à la source (avantage fiscal immédiat plutôt qu'au moment de la déclaration annuelle), cotisation de contrepartie généralement offerte, frais de gestion souvent réduits.
- **À considérer :** choix de placements limité aux options du contrat de groupe.
- **Généralement pertinent pour :** les employeurs souhaitant encourager l'épargne-retraite avec un outil simple.
- **Complément possible — CELI collectif :** plusieurs employeurs jumellent le REER collectif à un CELI collectif. Les cotisations n'y sont pas déductibles, mais les revenus de placement et les retraits sont non imposables ; utile pour les employés qui ont déjà maximisé leurs droits de cotisation REER ou qui veulent conserver des sommes accessibles sans condition de retrait.

PARTAGE DES PROFITS

RPDB — Régime de participation différée aux bénéfices

Contrat par lequel l'employeur partage une partie des bénéfices de l'entreprise avec ses employés. Seul l'employeur peut y cotiser — les employés n'y versent rien. Les actionnaires importants de l'entreprise ne peuvent pas y participer.

- **Pourquoi l'employeur y adhère :** lier une partie de la rémunération différée à la performance de l'entreprise, sans engagement de cotisation fixe année après année.
- **Avantages :** cotisations flexibles et déductibles pour l'entreprise, aucune charge sociale additionnelle ; l'employeur détermine les conditions d'adhésion et de retrait.
- **À considérer :** ne peut pas remplacer entièrement un REER collectif puisque l'employé n'y cotise pas lui-même ; souvent combiné à un REER collectif (« REER-RPDB ») pour offrir les deux mécanismes.
- **Généralement pertinent pour :** les entreprises rentables souhaitant lier une partie de la rémunération à leur performance.

OBLIGATION LÉGALE POSSIBLE

RVER — Régime volontaire d'épargne-retraite

Régime encadré par la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* du Québec. Un employeur est tenu d'implanter un RVER au plus tard le 31 décembre d'une année s'il comptait **au moins 10 employés visés au 30 juin** de cette même année **et au moins 5 employés visés au 31 décembre** de l'année précédente — sauf s'il offre déjà à l'ensemble de ses employés un REER, un CELI avec retenue sur la paie, ou un régime de pension agréé. Les employés y sont inscrits automatiquement, avec possibilité de retrait.

- **Pourquoi l'employeur y adhère** : pour les entreprises assujetties, la solution la plus simple et la moins coûteuse pour se conformer à la loi ; pour les autres, un geste à faible coût sans obligation de cotisation.
- **Avantages** : épargne automatique par retenue sur la paie, sans démarche active requise ; conformité assurée avec la loi.
- **À considérer** : l'employeur n'est pas tenu d'y cotiser, contrairement au REER collectif — s'il choisit de le faire, ses cotisations sont déductibles et n'entraînent pas de taxe sur la masse salariale.
- **Généralement pertinent pour** : les employeurs assujettis à l'obligation légale, ou cherchant une solution simple.

Source : Retraite Québec, *Employeur et RVER* (retraitequebec.gouv.qc.ca, consulté le 24 juillet 2025).

FIDÉLISATION À LONG TERME

Régime de retraite d'entreprise (RCD / RPD)

Régime de pension agréé, distinct des outils d'épargne ci-dessus. Le **régime à cotisation déterminée (RCD)** fixe le montant des cotisations, mais pas le revenu de retraite — qui dépend du rendement des placements accumulés dans le compte du participant. Le **régime à prestations déterminées (RPD)**, plus rare chez les PME, fait l'inverse : le revenu de retraite est fixé à l'avance et l'employeur assume le risque de financement, avec l'aide d'un actuair.

- **Pourquoi l'employeur y adhère** : levier de fidélisation particulièrement efficace pour retenir les employés clés, signal de solidité de l'entreprise.
- **Avantages** : accumulation d'un capital retraite dédié, cotisations généralement déductibles pour l'employeur et l'employé.
- **À considérer** : obligations de gouvernance et de conformité pour l'employeur (communication, révision périodique, choix fiduciaires) ; un RPD engage l'employeur sur le financement à long terme du régime.
- **Généralement pertinent pour** : les entreprises établies souhaitant un levier de rétention à long terme.

Autres régimes de retraite encadrés par Retraite Québec

Trois outils supplémentaires existent, généralement mieux adaptés aux grandes entreprises, aux milieux syndiqués ou au secteur parapublic.

RÉGIME	MÉCANISME	GÉNÉRALEMENT PERTINENT POUR
RRS — régime de retraite simplifié	À cotisation déterminée ; conçu pour les PME, administré directement par un établissement financier autorisé.	PME souhaitant un RCD sans mettre sur pied leur propre comité de retraite.
RRFS — régime de retraite par financement salarial	À prestations déterminées ; la part de l'employeur est fixée à l'avance, les participants assument le solde et les risques.	Milieux syndiqués souhaitant partager le risque de financement.
RRPC — régime de retraite à prestations cibles	Cotisations et cible de prestations fixées à l'avance ; participants et retraités assument les écarts par rapport à la cible.	Grandes entreprises ou secteurs voulant un compromis entre RCD et RPD.

Source : Retraite Québec, *Outils d'épargne-retraite collectifs* (retraitequebec.gouv.qc.ca, consulté le 24 juillet 2025). Les neuf outils présentés dans cette section — REER collectif, RVER, RPDB, RCD, RPD, RRS, RRFS, RRPC et CELI collectif — couvrent l'ensemble des régimes d'épargne et de retraite collectifs recensés par Retraite Québec ; le choix dépend de la taille de l'entreprise, de la présence syndicale et des objectifs de gouvernance.

Les types de garanties d'un régime d'assurance collective

Un régime d'assurance collective se construit à la carte, en combinant certaines des garanties suivantes selon le budget et les priorités de l'entreprise.

GARANTIE	CE QU'ELLE COUVRE
Vie de base	Capital forfaitaire versé aux bénéficiaires au décès de l'employé, généralement un multiple du salaire.
Vie facultative et personnes à charge	Capital additionnel optionnel pour l'employé, le conjoint ou les enfants, payé par l'employé.
DMA — décès et mutilation accidentels	Prestation complémentaire à l'assurance vie en cas de décès ou de mutilation accidentelle.
Maladie complémentaire	Médicaments sur ordonnance, soins paramédicaux (physio, chiro, psychologue, etc.) et autres frais de santé non couverts par la RAMQ.
Soins dentaires	Généralement offerts en trois paliers : soins de base (examens, nettoyages), restauration majeure (couronnes, prothèses) et orthodontie.
Soins de la vue	Examens de la vue et remboursement partiel de lunettes ou lentilles cornéennes, sur un cycle de 12 à 24 mois.
Invalidité courte durée (ICD)	Remplacement d'une partie du revenu pendant les premières semaines ou premiers mois d'incapacité de travail.
Invalidité longue durée (ILD)	Remplacement d'une partie du revenu au-delà de la période couverte par l'ICD, potentiellement jusqu'à la retraite.
Maladies graves	Capital forfaitaire versé au diagnostic d'une maladie grave couverte (cancer, infarctus, AVC, etc.), sans lien avec l'incapacité de travailler.
Programme d'aide aux employés (PAE)	Accès confidentiel à des services de soutien psychologique, juridique ou financier de première ligne pour l'employé et sa famille.
Assistance voyage	Frais médicaux d'urgence à l'extérieur du Québec, au-delà de la couverture de la RAMQ, pour les déplacements de courte durée.

Composantes standards de l'industrie de l'assurance collective au Canada, telles que décrites par plusieurs assureurs (Manuvie, Équitable, Securian Canada, Empire Vie) dans leur documentation destinée aux conseillers, consultée le 24 juillet 2025.

À retenir : aucune entreprise n'a besoin de toutes ces garanties dès le départ. La plupart des régimes démarrent avec un socle (vie, maladie complémentaire, invalidité) et ajoutent des garanties au fil de la croissance de l'entreprise — voir la section « Trois niveaux de régime » plus loin dans ce guide.

Un régime privé, comparé à la RAMQ

Aux fins de l'impôt fédéral, la valeur des primes payées par l'employeur pour la portion santé et soins dentaires n'est généralement **pas** un avantage imposable pour l'employé — contrairement à une hausse de salaire équivalente, qui serait pleinement imposée. **Particularité québécoise à connaître :** ces mêmes primes sont, elles, ajoutées au revenu imposable de l'employé aux fins de l'impôt du Québec (case du Relevé 1) — une règle propre à la province, qui ne s'applique pas ailleurs au Canada. Une partie de ce montant peut néanmoins donner droit au crédit d'impôt pour frais médicaux. Même avec cette nuance, la tarification de groupe et l'absence d'imposition fédérale font qu'un régime demeure généralement plus avantageux, net d'impôt, qu'une hausse de salaire équivalente.

Un employé ayant accès à un régime privé répondant aux exigences minimales est aussi tenu d'y adhérer plutôt qu'au régime public d'assurance médicaments de la RAMQ, ce qui l'exempte généralement de la prime annuelle payable à la RAMQ pour cette couverture.

Le régime collectif vient ainsi compléter la couverture universelle des services médicaux et hospitaliers de la RAMQ, en offrant une assurance médicaments plus large ainsi que des soins dentaires, paramédicaux et de la vue — généralement absents du régime public de base. Les primes payées par l'employeur pour la portion santé et soins dentaires sont par ailleurs généralement déductibles comme dépense d'entreprise.

Assurance invalidité — un choix de financement qui change tout : qui paie la prime détermine si la prestation sera imposable au moment d'une réclamation. Si l'employeur paie 100 % de la prime d'invalidité, la prestation versée à l'employé en cas d'invalidité est **imposable**. Si c'est l'employé qui paie sa prime (par retenue sur la paie, avec de l'argent déjà imposé), la prestation d'invalidité est **libre d'impôt**. C'est un choix de structure qui mérite d'être fait consciemment, pas par défaut.

En résumé : pour l'employeur, une dépense généralement déductible plutôt qu'un ajout de masse salariale imposable. Pour l'employé, un avantage non imposé au fédéral (avec une particularité provinciale sur les primes santé/dentaire) qui vient compléter — pas remplacer — la couverture publique de la RAMQ.

Sources : Sun Life, *Vos avantages sociaux : imposables ou non?* (consulté le 24 juillet 2025) ; Revenu Québec, liste des avantages imposables — régime d'assurance collective (revenuquebec.ca) ; Loi de l'impôt sur le revenu, al. 6(1)a) et sous-al. 6(1)a)(i).



Chiffre à jour (juillet 2026) : la prime annuelle maximale du régime public d'assurance médicaments de la RAMQ atteint désormais **789 \$** par adulte non couvert par un régime privé, en hausse de 3,0 % depuis le 1^{er} juillet 2026 (le plafond mensuel passe à 105,25 \$). Un employé couvert par le régime de son employeur en est généralement exempté — un avantage concret et chiffrable, en plus de la couverture élargie.

Source : Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), communiqué officiel sur l'ajustement des tarifs du régime public d'assurance médicaments, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2026 (ramq.gouv.qc.ca).

Ce qui détermine le prix de votre régime

Cinq facteurs principaux influencent la tarification d'un régime collectif : la taille de l'entreprise (les petits groupes paient davantage par employé, faute de données de réclamation suffisantes pour les assureurs), le secteur d'activité et le niveau de risque professionnel, le profil démographique de vos employés (âge, proportion de familles), la richesse du régime choisi, et — pour les entreprises ayant un historique — l'expérience de réclamations des 24 à 36 derniers mois.

Repères de coût par employé

Fourchettes combinant la part employeur et la part employé, pour un régime standard (médicaments, soins dentaires et paramédicaux, vie de base).

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COÛT ANNUEL / EMPLOYÉ	COÛT MENSUEL / EMPLOYÉ
10 à 24 employés	3 800 \$ – 5 200 \$	317 \$ – 433 \$
25 à 49 employés	3 500 \$ – 4 800 \$	292 \$ – 400 \$
50 à 199 employés	3 200 \$ – 4 500 \$	267 \$ – 375 \$
200 à 499 employés	2 800 \$ – 4 200 \$	233 \$ – 350 \$
500 employés et plus	2 500 \$ – 3 800 \$	208 \$ – 317 \$

Chiffres publiés par Baicorp Financial (courtier indépendant en avantages sociaux), qui les attribue à une enquête Mercer, *Survey of Employer-Sponsored Health Plans*, 2024 (blog.baicorp.ca, consulté le 23 juillet 2026). Il s'agit de repères de marché publiés par un tiers, pas de données actuarielles vérifiées directement — un ordre de grandeur budgétaire, pas une soumission. Le secteur d'activité fait aussi varier le coût réel : la construction et le transport se situent généralement 20 % à 30 % au-dessus de ces repères ; le commerce de détail et l'hôtellerie, 10 % à 15 % en dessous (Aon, *Canadian Benefits Benchmarking Survey*, 2024, citée par la même source).

Trois niveaux de régime

Essentiel Assurance vie de base + maladie complémentaire (médicaments, paramédical) Bas de la fourchette	Standard + soins dentaires + invalidité courte et/ou longue durée Milieu à haut de la fourchette	Complet + maladies graves + programme d'aide aux employés / mieux-être Haut de la fourchette et au-delà
---	---	--

Signes qu'il est peut-être temps de magasiner votre régime

- Votre régime n'a pas été remis en concurrence depuis plus de trois ans.
- Vos primes ont augmenté sans qu'un ajustement de garanties vous ait été clairement expliqué.
- Vous ne savez pas exactement ce que couvre votre régime actuel, ni comment il se compare au marché.
- Votre effectif ou votre secteur d'activité a changé depuis la mise en place du régime.
- Vous n'avez jamais eu de deuxième avis indépendant sur votre régime actuel.

Pour une estimation adaptée à votre entreprise : transmettez-moi le nombre d'employés, votre secteur et les composantes souhaitées (ou votre régime actuel, si vous souhaitez le comparer) — je vous reviens avec un budget approximatif, puis une demande de soumission réelle auprès de plusieurs assureurs.

Une soumission comparée, pas un seul catalogue

À titre de représentant autonome en assurance collective de personnes, je ne suis lié à aucun assureur en exclusivité. Pour un régime collectif, votre dossier peut être soumis à plusieurs des assureurs suivants — le choix final dépend du profil de votre groupe et de vos priorités de couverture :

iA Groupe financier	Beneva	Manuvie	Sun Life	Canada Vie	Empire Vie	Équitable	GreenShield Assurance
Croix Bleue Medavie	Financière Foresters						

Introduire une concurrence entre assureurs au moment de la mise en place — ou du renouvellement — d'un régime est généralement le levier le plus efficace pour obtenir des conditions concurrentielles, sans sacrifier la couverture.

06 — MA MÉTHODE DE TRAVAIL

Diagnostic, analyse, recommandation, suivi

- 1 Diagnostic**
Évaluation de la taille, du secteur, du profil démographique de vos employés et de vos objectifs (rétention, budget, obligations légales).
- 2 Analyse**
Comparaison des soumissions de plusieurs assureurs pour structurer une offre concurrentielle et durable, adaptée à votre budget.
- 3 Recommandation**
Présentation d'une structure de régime claire — composantes, coûts, partage employeur/employé — pour décision éclairée.
- 4 Suivi**
Gouvernance continue du régime : conformité, communication aux employés, révision périodique des garanties et des primes.

Trois façons de commencer

1. **Écrivez-moi pour une estimation** — indiquez le nombre d'employés, le secteur d'activité et les garanties souhaitées (ou votre régime actuel, si vous souhaitez le comparer) à info@maprime.ca ; je vous réponds avec un ordre de grandeur budgétaire.
2. **Demandez une soumission réelle** — sur cette base, je compare plusieurs assureurs et je vous reviens avec un prix réel.
3. **Planifiez une rencontre exploratoire** — pour discuter directement de votre situation, sans engagement.

Prêt à structurer votre régime collectif ?

Jean Carrière — Conseiller en sécurité financière · Représentant autonome en assurance et rentes collectives

438 889-6474 · info@maprime.ca



Autorité des marchés financiers — certificat 259457, vérifiable sur lautorite.qc.ca/grand-public/registres



Chambre de l'assurance — membre en règle, chambreassurance.ca

Jean Carrière est représentant autonome en assurance de personnes et en assurance collective de personnes, inscrit auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF) sous le numéro de certificat 259457 — vérifiable sur le registre officiel à lautorite.qc.ca/grand-public/registres — et membre de la Chambre de l'assurance (issue de la fusion de la Chambre de la sécurité financière et de la Chambre de l'assurance de dommages, en vigueur depuis le 4 juillet 2025). Groupe Cloutier agit à titre d'agent général.

Les montants présentés dans ce guide sont des estimations budgétaires indicatives à des fins de planification générale, basées sur des repères de marché publiés par des tiers ; ils ne constituent pas une soumission d'assurance ni un prix garanti. Une tarification réelle exige un dossier complet transmis à un ou plusieurs assureurs et dépend des caractéristiques précises du groupe. Ce guide est fourni à titre informatif et ne remplace pas une analyse de besoins de l'organisation.

© 2026 Maprime.ca — Jean Carrière. Document mis à jour en juillet 2026.