



Guide

d'administration

Janvier 2009

Québec 

Cette publication a été préparée par le Service des communications.  
La forme masculine utilisée à certains endroits désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

ISBN 978-2-550-49539-0 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-49540-6 (PDF)

ISBN 978-2-550-49541-3 (HTML)

© Gouvernement du Québec

Site Internet de la CARRA :

Le *Guide d'administration* en formats PDF et HTML se trouve à l'adresse suivante :

[www.carra.gouv.qc.ca](http://www.carra.gouv.qc.ca)

## 9. RETOUR AU TRAVAIL ET RETRAITE GRADUELLE

Retour au travail d'un retraité . . . . .	1
la participation au régime. . . . .	1
la suspension de la rente . . . . .	1
la fin d'emploi . . . . .	2
les avantages accordés par le régime . . . . .	2
Programmes de départ à la retraite. . . . .	2
Rregop, rrcce, rre, rrf . . . . .	2
Rrpe . . . . .	3
Retraite graduelle . . . . .	5
Salaire de référence . . . . .	5
Modification du salaire au départ de l'employé . . . . .	6
Lorsque l'employé quitte l'emploi visé qu'il occupait ou si le salaire estimé par l'employeur varie dans une proportion de 10 % ou plus, l'employeur doit en aviser la CARRA au plus tard dans les 30 jours suivants. . . . .	6
Salaire versé égal au salaire de référence. . . . .	6

## 10. DÉCÈS

Prestation de décès en vertu du régime de retraite . . . . .	1
Conjoint . . . . .	1
RENONCIATION DU CONJOINT À SES DROITS. . . . .	2
Enfant à charge . . . . .	2
Héritier. . . . .	2
RRE et RRF . . . . .	2
Rente de conjoint survivant et rente d'orphelin . . . . .	2
Rente d'orphelin. . . . .	2
Remboursement aux héritiers . . . . .	3
RREGOP et RRPE . . . . .	3
Participant non admissible à une rente . . . . .	3
Participant admissible à une rente . . . . .	3
Si le participant n'a pas de conjoint survivant, ou encore si celui-ci n'a droit à aucune prestation en raison, par exemple, d'un partage antérieur, les héritiers ont droit au remboursement des cotisations au crédit du participant avec les intérêts courus . . . . .	3
Retraité . . . . .	4
Crédit de rente . . . . .	4
Prestation d'invalidité ou de maladie en phase terminale. . . . .	5
RRCE . . . . .	5
Participant non admissible à une rente . . . . .	5
Rente de conjoint survivant et rente d'orphelin . . . . .	5
Remboursement aux héritiers . . . . .	6
Participant admissible à une rente . . . . .	6
Retraité . . . . .	6
Coordination au RRQ . . . . .	6
Prestation de décès en vertu du régime d'assurance vie . . . . .	7
Personnes admissibles au régime d'assurance vie . . . . .	7
Paiement de l'assurance vie . . . . .	7
Coût du régime d'assurance vie . . . . .	8

## 11. RECOURS

Réexamen .....	1
Arbitrage .....	1
Responsable des plaintes .....	2

## 12. ÉTAT DE PARTICIPATION

Estimation des prestations acquises au JJ-MM-AAAA .....	1
Estimation des prestations projetées .....	2
Données de participation .....	2

## 13. PARTICULARITÉS DU RRAPSC

Introduction .....	1
Adhésion .....	1
Personnes visées .....	1
Personnes non visées .....	2
Règles de participation et de qualification .....	2
Date de qualification .....	3
Exceptions .....	3
Service pour la qualification .....	3
Participant qualifié pour le RRAPSC et le RRPE .....	4
Salaire admissible et cotisations .....	4
Salaire admissible .....	4
Salaire admissible maximum .....	4
Cotisations .....	5
Taux de cotisation lors d'emplois multiples .....	5
Maintien de la cotisation régulière en cas d'absence sans salaire .....	5
Assurance salaire .....	6
Exonération de cotisation .....	6
Cotisation patronale à verser par l'organisme autonome .....	7
Financement du régime .....	7
Emplois multiples .....	7
Régularisation du service et du salaire .....	7
En cours de qualification .....	7
Après la qualification .....	8
Transfert d'années de service .....	8
Adhésion de groupe .....	8
Emplois multiples consécutifs .....	8
Emplois multiples simultanés .....	9
Adhésion individuelle .....	10
Avant le 1er janvier 2005 .....	10
Emplois multiples consécutifs .....	10
Emplois multiples simultanés .....	10
Après le 31 décembre 2004 .....	10
Emplois multiples consécutifs et simultanés .....	10
Participant non actif du RRAPSC .....	10
Entente de transfert .....	11

## ANNEXE 1.4 – Données à retenir

## VOICI LES DONNÉES UTILES POUR 2009 :

**Données relatives au RRQ :**

• Maximum des gains admissibles (MGA)	46 300 \$
• Exemption générale	3 500 \$
• Maximum des gains cotisables	42 800 \$
• Taux de cotisation de l'employé	4,95 %
• Cotisations maximales	2 118 \$
• Taux d'augmentation de l'indice des rentes	2,5 %
• Rente maximale annuelle à 65 ans	10 905 \$

**Données relatives aux régimes de retraite :**

• Exemption du régime au RREGOP, au RRPE, au RRAS et au RRCE	16 205 \$
• Taux de cotisation au :	
– RREGOP et RRCE (S <sup>1</sup> )	8,19 %
– RRCE (NS <sup>2</sup> )	7,19 %
– RRE (S <sup>1</sup> )	8,08 %
– RRE (NS <sup>2</sup> )	7,25 %
– RRF (S <sup>1</sup> )	7,25 %
– RRF (NS <sup>2</sup> )	6,42 %
– RRPE	10,54 %
– RRPE (en provenance du RRE)	10,54 %
– RRPE (en provenance du RRF)	10,54 %
– RRAS	10,54 %
– RRAPSC	4 %
• Taux d'intérêt depuis le 1 <sup>er</sup> juin 2008 :	
– du régime : établi en fonction des taux de rendement	
* RREGOP, RRCE, RRAPSC	10,72 %
* RRPE, RRAS	11 %
– administratif : établi en fonction d'un indice externe	4,21 %
• Montant annuel maximal de la rente ouvrant droit au paiement unique annuel ou au paiement de sa valeur actuarielle	1 474 \$
• Taux de revalorisation des crédits de rente rachat au 1 <sup>er</sup> janvier 2006	5,2 %
• Coût de base du rachat par année remboursée pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption	7 612 \$
• Salaire admissible maximum :	
– RREGOP, RRPE, RRE, RRF, RRCE	138 427 \$
– RRAPSC	133 797 \$
– RRAS	143 791 \$

1. S : syndicable

2. NS : non syndicable



participer au régime. De plus, le service pour un congé de maternité est retenu avant tout autre service.

Les trop-perçus créés à la suite de la régularisation de la participation sont remboursés au fur et à mesure sur demande et avec intérêts dans le cas du RREGOP, du RRPE ou du RRCE. Voir le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur* pour connaître le traitement fiscal qui s'applique lors de ces remboursements.

Le participant au RRE ou au RRF qui occupe au cours de la même année un nouvel emploi visé par le RREGOP participe aux deux régimes de retraite. Il n'y a pas de régularisation qui s'applique. Il peut ainsi accumuler deux rentes de retraite, une à chaque régime.

### ***Emplois multiples visés par le RREGOP***

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, si au cours d'une année civile, le total des services pour le calcul est inférieur ou égal à une année à temps plein, le salaire admissible comprend celui de tous les emplois occupés.

Au cours d'une année civile, si le total du service pour le calcul est supérieur à une année ou au nombre maximum de jours entre une date de début et une date de fin, le salaire admissible est ajusté. Ainsi, il ne peut excéder le plein salaire de l'emploi que l'employé occupe pendant le plus grand nombre de jours dans l'année (emploi principal) plus tout montant de rétroactivité relatif à cet emploi. Par contre, s'il est impossible d'identifier l'emploi principal parce que l'employé occupe ses emplois pendant le même nombre de jours, son salaire admissible ne peut excéder le salaire à temps plein de l'emploi dont le salaire admissible est le plus élevé. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur*.

### ***Emplois multiples visés par le RRPE***

Si l'employé occupe au cours de la même année plus d'un emploi visé par le RRPE, le service retenu en premier et en entier est le service de l'emploi dont le salaire annuel de base est le plus élevé. On y ajoute, jusqu'à concurrence du maximum permis, le service des autres emplois en commençant toujours par le service des emplois dont le salaire admissible est le plus élevé.

Par conséquent, le salaire admissible correspond, dans la même proportion, au service retenu dans chacun des emplois. Par exemple, si le service d'un emploi a été utilisé en entier, le salaire admissible correspondant est retenu en entier. Si la moitié du service d'un emploi est retenue, la moitié du salaire admissible de cet emploi est aussi retenue. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur*.

### ***Emplois multiples visés par le RREGOP et par le RRPE***

Si l'employé occupe au cours de la même année un emploi visé par le RREGOP et un emploi visé par le RRPE (situation possible uniquement au cours de la période de qualification pour le RRPE), le service et le salaire retenus en premier et en entier sont ceux de l'emploi visé par le RRPE. Quant à l'emploi visé par le RREGOP, le service est crédité jusqu'à concurrence du service maximum permis et le salaire admissible est réduit en proportion de la réduction subie par le service.

D'autre part, si l'employé occupe au cours de la même année plus d'un emploi visé par le RREGOP et plus d'un emploi visé par le RRPE, le service crédité à chacun des régimes est établi, s'il y a lieu, selon les règles de régularisation qui leur sont propres. Si le service total au RREGOP et au RRPE dépasse le service maximum permis, le service au RRPE est retenu en priorité. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur*.

## RÈGLEMENT D'UN GRIEF

Un montant forfaitaire ou tout montant versé dans le REER d'un employé en vertu d'un règlement à l'amiable ne fait pas partie du salaire admissible. Lorsqu'une somme considérée comme salaire admissible aux fins du régime de retraite est versée à un employé ou à un retraité à la suite d'une sentence arbitrale, cette somme est cotisable et reconnue pour l'année à laquelle elle s'applique. Toutefois, si le règlement du grief concerne un appel de classement, il n'y a pas lieu de répartir l'augmentation sur toutes les années touchées, puisque c'est la règle du versement d'un montant forfaitaire qui s'applique alors.

Lorsque le règlement fait suite à une suspension, les règles suivantes s'appliquent :

- Si la personne est réinstallée dans son emploi après plus d'une année de suspension et qu'on lui verse son salaire rétroactivement, le service et le salaire pour chacune des années devront lui être reconnus. Cela signifie que le salaire admissible ainsi versé devra être réparti sur chacune des années en cause.
- Si l'employeur verse à la personne la différence entre le salaire qu'elle aurait reçu et le salaire qu'elle a gagné ailleurs, le salaire et le service pour la période de suspension devront lui être reconnus. Le salaire admissible et le service deviennent alors ceux qui lui auraient été reconnus s'il n'y avait pas eu de suspension et la personne est tenue de verser les cotisations requises.
- Si l'employeur verse à la personne une indemnité compensatoire, aucun service ni salaire admissible ne lui seront reconnus. En effet, lorsque, dans le cadre d'une entente avec son employé, l'employeur verse une compensation pour dommages subis, il n'y a pas lieu de reconnaître du service par la cotisation obligatoire, même si l'employeur reconnaît l'ancienneté et l'expérience de l'employé pour cette période.

Il importe de noter qu'une période durant laquelle l'employé a été suspendu de ses emplois est rachetable selon les dispositions relatives au rachat d'une absence sans salaire.

## SALAIRE ADMISSIBLE MAXIMUM

Le 1<sup>er</sup> janvier 1992, la réforme de l'aide fiscale à l'épargne-retraite est venue limiter la prestation acquise par année de participation régulière ou rachetée en instituant le plafond des prestations déterminées. (Voir « Prestation maximale permise par les lois fiscales » aux chapitres *Rachat de service* et *Départ de l'employé*.)

Par conséquent, le participant ne cotise pas sur la portion du salaire qui excède le salaire admissible maximum (Voir le Tableau 3.1 – Données de base servant au calcul des cotisations à la fin de ce chapitre pour avoir la liste des salaires admissibles maximums.), lequel est déterminé annuellement de la façon suivante :

$$\frac{\text{Plafond des prestations déterminées}}{2\%} + (35\% \times \text{MGA}) = \text{Salaire admissible maximum}$$

Pour l'année 2009, le salaire admissible maximum est donc :

$$\frac{2\,444,44\ \$}{2\%} + (35\% \times 46\,300\ \$) = 138\,427\ \$$$

Pour le calcul des cotisations, le salaire admissible maximum doit être réparti sur une base annuelle afin de s'assurer que la personne puisse profiter des avantages prévus par son régime de retraite lors du rachat d'absences sans salaire, de la reconnaissance de congés de maternité ou de l'exonération des cotisations en période d'assurance salaire.

Si le salaire admissible par paie excède le maximum permis, les cotisations doivent être calculées sur ce maximum.

**EXEMPLE**

<i>Statut : employé au RREGOP à temps plein</i>	
<i>Salaires admissibles non limités pour 2009</i>	: 140 000,00 \$
<i>Nombre de paies dans l'année</i>	: 26
<i>Salaires admissibles non limités par paie</i>	: 5 384,62 \$
<i>Salaires admissibles maximum</i>	: 138 427,00 \$
<i>Salaires admissibles maximum par paie</i>	: 5 324,12 \$
<i>Exemption par paie (16 205,00 \$ ÷ 26)</i>	: 623,27 \$
<i>Calcul des cotisations par paie</i>	
<i>[(5 324,12 \$ - 623,27 \$) × 8,19 %]</i>	: 384,99 \$

De plus, le salaire à inscrire dans la déclaration annuelle ne doit pas tenir compte du salaire admissible maximum. Vous devez donc déclarer le salaire admissible versé, c'est-à-dire le salaire admissible non limité, soit 140 000,00 \$.

C'est au moment de la validation des données de la déclaration annuelle que la CARRA s'assure du respect du salaire admissible maximum. (Voir le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur*.)

## Cotisations

Les cotisations sont calculées sur le salaire admissible tel qu'il est défini au début de ce chapitre. Tout montant de cotisation prélevé en excédent crée un trop-perçu. À l'inverse, tout montant de cotisation non prélevé crée une insuffisance de cotisation. La CARRA rembourse les trop-perçus antérieurs à 1987 avec intérêts dans le cas du RREGOP, du RRPE ou du RRCE. L'employé n'a pas à remplir de formulaire pour obtenir ce remboursement. Pour les années postérieures à 1986, c'est l'employeur qui est responsable de rembourser à son employé les trop-perçus ou de lui réclamer les cotisations manquantes. Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur*.

Pour l'employé admissible à l'assurance salaire au sens de ses conditions de travail, des cotisations sont calculées sur le salaire auquel l'employé aurait eu droit au cours de la période d'absence, mais elles n'ont pas à être versées. Toutefois, aucune cotisation n'est calculée pour l'employée en congé de maternité.

Les cotisations sur un montant de rétroactivité qui fait partie du salaire admissible doivent être établies en fonction du taux de cotisation du régime et de l'année du versement de ce montant.

La façon de calculer les cotisations des employés varie selon le régime et vous trouverez les données de base servant au calcul des cotisations dans le tableau qui figure plus loin dans ce chapitre.

## RRE

Le taux de cotisation est fixé définitivement à 8,08 %. La formule pour calculer les cotisations est la suivante :

- 8,08 % sur le montant de l'exemption générale au RRQ de 3 500 \$;

- 6,28 % sur la partie du salaire qui excède cette exemption jusqu'à concurrence du MGA au sens du RRQ;
- 8,08 % sur l'excédent.

La réduction de 1,8 % du taux de cotisation, soit 8,08 % – 6,28 %, correspond au taux de cotisation au Régime de rentes du Québec en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1966. Cette réduction des cotisations a pour effet de réduire la rente de retraite payable à 65 ans. (Voir « Coordination au RRQ » au chapitre *Départ de l'employé.*)

#### EXEMPLE

*Pour un salaire admissible de 52 000 \$, les cotisations se calculent ainsi en 2009 :*

<i>8,08 % sur les premiers 3 500 \$</i>	<i>:</i>	<i>282,80 \$</i>
<i>6,28 % sur les 41 400 \$ suivants (44 900 \$ – 3 500 \$)</i>	<i>:</i>	<i>2 599,92 \$</i>
<i>8,08 % sur l'excédent (52 000 \$ – 44 900 \$)</i>	<i>:</i>	<i>573,68 \$</i>
<i>Donc, sur un salaire de 52 000 \$, les cotisations totalisent</i>	<i>:</i>	<i>3 456,40 \$</i>

Il est important de noter que la réduction du taux de cotisation au RRE demeure à 1,8 % même si le taux de cotisation au RRQ est différent.

Par ailleurs, le taux de cotisation applicable au participant du RRE qui occupe un emploi non syndicable conformément au RRPE (voir le chapitre Adhésion à un régime de retraite pour connaître les emplois visés par le RRPE) et qui n'a pas transféré ses années de service au RRPE en 2000, est réduit de 0,83 %. Il versera donc 7,25 % sur les premiers 3 500 \$, 5,45 % sur les 41 400 \$ suivants et 7,25 % sur l'excédent.

## RRF

Le taux de cotisation est fixé définitivement à 7,25 %. La formule pour calculer les cotisations est la suivante :

- 7,25 % sur le montant de l'exemption générale au RRQ de 3 500 \$;
- 5,45 % sur la partie du salaire qui excède cette exemption jusqu'à concurrence du MGA au sens du RRQ;
- 7,25 % sur l'excédent.

La réduction de 1,8 % du taux de cotisation, soit 7,25 % – 5,45 %, correspond au taux de cotisation au Régime de rentes du Québec en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1966. Cette réduction des cotisations a pour effet de réduire la rente de retraite payable à 65 ans. (Voir « Coordination au RRQ » au chapitre *Départ de l'employé.*)

#### EXEMPLE

*Pour un salaire admissible de 52 000 \$, les cotisations se calculent ainsi en 2009 :*

<i>7,25 % sur les premiers 3 500 \$</i>	<i>:</i>	<i>253,75 \$</i>
<i>5,45 % sur les 41 400 \$ suivants (44 900 \$ – 3 500 \$)</i>	<i>:</i>	<i>2 256,30 \$</i>
<i>7,25 % sur l'excédent (52 000 \$ – 44 900 \$)</i>	<i>:</i>	<i>514,75 \$</i>
<i>Donc, sur un salaire de 52 000 \$, les cotisations totalisent</i>	<i>:</i>	<i>3 024,80 \$</i>

Il est important de noter que la réduction du taux de cotisation au RRF demeure à 1,8 % même si le taux de cotisation au RRQ est différent.

Par ailleurs, le taux de cotisation applicable au participant du RRF qui occupe un emploi non syndicable conformément au RRPE (voir le chapitre Adhésion à un régime de retraite pour connaître les emplois visés par le RRPE) et qui n'a pas transféré au RRPE en 2000 ses années de service, est réduit de 0,83 %. Il versera donc 6,42 % sur les premiers 3 500 \$, 4,62 % sur les 41 400 \$ suivants et 6,42 % sur l'excédent.

## RREGOP ET RRCE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le taux de cotisation est fixé à 8,19 % du salaire en excédent de 35 % du MGA au sens du RRQ.

Tous les participants profitent de l'exemption du régime qui tient compte de leurs cotisations au RRQ. Il en résulte une réduction des cotisations qui a pour effet de réduire la rente de retraite payable à 65 ans. (Voir « Coordination au RRQ » au chapitre *Départ de l'employé*.) Cette exemption est égale à 16 205 \$ en 2009 (35 % × 46 300 \$). Elle est établie en fonction du service crédité.

La formule pour calculer les cotisations au RREGOP et au RRCE est la suivante :

$$\left[ \text{Salaire cotisable} - \left( \frac{\text{Exemption du régime}}{\text{Base annuelle 200 ou 260}} \times \text{Nombre de jours cotisables} \right) \right] \times 8,19 \%$$

### EXEMPLE

Pour une personne dont le salaire est de 45 000 \$ et qui travaille à temps plein sur une base annuelle de 260 jours, les cotisations se calculent ainsi en 2009 :

$$\left[ 45\,000 \$ - \left( \frac{16\,205 \$}{260} \times 260 \right) \right] \times 8,19 \% = 2\,358,31 \$$$

Par ailleurs, le taux de cotisation du participant au RRCE qui occupe un emploi non syndicable conformément au RRPE est réduit de 1 % par année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000. Il versera donc 7,19 % de son salaire admissible selon la même formule.

## RRPE

La formule pour calculer les cotisations au RRPE est identique à celle du RREGOP. Toutefois, le taux de cotisation est de 10,54 %.

### EXEMPLE

Pour une personne dont le salaire est de 85 000 \$ et qui travaille à temps plein sur une base annuelle de 260 jours, les cotisations se calculent ainsi en 2009 :

$$\left[ 85\,000 \$ - \left( \frac{16\,205 \$}{260} \times 260 \right) \right] \times 10,54 \% = 7\,250,99 \$$$

Par ailleurs, pour les employés non syndicables du RRE ou du RRF qui ont transféré leur service au RRPE en 2000, et au 30 juin 2004 pour les juges de paix magistrats, la formule de cotisation est identique à celle du RRPE. Le taux de cotisation est celui du RRPE plus 4 %, sans excéder le taux du RRE ou du RRF. Toutefois, ce taux de cotisation particulier cesse de s'appliquer si le taux de cotisation du RRPE devient égal ou supérieur au taux du RRE ou du RRF. C'est le taux du RRPE qui devient alors applicable. Par conséquent, le taux est :

- 10,54 % pour les participants venant du RRE;
- 10,54 % pour les participants venant du RRF.

## **MAINTIEN DE LA COTISATION RÉGULIÈRE EN CAS D'ABSENCE SANS SALAIRE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour le RREGOP, le RRE, le RRF et le RRCE, et depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002 pour le RRPE, la cotisation est obligatoire pour une absence sans salaire autorisée ou non d'une durée de 30 jours civils consécutifs ou moins, ou une absence à temps partiel à raison de 20 % ou moins du temps régulier d'un employé à temps plein. Si l'absence chevauche le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet 2002, seule la partie de la période à courir à compter de cette date est soumise à la cotisation régulière.

Cette règle ne s'applique pas à l'employé qui participe à un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail où l'employeur assume les cotisations de l'employé. (Voir aussi le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur.*)

### **ABSENCE SANS SALAIRE À TEMPS PLEIN**

La cotisation devient obligatoire pour une absence sans salaire à temps plein d'une durée de 30 jours civils consécutifs ou moins. Un retour au travail, même d'une seule journée, met fin à la séquence de jours consécutifs d'une période d'absence. Les journées de fin de semaine et les congés fériés sont inclus dans les jours civils consécutifs. Une période d'absence sans salaire à temps plein calculée en jours civils débute le premier jour d'absence et se termine le dernier jour d'absence, inclusivement. Par exemple, le dernier jour d'absence sera le vendredi dans le cas où le retour au travail prévu le lundi est un jour férié. Dans le cas d'un employé à temps partiel, sont également incluses les journées non travaillées du lundi au vendredi.

Une absence sans salaire à temps plein est une absence sans salaire qui ne se répète pas avec régularité au cours de la ou des semaines suivantes, ou même des mois suivants. Une absence sans salaire d'une seule journée ou moins constitue également une absence sans salaire à temps plein.

### **ABSENCE SANS SALAIRE À TEMPS PARTIEL**

La cotisation devient obligatoire pour une absence sans salaire à temps partiel de 20 % ou moins (jours ouvrables) du temps régulier d'un employé à temps plein. Les jours fériés et les journées de fin de semaine ne sont pas inclus dans les jours ouvrables d'absence.

Une période d'absence sans salaire à temps partiel a un caractère répétitif et est généralement prévue dans les conditions de travail. C'est alors l'ensemble de la période autorisée qui sert à déterminer le pourcentage d'absence de la période.

Il n'y a pas de durée minimale pour une période d'absence sans salaire à l'intérieur de laquelle on peut déterminer qu'il s'agit d'une absence sans salaire à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, sur une période de 4 semaines, une absence à raison de 2 jours par semaine totalisant 8 jours d'absence entraîne un rachat, alors qu'une absence à temps plein totalisant 20 jours d'absence entraîne une cotisation obligatoire.

L'employé régulier à temps plein (fonction publique) qui a droit à un congé férié au cours d'une période d'absence sans salaire à temps partiel pour laquelle la cotisation obligatoire s'applique doit verser 100 % de la cotisation régulière pour ce congé férié et non le pourcentage auquel cette journée lui sera payée conformément aux conventions collectives.

**TABLEAU 3.1 – Données de base servant au calcul des cotisations<sup>1</sup> (RREGOP, RRPE et RRCE)**

Année	MGA	Taux de cotisation					Salaire admissible maximum	Exemption du régime
		Syndicable	Non syndicable					
		RREGOP RRCE	RRCE	RRPE	Ancien RRE RRPE	Ancien RRF RRPE		
2009	46 300 \$	8,19 %	7,19 %	10,54 %	10,54 %	10,54 %	138 427 \$	16 205 \$
2008	44 900 \$	8,19 %	7,19 %	10,54 %	10,54 %	10,54 %	132 382 \$	15 715 \$
2007	43 700 \$	7,06 %	6,06 %	7,78 %	8,08 %	7,78 %	126 406 \$	15 295 \$
2006	42 100 \$	7,06 %	6,06 %	7,78 %	8,08 %	7,78 %	120 291 \$	14 735 \$
2005	41 100 \$	7,06 %	6,06 %	7,78 %	8,08 %	7,78 %	114 385 \$	14 385 \$
2004	40 500 \$	5,35 %	4,35 %	4,5 %	8,08 %	7,25 %	105 842 \$	14 175 \$
2003	39 900 \$	5,35 %	4,35 %	4,5 %	8,08 %	7,25 %	100 076 \$	13 965 \$
2002	39 100 \$	5,35 %	4,35 %	4,5 %	8,08 %	7,25 %	99 796 \$	13 685 \$
2001	38 300 \$	5,35 %	4,35 %	1 %	5 %		99 516 \$	13 405 \$
2000	37 600 \$	5,35 %	4,35 %	1 %	5 %		99 271 \$	13 160 \$
1999	37 400 \$	7,95 %		6,35 %			99 201 \$	13 090 \$
1998	36 900 \$	7,95 %		6,35 %			99 026 \$	12 915 \$
1997	35 800 \$	7,95 %		6,35 %			98 641 \$	12 530 \$
1996	35 400 \$	7,95 %					98 501 \$	12 390 \$
1995	34 900 \$	7,68 %					98 326 \$	12 215 \$
1994	34 400 \$	7,68 %					98 151 \$	12 040 \$
1993	33 400 \$	7,68 %					97 801 \$	11 690 \$
1992	32 200 \$	7 %					97 381 \$	11 270 \$
1991	30 500 \$	7 %						10 675 \$
1990	28 900 \$	7 %						10 115 \$
1989	27 700 \$	7 %						9 695 \$
1988	26 500 \$	7 %						9 275 \$
1987	25 900 \$	7 %						9 065 \$
1986	25 800 \$	7 %						9 030 \$
1985	23 400 \$	7 %						8 190 \$
1984	20 800 \$	7 %						7 280 \$
1983	18 500 \$	7,1 %						6 475 \$
1982	16 500 \$	7,5 % janv.–juin et 7,1 % juill.–déc.						5 775 \$
1981	14 700 \$	7,5 %						5 145 \$
1980	13 100 \$	7,5 %						4 585 \$
1979	11 700 \$	7,5 %						4 095 \$
1978	10 400 \$	7,5 %						3 640 \$
1977	9 300 \$	7,5 %						3 255 \$
1976	8 300 \$	7,5 % (rabais de 1 % janv.–juin)						2 905 \$
1975	7 400 \$	7,5 % (rabais de 1,5 % janv.–juin et de 1 % juill.–déc.)						2 590 \$
1974	6 600 \$	7,5 % (rabais de 2 % janv.–juin et de 1,5 % juill.–déc.)						2 500 \$
1973	5 900 \$	7,5 % (rabais de 2 % juill.–déc.)						2 500 \$

1. Les données de base servant au calcul des cotisations au RRE et au RRF figurent dans les pages précédentes de ce chapitre.



**TABLEAU 6.5 – Prestations maximales qui s’appliquent en 2009 à la suite d’un rachat**

Années à racheter	Prestation maximale par année rachetée	Explications
<b>Service antérieur (sauf comme occasionnel) ou service reconnu et remboursé en vertu du RRE ou du RRF</b>		
Toutes les années avant 1990	1 629,63 \$ <sup>1</sup>	<b>Employé qui ne participait pas à un régime de retraite :</b> Comme cet employé a pu investir davantage dans un REER durant l’année à racheter, la prestation annuelle acquise par ce type de rachat est limitée.
	2 444,44 \$ <sup>2,3</sup>	<b>Employé qui participait à un régime de retraite :</b> Comme cet employé a pu investir moins dans un REER en raison des déductions fiscales maximales permises de 3 500 \$ et de 5 500 \$, il ne devrait pas y avoir de limite à sa prestation. Or, la prestation acquise par ce type de rachat a été modifiée (revalorisation des crédits de rente de 1,1 % et 230 \$) en 2000, soit après janvier 1992. Par conséquent, la prestation est limitée, même si elle concerne des années avant 1990 et même si les déductions fiscales étaient limitées à 3 500 \$ et à 5 500 \$.
1990 et 1991	2 444,44 \$ <sup>2,3</sup>	Comme la prestation acquise par ce type de rachat a été modifiée (revalorisation des crédits de rente de 1,1 % et 230 \$) en 2000, soit après janvier 1992, la prestation est limitée, même si elle concerne les années 1990 ou 1991.
Toutes les années après 1991	2 444,44 \$ <sup>2,3</sup>	La prestation acquise par ce type de rachat est limitée en conformité avec les lois fiscales.
<b>Service comme occasionnel</b>		
1973 à 1987	1 629,63 \$ <sup>1</sup>	<b>Employé qui ne participait pas à un régime de retraite :</b> Comme cet employé a pu investir davantage dans un REER durant l’année à racheter, la prestation annuelle acquise par ce type de rachat est limitée.
	Aucune	<b>Employé qui participait à un régime de retraite :</b> Comme cet employé a pu investir moins dans un REER en raison des déductions fiscales maximales permises de 3 500 \$ et de 5 500 \$, il n’y a pas de limite à sa prestation. De plus, la prestation acquise par ce type de rachat n’a pas été modifiée après janvier 1992.
<b>Absence sans salaire</b>		
Toutes les années avant 1992	Aucune	La prestation acquise par ce type de rachat n’a pas été modifiée après janvier 1992.
Toutes les années après 1991	2 444,44 \$ <sup>2</sup>	La prestation acquise par ce type de rachat est limitée en conformité avec les lois fiscales.

1. La prestation maximale correspond aux 2/3 du plafond des prestations déterminées. Un salaire inférieur à 93 000 \$ (91 000 \$ au RRAS) risque peu d’être touché.
2. La prestation maximale correspond au plafond des prestations déterminées. Ce plafond sera indexé chaque année selon la croissance des salaires au Canada. Un salaire inférieur à 138 427 \$ (143 791 \$ au RRAS) risque peu d’être touché.
3. La prestation maximale s’applique au moment de la retraite et tient compte de la rente viagère, s’il y a lieu.



**EXEMPLE**

Voici, pour les mêmes quatre situations, à quoi correspond le salaire retenu pour compléter le calcul du salaire moyen. À remarquer que l'écart entre le salaire retenu de l'employé à temps plein et celui de l'employé à temps partiel est dû à la différence de l'écart de salaire de chacun.

- employé à temps plein, sans absence :  

$$[(48\ 600 \$ - 2\ 600 \$) \times 0,500] + 2\ 600 \$ = 25\ 600 \$$$
- employé à temps partiel à 50 %, sans absence :  

$$[(47\ 300 \$ - 1\ 300 \$) \times 0,500] + 1\ 300 \$ = 24\ 300 \$$$
- employé à temps plein, avec 40 jours d'absence :  

$$[(48\ 600 \$ - 2\ 600 \$) \times 0,346] + 2\ 600 \$ = 18\ 516 \$$$
- employé à temps partiel à 50 %, avec 20 jours d'absence :  

$$[(47\ 300 \$ - 1\ 300 \$) \times 0,346] + 1\ 300 \$ = 17\ 216 \$$$

Dans chacun des cas, il s'agit d'additionner les salaires retenus correspondant aux 5 ou 3 meilleures années et de diviser le total par 5 ou 3. Si le total des services est inférieur à 5 ou 3, on doit alors diviser ce total par le total des services annualisés.

**EXEMPLE**

Les deux tableaux suivants résument le calcul du salaire moyen. Ils permettent également de comparer les résultats pour un employé à temps plein et pour un employé à temps partiel.

**Attention :** Pour la première année seulement, l'écart de salaire est de 2 600 \$ pour l'exemple à temps plein et de 1 300 \$ pour l'exemple à temps partiel.

**Employé à temps plein**

Meilleures années	Salaire admissible excluant l'écart de salaire	÷	Service crédit	=	Salaire annualisé <sup>1</sup>	×	Service annualisé	=	Salaire retenu incluant l'écart de salaire
1 <sup>re</sup>	23 000 \$		0,500		46 000 \$		0,500		25 600 \$
2 <sup>e</sup>	38 615 \$		0,848		45 537 \$		0,848		38 615 \$
3 <sup>e</sup>	44 898 \$		1,000		44 898 \$		1,000		44 898 \$
4 <sup>e</sup>	42 630 \$		1,000		42 630 \$		1,000		42 630 \$
5 <sup>e</sup>	41 060 \$		1,000		41 060 \$		1,000		41 060 \$
6 <sup>e</sup>	25 524 \$		0,652		39 147 \$		0,652		25 524 \$
<b>Total</b>							<b>5,000</b>		<b>218 327 \$</b>
<b>Salaire moyen : 218 327 \$ ÷ 5 = 43 665 \$</b>									

1. À cette étape du calcul, il faut ordonner les salaires annualisés en ordre décroissant. Pour ce faire, il faut ajouter l'écart de salaire au salaire annualisé. Toutefois, il faudra le soustraire de nouveau pour multiplier le salaire annualisé par le service annualisé.

*Employé à temps partiel à 50 %*

Meilleures années	Salaire admissible excluant l'écart de salaire	÷	Service crédité	=	Salaire annualisé <sup>1</sup>	X	Service annualisé	=	Salaire retenu incluant l'écart de salaire
1 <sup>re</sup>	11 500 \$		0,250		46 000 \$		0,500		24 300 \$
2 <sup>e</sup>	19 308 \$		0,424		45 537 \$		0,848		38 615 \$
3 <sup>e</sup>	22 449 \$		0,500		44 898 \$		1,000		44 898 \$
4 <sup>e</sup>	21 315 \$		0,500		42 630 \$		1,000		42 630 \$
5 <sup>e</sup>	20 530 \$		0,500		41 060 \$		1,000		41 060 \$
6 <sup>e</sup>	12 762 \$		0,326		39 147 \$		0,652		25 524 \$
<b>Total</b>							<b>5,000</b>		<b>217 027 \$</b>
<b>Salaire moyen : 217 027 \$ ÷ 5 = 43 405 \$</b>									

**PRESTATION MAXIMALE****RREGOP, RRE et RRF**

Le 1<sup>er</sup> janvier 1992, la réforme de l'aide fiscale à l'épargne retraite est venue limiter la prestation acquise par année de participation régulière selon le plafond des prestations déterminées fixé par l'Agence du revenu du Canada. Toute modification apportée depuis aux dispositions d'un régime doit respecter ce maximum permis.

**TABLEAU 7.1 – Plafond des prestations déterminées à la suite d'une participation régulière**

Année	Plafond des prestations déterminées
2009	2 444,44 \$
2008	2 333,33 \$
2007	2 222,22 \$
2006	2 111,11 \$
2005	2 000,00 \$
2004	1 833,33 \$
1992 - 2003	1 722,22 \$

Par conséquent, la partie de la rente correspondant aux années de service avant 1992 n'est pas calculée de la même façon que la partie de la rente correspondant aux années de service après 1991. Pour respecter la prestation maximale permise, la rente annuelle doit correspondre à la somme des montants suivants :

- Rente acquise avant 1992 :
  - 2 % x salaire moyen (non limité) x service avant 1992 x (1 moins le % de réduction du régime de retraite).

**Plus**

- Rente acquise après 1991 :

La rente acquise après 1991 est limitée au montant le moins élevé entre :

1. À cette étape du calcul, il faut ordonner les salaires annualisés en ordre décroissant. Pour ce faire, il faut ajouter l'écart de salaire au salaire annualisé. Toutefois, il faudra le soustraire de nouveau pour multiplier le salaire annualisé par le service annualisé.

- 2 % x salaire moyen (limité) x service après 1991 x (1 moins le % de réduction du régime de retraite); et
- [plafond des prestations déterminées x (1 moins le % de réduction selon les critères fiscaux<sup>1</sup>) + si le participant a moins de 65 ans : (0,7 % x MGA moyen)] x service après 1991.

### EXEMPLE

Un participant du RREGOP prend sa retraite le 31 décembre 2009 à l'âge de 60 ans; il compte 30 années de service pour le calcul de sa rente, soit 13 années avant 1992 et 17 années après 1991.

Le salaire admissible non limité pour les 5 meilleures années ainsi que le salaire admissible limité correspondant, s'il y a lieu, sont :

Meilleures années	Salaire admissible (non limité)	Salaire admissible <sup>2</sup> (limité)	MGA
2009	118 777 \$	118 777 \$	46 300 \$
2008	116 448 \$	116 448 \$	44 900 \$
2007	114 165 \$	114 165 \$	43 700 \$
2006	111 925 \$	111 925 \$	42 100 \$
2005	109 196 \$	105 842 \$	41 100 \$
<b>Moyenne</b>	<b>114 102 \$</b>	<b>113 431 \$</b>	<b>43 620 \$</b>

La rente annuelle correspond à la somme des montants suivants :

- Rente acquise avant 1992 :

$$- 2 \% \times 13 \times 114\,102 \$ = 29\,667 \$.$$

**Plus**

- Rente acquise après 1991, soit le moins élevé entre :

$$- 2 \% \times 17 \times 113\,431 \$ = 38\,567 \$ \text{ et,}$$

$$- [(2\,444,44 \$ \times 1) + (0,7 \% \times 43\,620 \$)] \times 17 = 46\,740 \$$$

Le montant à retenir est donc de **38 567 \$**.

Conformément aux règles fiscales, la rente annuelle de ce participant sera de 68 234 \$, soit 29 667 \$ + 38 567 \$.

### RRPE

Jusqu'en janvier 2000, seule la partie de la rente correspondant aux années de service après 1991 était soumise au plafond des prestations déterminées.

Toutefois, comme la rente au RRPE est basée depuis cette date sur le salaire moyen des 3 meilleures années de service, les règles fiscales limitent également la partie de la rente correspondant aux années de service avant 1992.

La façon de limiter la rente est différente selon qu'il s'agit de la partie de la rente correspondant aux années de service avant 1992 ou après 1991 :

1. La Loi de l'impôt sur le revenu prévoit une réduction de 3 % par année d'anticipation pour la rente du participant qui n'a pas atteint, au moment de sa retraite, l'âge de 60 ans, 30 années de service ou le facteur 80 (âge + années de service).
2. Voir les salaires admissibles maximums au Tableau 3.1 – Données de base servant au calcul des cotisations au chapitre *Salaire admissible et cotisations*.

- Rente acquise avant 1992 :

**1<sup>re</sup> étape :** Déterminer le montant le moins élevé entre :

- [plafond des prestations déterminées x (1 moins le % de réduction selon les critères fiscaux<sup>1</sup>) + *si le participant a moins de 65 ans* : (0,7 % x MGA moyen)] x service avant 1992 et,
- rente acquise avant 1992 basée sur le salaire moyen des 3 meilleures années (non limité).

**2<sup>e</sup> étape :** Déterminer le montant le plus élevé entre :

- montant déterminé à la première étape et,
- rente acquise avant 1992 basée sur le salaire moyen des 5 meilleures années (non limité).
- Rente acquise après 1991 en respectant la prestation maximale, soit le moins élevé entre :
  - rente acquise après 1991 basée sur le salaire moyen des 3 meilleures années (limité) et,
  - [plafond des prestations déterminées x (1 moins le % de réduction selon les critères fiscaux<sup>1</sup>) + *si le participant a moins de 65 ans* : (0,7 % x MGA moyen)] x service après 1991.

### EXEMPLE

*Un participant du RRPE prend sa retraite le 31 décembre 2009 à l'âge de 60 ans; il compte 30 années de service reconnues pour le calcul de sa rente, soit 13 années avant 1992 et 17 années après 1991.*

*Le salaire admissible non limité pour les 5 et les 3 meilleures années ainsi que le salaire admissible limité correspondant, s'il y a lieu, sont :*

Meilleures années	Salaire admissible (non limité)	Salaire admissible <sup>2</sup> (limité)	MGA
2009	132 037 \$	132 037 \$	46 300 \$
2008	129 448 \$	126 406 \$	44 900 \$
2007	114 165 \$	114 165 \$	43 700 \$
2006	111 925 \$	111 925 \$	42 100 \$
2005	109 196 \$	105 842 \$	41 100 \$
<b>Moyenne</b>	Des 5 meilleures années : 119 354 \$ Des 3 meilleures années : 125 217 \$	Des 3 meilleures années : 124 203 \$	Des 5 dernières années : 43 620 \$

- Rente acquise avant 1992 :

**1<sup>re</sup> étape :** Déterminer le montant le moins élevé entre :

- $[(2\,444,44 \$ \times 1) + (0,7 \% \times 43\,620 \$)] \times 13 = 35\,743 \$$  et,
- $2 \% \times 13 \times 125\,217 \$ = 32\,556 \$$ .

1. La *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit une réduction de 3 % par année d'anticipation pour la rente du participant qui n'a pas atteint, au moment de sa retraite, l'âge de 60 ans, 30 années de service ou le facteur 80 (âge + années de service).

2. Voir les salaires admissibles maximums au Tableau 3.1 – Données de base servant au calcul des cotisations au chapitre *Salaire admissible et cotisations*.

*2<sup>e</sup> étape : Déterminer le montant le plus élevé entre :*

*– 32 556 \$ et,*

*–  $2\% \times 13 \times 119\,354\ \$ = 31\,032\ \$$ .*

*Le montant à retenir pour les années avant 1992 est donc de 32 556 \$.*

- *Rente acquise après 1991, soit le moins élevé entre :*

*–  $2\% \times 17 \times 124\,203\ \$ = 42\,229\ \$$  et,*

*–  $[(2\,444,44\ \$ \times 1) + (0,7\% \times 43\,620\ \$)] \times 17 = 46\,740\ \$$ .*

*Le montant à retenir est donc de 42 229 \$.*

*Conformément aux règles fiscales, la rente annuelle de ce participant sera de 74 785 \$, soit :*

*32 556 \$ + 42 229 \$.*

## CRÉDIT DE RENTE

Le crédit de rente est une somme annuelle qui s'ajoute à la rente de base et qui résulte d'un rachat de service antérieur en vertu du RREGOP ou d'un transfert provenant soit d'un RCR, soit d'une entente de transfert. Le rachat de stage rémunéré en vertu du RRE ou du RRF accorde également un crédit de rente.

Le crédit de rente résultant d'un rachat de service ou d'un transfert d'un RCR déficitaire<sup>1</sup> est payable sans réduction<sup>2</sup> à compter de 65 ans.

Le crédit de rente résultant d'un transfert d'un RCR non déficitaire<sup>1</sup> ou d'une entente de transfert est payable sans réduction<sup>2</sup> si le participant prend sa retraite lorsqu'il a atteint un critère sans réduction. Au moment de la retraite, sous réserve de la protection des droits acquis, un plafond est appliqué au crédit de rente et est recalculé à 65 ans en raison de la coordination au RRQ. Ce plafond fait en sorte que, par année de service créditée au RCR, le crédit de rente ne peut être plus élevé que la rente qui aurait été acquise par du service régulier.

## RENTES ADDITIONNELLES

L'employé qui cesse de participer à son régime de retraite le 31 décembre 1999 ou après et qui, au moment de sa retraite, a acquis un crédit de rente ou une rente libérée a droit à la revalorisation des années de service correspondantes. Cette mesure s'applique également au participant du RRE et du RRF qui a acquis un crédit de rente à la suite du rachat d'une période de stage rémunéré.

Cette revalorisation prend la forme d'une **rente temporaire** (généralement  $230\ \$ \times$  service lié au crédit de rente ou à la rente libérée) payable jusqu'à l'âge de 65 ans (ou jusqu'au décès du retraité, s'il survient avant) et d'une **rente viagère** (généralement  $1,1\% \times$  salaire moyen  $\times$  service lié au crédit de rente ou à la rente libérée).

Le total des rentes additionnelles et du crédit de rente ou de la rente libérée ne doit pas dépasser le montant auquel les années revalorisées donneraient droit si elles avaient été reconnues pour le calcul de la rente, en tenant compte, de la réduction éventuelle, du plafond du nombre d'années pouvant être revalorisées et de la coordination au RRQ.

1. La situation financière (déficitaire ou non déficitaire) du RCR au moment du transfert a été déterminante quant à la part accordée lors de la revalorisation spéciale de ces crédits de rente au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Deux RCR étaient dans une situation déficitaire :
  - le Régime supplémentaire de rentes pour le personnel cadre et le personnel syndicable mais non syndiqué du secteur hospitalier;
  - le Régime de rentes de la Société d'adoption et de protection de l'enfance (CSSMM).
2. Le crédit de rente est également payable avec réduction (voir « Rente immédiate avec réduction » du chapitre *Départ de l'employé*).

Pour calculer la rente viagère et la rente temporaire, la CARRA utilise une formule en trois étapes qui tient compte de tous les éléments décrits précédemment :

La **première étape** consiste à déterminer le montant maximum de revalorisation prévu (rente viagère et rente temporaire). Ce montant maximum correspond au moins élevé du montant 1 et du montant 2 qui suivent :

### Montant 1

$$\left[ \left( 2 \% \times \frac{\text{salaire}}{\text{moyen}} \times \frac{\text{service}}{\text{limité}^1} \right) \times \left( \begin{array}{l} 1 \text{ moins} \\ \text{pourcentage} \\ \text{de réduction} \\ \text{de la rente} \end{array} \right) \right] - \begin{array}{l} \text{crédit de rente ou} \\ \text{rente libérée payable} \\ \text{à la date de la retraite} \end{array}$$

### Montant 2

$$\left[ \left( 1,1 \% \times \frac{\text{salaire}}{\text{moyen}} \right) + 230 \$ \right] \times \begin{array}{l} \text{service lié} \\ \text{au crédit de} \\ \text{rente ou à la} \\ \text{rente libérée} \end{array} \times \left( \begin{array}{l} 1 \text{ moins} \\ \text{pourcentage} \\ \text{de réduction} \\ \text{de la rente} \end{array} \right)$$

La **deuxième étape** consiste à déterminer le montant de la **rente viagère**. Le montant de cette rente correspond au **moins élevé** du montant A et du montant B qui suivent :

### Montant A

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{service} \\ \text{libérée} \\ \text{limité}^1 \end{array} \right\} \times \left[ \left( 2 \% \times \frac{\text{salaire}}{\text{moyen}} \times \frac{1 \text{ moins}}{\text{pourcentage}} \right) - \left( 0,7 \% \times \frac{\text{le moindre}}{\text{du salaire}} \right) \right] \left. \begin{array}{l} \text{crédit de rente} \\ \text{ou rente} \\ \text{payable à la} \\ \text{date de la retraite} \end{array} \right\}$$

### Montant B

$$1,1 \% \times \frac{\text{salaire}}{\text{moyen}} \times \begin{array}{l} \text{service lié} \\ \text{au crédit de} \\ \text{rente ou à la} \\ \text{rente libérée} \end{array} \times \begin{array}{l} 1 \text{ moins} \\ \text{pourcentage} \\ \text{de réduction} \\ \text{de la rente} \end{array}$$

La **troisième étape** consiste à déterminer le montant de la **rente temporaire**. Ce montant correspond au résultat de l'opération suivante :

$$\begin{array}{l} \text{montant maximum de revalorisation} \\ \text{(le moindre du montant 1 et du montant 2)} \end{array} - \begin{array}{l} \text{rente viagère} \\ \text{(le moindre du montant A et du montant B)} \end{array}$$

1. Le service limité correspond au moindre de :

- 35 années de service moins le nombre d'années de service servant au calcul de la rente.
- le nombre d'années de service lié au crédit de rente ou à la rente libérée.

**EXEMPLE****Participant du RREGOP**

Âge à la retraite :	55 ans	Salaire moyen :	38 000 \$
Service pour l'admissibilité :	34 années	MGA moyen ou salaire moyen :	43 620 \$
Service pour le calcul :	29 années	Rente de base :	21 158 \$
Service lié au crédit de rente :	5 années	Crédit de rente (rachat):	860 \$
Pourcentage de réduction de la rente :	4 %	Crédit de rente payable à 55 ans (compte tenu d'une réduction de 60 %) :	344 \$

**Étape 1 : Montant maximum de revalorisation**

Soit le moindre de :

$$\text{Montant 1 : } [(2 \% \times 38\,000 \$ \times 5) \times (1 - 4 \%)] - 344 \$ = \underline{3\,304 \$}$$

$$\text{Montant 2 : } [(1,1 \% \times 38\,000 \$) + 230 \$] \times 5 \times (1 - 4 \%) = \underline{3\,110 \$}$$

**Étape 2 : Rente viagère**

Soit le moindre de :

$$\text{Montant A : } \{5 \times [2 \% \times 38\,000 \$ \times (1 - 4 \%) - (0,7 \% \times 43\,620 \$)]\} - 344 \$ = \underline{1\,779 \$}$$

$$\text{Montant B : } 1,1 \% \times 38\,000 \$ \times 5 \times (1 - 4 \%) = \underline{2\,006 \$}$$

**Étape 3 : Rente temporaire**

Soit la différence entre le montant maximum de revalorisation calculé à l'étape 1 et la rente viagère déterminée à l'étape 2 :

$$3\,110 \$ - 1\,779 \$ = \underline{1\,331 \$}$$

Par ailleurs, comme les règles fiscales limitent la prestation annuelle acquise à la suite d'un rachat de service antérieur accordant un crédit de rente, on doit s'assurer que le total de la rente viagère et du crédit de rente payable à la retraite ne dépasse pas la prestation maximale permise.

Selon l'exemple précédent :

- la rente viagère (1 779 \$) + le crédit de rente (344 \$) = 2 123 \$
- le plafond rachat d'année avant 1990 en 2009 (1 629,63 \$)  $\times 5 \times (1 - 4 \%) = 7\,822,22 \$$

Ainsi, la CARRA versera le montant intégral de la rente totale calculée étant donné que le total de la rente viagère et du crédit de rente réduit ne dépasse pas la prestation maximale permise par les règles fiscales.

## Coordination au RRQ

Les régimes de retraite dont il est question dans ce guide sont coordonnés au Régime de rentes du Québec, ce qui entraîne une diminution de la rente versée par le régime de retraite.

La coordination au RRQ s'applique à compter du premier jour du mois qui suit le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou à compter du premier jour du mois qui suit la date de la retraite si la personne prend sa retraite après l'âge de 65 ans.

D'autre part, lorsqu'une personne continue d'exercer une fonction visée après le 30 décembre de l'année au cours de laquelle elle atteint l'âge de 69 ans, la coordination au RRQ s'applique à compter du mois de janvier qui suit l'année au cours de laquelle elle atteint l'âge de 69 ans, comme si elle avait pris sa retraite.

La diminution de la rente découlant de la coordination s'établit comme suit :

## RRE ET RRF

Taux annuel de coordination de la rente au RRQ (0,7 %)	×	Service pour le calcul de la rente depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 1966, jusqu'à concurrence de 35 années	×	MGA moyen ou salaire moyen des 5 <b>meilleures</b> années
--	---	---	---	---

## RREGOP ET RRPE

Taux annuel de coordination de la rente au RRQ (0,7 %)	×	Service pour le calcul de la rente depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 1966, jusqu'à concurrence de 35 années	×	MGA moyen ou salaire moyen des 5 <b>dernières</b> années
--	---	---	---	--

## RRCE

Taux annuel de coordination de la rente au RRQ (0,7 %)	×	Service total dans la mesure où il est nécessaire pour atteindre le maximum de 70 % sauf les années à 2 % avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1966	×	MGA moyen ou salaire moyen des 5 <b>dernières</b> années
--	---	---	---	--

Lorsque le salaire moyen des 5 **dernières** années (RREGOP, RRPE) ou des 5 **meilleures** années (RRE, RRF) est inférieur au MGA moyen, c'est le salaire moyen qui sert à calculer la coordination.

Par ailleurs, selon les dispositions du RRCE, les années reconnues à 1,6 % sont considérées dans le calcul du montant de la coordination au RRQ même si elles sont antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1966, alors que les années reconnues à 2 % considérées dans le calcul du montant de la coordination au RRQ doivent être postérieures au 31 décembre 1965. Toutefois, la rente ne peut être diminuée d'un montant plus élevé que celui correspondant au maximum de la rente de retraite établi en vertu de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* pour l'année au cours de laquelle la personne a pris sa retraite.

Vous obtiendrez la liste complète des MGA dans le Tableau 3.1 – Données de base servant au calcul des cotisations au chapitre *Salaires admissibles et cotisations*. Voir plus loin, dans la partie « Calcul approximatif de la rente », un exemple du calcul de la coordination au RRQ.

## Paiement de la rente

### RENTE DE BASE, RENTE VIAGÈRE ET RENTE TEMPORAIRE

La rente de retraite est payable à l'employé qui y a droit à compter du jour où il prend sa retraite et lui est versée sur demande, à compter de cette date. Toutefois, elle lui est versée au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle il atteint 69 ans s'il a cessé de

## COTISATIONS À DES ASSOCIATIONS DE RETRAITÉS

À la suite d'une entente avec la CARRA, plusieurs associations de retraités des secteurs public et parapublic à l'échelle du Québec offrent à leurs membres la possibilité de payer leur cotisation annuelle en la déduisant de leur rente.

Comme pour les primes d'assurance, il faut communiquer directement avec l'association pour se prévaloir de la retenue à la source de la cotisation.

## INCESSIBILITÉ ET INSAISSABILITÉ

Toute somme payée ou remboursée en vertu des régimes de retraite ne peut être cédée ni saisie sauf exceptions. Plus précisément, il s'agit du droit au paiement ou au remboursement car, une fois la somme versée, déposée dans un compte bancaire ou transférée dans un REER, le caractère insaisissable n'existe plus à moins qu'il s'agisse d'un véhicule financier où s'applique l'insaisissabilité.

### EXCEPTIONS

Le droit au paiement d'une **dette alimentaire** ou d'une **prestation compensatoire** permet de saisir jusqu'à concurrence de 50 % les prestations payables par la CARRA.

Le **partage du patrimoine familial** constitue également une forme d'exception au principe d'incessibilité et d'insaisissabilité des prestations accordées en vertu des régimes de retraite, puisque les droits accumulés dans le régime de retraite du participant peuvent être cédés au conjoint jusqu'à concurrence de 50 % de leur valeur. (Voir le chapitre *Partage du patrimoine familial*.)

Précisons également que l'Agence du revenu du Canada peut saisir jusqu'à concurrence de 100 % les prestations payables en vertu des régimes de retraite, à l'aide d'une demande péremptoire de paiement.

## Indexation de la rente

### RENTE DE BASE

À partir du moment où elle est versée, la rente de base est indexée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année selon le **taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR)** déterminé par la Régie des rentes du Québec afin de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie.

**TABLEAU 7.2 – Règles générales d'indexation**

Rente correspondant au service accompli	Taux d'indexation
avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1982 :	TAIR
après le 30 juin 1982, mais avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2000 :	TAIR - 3 %
après le 31 décembre 1999 :	50 % du TAIR, <b>ou</b> TAIR - 3 %, selon ce qui est le plus avantageux
La première année, l'indexation est proportionnelle au nombre de jours pour lesquels la rente est versée au cours de cette année.	

Pour les années de participation accordées au RRCE à 1,6 %, l'indexation est calculée selon le TAIR moins 3 %.

La rente à laquelle a droit une personne qui continue d'occuper un emploi visé après le 30 décembre de l'année de son 69<sup>e</sup> anniversaire est indexée à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant, comme si cette rente avait été mise en paiement.

**TABLEAU 7.3 – Taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR)<sup>1</sup>**

Année	Taux	Année	Taux
2009	2,5 %	2000	1,6 %
2008	2 %	1999	0,9 %
2007	2,1 %	1998	1,9 %
2006	2,3 %	1997	1,5 %
2005	1,7 %	1996	2,3 %
2004	3,2 %	1995	0 %
2003	1,6 %	1994	1,9 %
2002	3 %	1993	1,8 %
2001	2,5 %	1992	5,8 %

## RENTES ADDITIONNELLES

La rente viagère et la rente temporaire sont indexées chaque année selon le TAIR moins 3 %. Lorsque ce taux est égal ou inférieur à 3 %, elles ne sont pas indexées.

## CRÉDIT DE RENTE

**Le crédit de rente acquis à la suite d'un rachat de service** peut être rajusté à la hausse une fois tous les trois ans en fonction des résultats des évaluations actuarielles. Le

1<sup>er</sup> janvier 2006, seuls les crédits de rente acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ne donnant pas droit aux rentes additionnelles ont été revalorisés.

**TABLEAU 7.4 – Taux de rajustement des crédits de rente**

Date	Taux	Date	Taux
1 <sup>er</sup> janvier 2006	5,2 %	1 <sup>er</sup> janvier 1994	11,6 %
1 <sup>er</sup> janvier 2003	0 %	1 <sup>er</sup> janvier 1990	24,1 %
1 <sup>er</sup> janvier 2000	3,3 %	1 <sup>er</sup> janvier 1986	15,4 %
1 <sup>er</sup> janvier 1997	8,9 %	1 <sup>er</sup> janvier 1984	14,8 %

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, le **crédit de rente obtenu à la suite d'un transfert d'un RCR non déficitaire ou par suite d'une entente de transfert** est pleinement indexé durant la retraite selon le TAIR. Toutefois, certains RCR prévoient que l'indexation ne peut être inférieure à 2 %.

**Le crédit de rente provenant d'un RCR déficitaire** est indexé durant la retraite selon le TAIR moins 3 %, avec un minimum de 50 % du taux d'augmentation de l'indice des rentes.

1. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999, les rentes étaient indexées seulement si le TAIR était égal ou supérieur à 1 %. Le pourcentage était ajouté à celui de l'année suivante. Depuis cette date, elles sont indexées même si le TAIR est inférieur à 1 %.

# Recours

La loi prévoit deux recours consécutifs : le réexamen et l'arbitrage, pour le participant ou le prestataire qui s'estime lésé par une décision rendue par la CARRA relativement :

- à l'admissibilité à l'un des régimes administrés par la CARRA;
- au nombre des années de service et des périodes de cotisation;
- au salaire admissible et au montant des cotisations;
- au montant de la rente de retraite; ou
- à tout autre avantage prévu par le régime de retraite.

## Réexamen

Tout participant ou prestataire (ou son avocat) peut demander au Comité de retraite compétent de réexaminer toute décision rendue par la CARRA. La demande doit être faite au cours de l'année qui suit la date de la mise à la poste de la décision contestée. Le participant ou le prestataire doit alors remplir le formulaire « Demande de réexamen » (083) et le faire parvenir au :

Grefe des réexamens  
475, rue Saint-Amable  
Québec (Québec) G1R 5X3

La demande est étudiée par le comité de réexamen mandaté à cette fin.

Dans le cas où aucune décision n'est prise parce que les opinions des membres du comité se partagent également, la décision de la CARRA est réputée maintenue et la demande de réexamen est référée à l'arbitre.

## Arbitrage

Si le participant ou le prestataire désire contester la décision rendue par le comité de réexamen, il doit faire une demande d'arbitrage en précisant dans une lettre l'objet de la contestation et en y indiquant les raisons pour lesquelles il n'est pas d'accord avec cette décision. Il doit faire parvenir la lettre au :

Grefe des tribunaux d'arbitrage  
des régimes de retraite publics et parapublics  
Édifice Lomer-Gouin  
575, rue Saint-Amable, bureau 2.02  
Québec (Québec) G1R 5Y8

La demande doit être reçue dans les 90 jours suivant la date de la mise à la poste de la décision du comité de réexamen.

La demande d'arbitrage peut également être faite par l'avocat du participant ou du prestataire ou par un délégué de son syndicat ou de son association. Le requérant peut également se faire représenter à l'audition par l'une ou l'autre de ces personnes.

## Responsable des plaintes

Malgré tous les efforts que déploie la CARRA pour assurer à ses clients des services de qualité, il peut arriver que certains d'entre eux soient insatisfaits. Afin de répondre à ces besoins particuliers, la CARRA a confié au responsable des plaintes le mandat de recevoir les plaintes que pourraient formuler les employeurs, les participants et les prestataires des régimes de retraite qu'elle administre.

Le responsable des plaintes veille à ce que toute plainte reçue soit traitée dans le meilleur intérêt du client. Il lui donne une réponse dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de sa plainte.

Les plaintes concernant la qualité des services offerts par la CARRA peuvent être formulées par écrit et expédiées au responsable des plaintes avec tous les renseignements pertinents, tels que le nom du client, son numéro d'assurance sociale, le cas échéant, ainsi qu'une description détaillée du problème :

**Par la poste :**

Bureau des plaintes  
Commission administrative des régimes  
de retraite et d'assurances  
475, rue Saint-Amable  
Québec (Québec) G1R 5X3

**Par téléphone :**

418 644-3092 (région de Québec)  
1 866 239-2985 (sans frais)

**Par télécopieur :**

418 644-5050

**Par courrier électronique :**

[www.carra.gouv.qc.ca](http://www.carra.gouv.qc.ca)

Par conséquent, au RRAPSC, le salaire admissible maximum (Voir le Tableau 3.1 – Données de base servant au calcul des cotisations du chapitre *Salaire admissible et cotisations* pour avoir la liste des salaires admissibles maximums.) est déterminé annuellement de la façon suivante :

$$\frac{\text{plafond des prestations déterminées}}{2 \%} + (25 \% \times \text{MGA}) = \text{salaire admissible maximum}$$

Pour l'année 2009, le salaire admissible maximum est :

$$\frac{2\,444,44 \$}{2 \%} + (25 \% \times 46\,300 \$) = 133\,797 \$$$

## COTISATIONS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, le taux de cotisation est de 4 %, soit 1 % pour la cotisation de base et 3 % pour la cotisation supplémentaire destinée au financement des prestations complémentaires. La formule détaillée pour le calcul des cotisations est la suivante :

$$\text{Taux de cotisation} \times \left[ \begin{array}{l} \text{salaire} \\ \text{admissible} \end{array} - \left( \begin{array}{l} \text{le moindre de :} \\ \cdot 25 \% \times \text{salaire admissible} \\ \cdot 25 \% \times \text{MGA} \times \text{service} \end{array} \right) \right]$$

### EXEMPLE

Pour une personne dont le salaire est de 50 000 \$ et qui travaille à temps plein, les cotisations se calculent ainsi en 2009 :

$$4 \% \times \left[ 50\,000 \$ - \left( \begin{array}{l} \text{le moindre de :} \\ \cdot 25 \% \times 50\,000 \$ \\ \cdot 25 \% \times 46\,300 \$ \times 1,000 \end{array} \right) \right] = 1\,537 \$$$

Pour un participant qualifié qui occupe un emploi visé par le RREGOP ou le RRPE, le taux de cotisation est de 5 %, soit 1 % de plus que le taux de cotisation applicable aux autres participants, soit 4 %. Ce taux additionnel peut être modifié périodiquement.

### TAUX DE COTISATION LORS D'EMPLOIS MULTIPLES

Le taux de cotisation du participant **qualifié** pour le RRAPSC qui occupe en plus un emploi visé par le RREGOP ou le RRPE est de 4 % pour l'emploi RRAPSC et de 5 % pour l'emploi RREGOP ou RRPE, soit 1 % de plus que le taux du RRAPSC.

Le taux de cotisation du participant **non qualifié** pour le RRAPSC qui occupe en plus un emploi visé par le RREGOP ou le RRPE est de 4 % pour l'emploi RRAPSC. C'est le taux de cotisation du RREGOP qui s'applique à l'emploi RREGOP et celui du RRPE qui s'applique à l'emploi RRPE.

### MAINTIEN DE LA COTISATION RÉGULIÈRE EN CAS D'ABSENCE SANS SALAIRE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, la cotisation est obligatoire pour une absence sans salaire autorisée ou non d'une durée de 30 jours civils consécutifs ou moins, ou une absence à temps partiel à raison de 20 % (jours ouvrables) ou moins du temps régulier d'un employé à temps plein. Cette règle ne s'applique pas à l'employé qui participe à un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail où l'employeur assume les cotisations de l'employé. Si l'absence chevauche le 1<sup>er</sup> janvier 2005, seule la partie de la période à courir à compter de cette date est soumise à la cotisation régulière. (Voir aussi le *Guide de la déclaration annuelle de l'employeur*.)

## **ASSURANCE SALAIRE**

L'admissibilité aux prestations d'assurance salaire est déterminée par l'employeur et les prestations sont payées par celui-ci conformément aux conditions de travail de l'employé.

En règle générale, l'assurance salaire est d'une durée maximale de deux ans et cesse à la fin de la période prévue par les conventions collectives ou le contrat de travail, ou à la retraite.

Pour la personne dont l'invalidité a débuté après le 19 février 2003, un régime d'assurance salaire complémentaire obligatoire administré par un assureur<sup>1</sup> privé prévoit des prestations d'invalidité à compter de la fin de la deuxième année d'assurance salaire de base jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'atteinte de l'un des critères suivants :

- 32 années de service;
- 30 années de service et 50 ans;
- 65 ans.

Les employés en absence sans salaire le 19 février 2003 sont visés par cette disposition à compter du jour de leur retour au travail.

De plus, à la fin de la troisième année d'exonération de cotisation et jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'atteinte de l'un des critères précédents, l'assureur doit verser les cotisations au RRAPSC<sup>2</sup> pour l'emploi qui donne droit aux prestations, même si l'employeur a mis fin à l'emploi et même si la personne ne reçoit aucune prestation d'un régime complémentaire obligatoire ou que cette prestation est réduite, parce que la personne reçoit :

- une prestation d'invalidité de la RRQ, de la CSST ou de la SAAQ; ou
- une rémunération à la suite d'une réorientation, d'une rétrogradation ou d'un reclassement; ou
- une rémunération pour un emploi (à l'extérieur des secteurs public ou parapublic) jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'un des critères énoncés précédemment.

Les cotisations que l'assureur<sup>2</sup> doit assumer comprennent à la fois les cotisations de l'assuré et les cotisations patronales. Le taux de la cotisation patronale est de 0,8519 %. À noter qu'aucune cotisation patronale n'est exigée de SSQ Groupe financier pour ses assurés membres du personnel d'encadrement.

### **Exonération de cotisation**

L'exonération de cotisation au RRAPSC en période d'admissibilité à l'assurance salaire est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1988. Le service est crédité jusqu'à concurrence de trois années de service, même si l'employeur a mis fin à l'emploi. (Voir « Durée de l'exonération » du chapitre *Salaires admissibles et cotisations*.)

---

1. Les assureurs qui administrent le régime d'assurance salaire complémentaire obligatoire sont :  
 – Desjardins-Sécurité financière pour les agents de la paix en services correctionnels du Québec;  
 – La Capitale, assurances et gestion du patrimoine pour les membres du SPGQ;  
 – SSQ Groupe financier pour les membres de la CSN de l'Institut Philippe-Pinel;  
 – Standard Life pour les membres de la FTQ de l'Institut Philippe-Pinel.

Les participants du RRAPSC qui sont membres du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic sont assurés avec SSQ Groupe financier

2. L'assureur Standard Life n'a pas à verser de cotisations au RRAPSC. Les cotisations de l'assuré et les cotisations patronales sont à la charge du gouvernement.

Cette rente correspond à  $(250 \$ \times \text{le service crédité}^1 \text{ du 1}^{\text{er}} \text{ janvier 1995 au 31 décembre 2000})$ , soit **1 500 \$ par année** et elle est soumise aux limites fiscales. Elle est indexée annuellement de 2 % du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du début du paiement. Elle n'est plus indexée par la suite.

Si la personne a 55 ans ou plus, la rente est payée à compter de la date à laquelle elle prend sa retraite. Si elle a moins de 55 ans, la rente est payée à son choix :

- à compter de la date à laquelle elle prend sa retraite; ou
- à compter du mois qui suit son 55<sup>e</sup> anniversaire.

Si elle a moins de 55 ans et que sa rente lui est versée en raison d'une invalidité, la rente est payée à compter du mois qui suit son 55<sup>e</sup> anniversaire.

Le paiement cesse à 65 ans ou au décès s'il survient avant.

Le montant de cette rente est établi sans tenir compte de la réduction applicable à la rente de base du RRAPSC. Cependant, selon l'âge de la personne au moment où elle commence à la recevoir, une réduction ou une augmentation peut s'appliquer :

- si la personne a moins de 55 ans : la rente est réduite de façon permanente de 0,58 % par mois (7 % par année) compris entre la date du début du paiement et le 55<sup>e</sup> anniversaire;
- si elle a plus de 55 ans : la rente est augmentée de façon permanente de 0,58 % par mois (7 % par année) compris entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et la date du début du paiement;
- si elle a 55 ans : la rente n'est ni réduite ni augmentée.

### **CRÉDIT DE RENTE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, les stages rémunérés peuvent être rachetés et donner droit à un crédit de rente selon certaines modalités du RREGOP.

### **AUTRES RENTES ADDITIONNELLES**

Les personnes ayant acquis un crédit de rente ont droit à la revalorisation des années de service correspondantes. Cette revalorisation prend la forme d'une **rente temporaire** (qui correspond généralement à  $230 \$ \times \text{le service lié au crédit de rente}$ ) payable jusqu'à l'âge de 65 ans (ou jusqu'au décès du retraité, s'il survient avant) et d'une **rente viagère** (qui correspond généralement à  $1,1 \% \times \text{le salaire moyen} \times \text{le service lié au crédit de rente}$ ).

## **PRESTATION MAXIMALE**

Le 1<sup>er</sup> janvier 1992, la réforme de l'aide fiscale à l'épargne-retraite est venue limiter la prestation acquise par année de participation régulière ou rachetée en instituant un plafond des prestations déterminées. (Voir « Prestation maximale » des chapitres *Rachat de service* et *Départ de l'employé*.)

Par conséquent, les différents types de prestations prévues par le RRAPSC ne peuvent pas excéder la prestation maximale permise par année de participation, de la façon suivante :

1. Le service crédité comprend seulement les années pendant lesquelles une personne a versé des cotisations ou en a été exonérée ainsi que le service crédité à la suite d'un congé de maternité. Il ne comprend donc pas les années rachetées ou transférées ni la « banque de 90 jours ».

**RENTE DE BASE (VIAGÈRE) (POUR LES ANNÉES DE SERVICE APRÈS 1991)**

La rente de base qui correspond à 2 % par année de participation postérieure au 31 décembre 1991 coordonnée au RRQ ne peut pas excéder la prestation maximale permise pour l'année de la retraite par année de participation, soit :

$$\text{plafond des prestations déterminées} \times \left( \text{service pour le calcul après 1991} \right) \times \left( \begin{array}{c} 1\text{-réduction} \\ \text{selon les} \\ \text{critères fiscaux} \end{array} \right)^1$$

**RENTES TEMPORAIRES (POUR TOUTES LES ANNÉES DE SERVICE)**

Le total des rentes temporaires, soit la rente de raccordement, la rente temporaire et les rentes temporaires additionnelles auxquelles on ajoute le montant de la coordination au RRQ, ne peut pas excéder le total de la prestation maximale de la Sécurité de la vieillesse (PSV) et de la rente maximale RRQ. Ce test s'effectue sur une base mensuelle. Soit :

$$\left[ \left( \begin{array}{c} \text{PSV maximale} \\ \text{prévue pour le mois} \\ \text{de la retraite} \end{array} \right) + \left( \begin{array}{c} \text{rente RRQ maximale} \\ \text{pour le mois} \\ \text{de la retraite} \end{array} \times \frac{\text{salaire moyen 3 ans}^2}{\text{MGA 3 ans}^3} \right) \right] \times$$

$$\left[ 1 - \left( 0,25 \% \times \begin{array}{c} \text{nombre de} \\ \text{mois pour} \\ \text{atteindre 60 ans} \end{array} \right) \right] \times \left( \frac{\text{service pour admissibilité (maximum 10)}^4}{10} \right)$$

**RENTE (POUR LES ANNÉES DE SERVICE APRÈS 1991)**

Le total annuel avant 65 ans de la rente de base à 2 %, de la rente de raccordement et de la rente temporaire additionnelle ne peut pas excéder la prestation maximale permise pour l'année de la retraite, à laquelle on ajoute le montant de la coordination au RRQ, soit :

$$\left( \begin{array}{c} \text{plafond des} \\ \text{prestations} \\ \text{déterminées} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{service pour} \\ \text{le calcul} \\ \text{après 1991} \end{array} \right) + \left( 0,7 \% \times \text{MGA 3 ans} \times \begin{array}{c} \text{service pour} \\ \text{le calcul} \\ \text{après 1991} \end{array} \right)$$

**EXEMPLE****Les données**

<i>Date de naissance :</i>	<i>1<sup>er</sup> septembre 1950</i>
<i>Date de retraite (59 ans) :</i>	<i>1<sup>er</sup> septembre 2009</i>
<i>Service pour l'admissibilité :</i>	<i>32,000 années</i>
<i>Service pour le calcul avant 1992 :</i>	<i>14,335 années</i>
<i>Service pour le calcul après 1991 :</i>	<i>17,665 années</i>
<i>Service crédité donnant droit à la rente temporaire : additionnelle (1988-1991)</i>	<i>4,000 années</i>
<i>Service crédité donnant droit à la rente temporaire : additionnelle (1995-2000)</i>	<i>6,000 années</i>
<i>Salaires moyen :</i>	<i>58 000 \$/5 et 60 000 \$/3</i>
<i>MGA moyen :</i>	<i>43 620 \$/5 et 44 967 \$/3</i>
<i>Rente RRQ maximale (2009) :</i>	<i>10 905 \$/année ou 909 \$/mois</i>

1. Au RRAPSC les critères fiscaux sont 55 ans, 25 années de service ou âge + années de service = 75.

2. Maximum MGA 3 ans.

3. Moyenne du MGA non proportionnel de l'année de la retraite et des deux années précédentes.

4. Excluant le service ajouté.

<i>PSV maximale (estimée pour septembre 2009) :</i>	6 203 \$/année ou 517 \$/mois
<i>Réduction due à l'anticipation :</i>	0 %
<i>Réduction minimale :</i>	0 %
<i>Crédit de rente :</i>	aucun

**Les prestations**

<i>Rente de base</i>	$58\,000 \$ \times 2,1875 \% \times 14,335 =$	18 187 \$
	$58\,000 \$ \times 2 \% \times 17,665 =$	20 491 \$
<i>Rente de raccordement</i>	$58\,000 \$ \times 0,1875 \% \times 17,665 =$	1 921 \$ ou 160 \$/mois
<i>Rente temporaire additionnelle</i>	$310 \$ \times 4,000 = 1\,240 \$$ <i>Indexation (2 %) de 1998 à 2009 = 1 573 \$</i> <i>Rajustement (7 % x 4 années comprises entre 55 ans et l'âge à la retraite)</i> $28 \% \times 1\,573 \$ = 440 \$$	
	$1\,573 \$ + 440 \$ =$	2 013 \$ ou 168 \$/mois
<i>Rente temporaire</i>	$250 \$ \times 6,000 = 1\,500 \$$ <i>Indexation (2 %) de 2002 à 2009 = 1 757 \$</i> <i>Rajustement (7 % x 4 années comprises entre 55 ans et l'âge à la retraite)</i> $28 \% \times 1\,757 \$ = 492 \$$	
	$1\,757 \$ + 492 \$ =$	2 249 \$ ou 187 \$/mois
<i>Coordination</i>	$43\,620 \$ \times 0,78125 \% \times 14,335 =$	4 885 \$ ou 407 \$/mois
	$43\,620 \$ \times 0,5 \% \times 17,665 =$	3 853 \$ ou 321 \$/mois

**Application des limites****Rente de base (viagère) (pour les années de service après 1991)**

La rente de base qui correspond à 2 % par année de participation postérieure au 31 décembre 1991 coordonnée au RRQ ne peut pas excéder la prestation maximale permise par année de participation, soit :

**Le moindre de :**

- $20\,491 \$ - 3\,853 \$ = 16\,638 \$$
- $2\,444,44 \$ \times 17,665 \times (1 - 0 \%) = 43\,181 \$$

La rente de base coordonnée relative à ces années de service, soit 16 638 \$, n'est pas limitée car elle n'excède pas la prestation maximale.

**Rentes temporaires (pour toutes les années de service)**

Le total des rentes temporaires auxquelles on ajoute le montant de la coordination au RRQ ne peut pas excéder le total de la PSV et de la rente du RRQ payable à 65 ans, sur une base mensuelle. soit :

**Le moindre de :**

- $160 \$ + 168 \$ + 187 \$ + 407 \$ + 321 \$ = 1\,243 \$$
- $\left[ 517 \$ + \left( 909 \$ \times \frac{44\,967 \$}{44\,967 \$} \right) \right] \times \left[ 1 - \left( 0,25 \% \times 24 \right) \right] \times \frac{10}{10} = 1\,340 \$$

Comme le total des rentes temporaires et de la coordination au RRQ, soit 1 243 \$, n'excède pas le montant de la PSV et de la rente du RRQ, soit 1 340 \$, la rente temporaire additionnelle annuelle de 2 249 \$ n'a pas à être réduite.

**Rente (pour les années de service après 1991)**

Le total annuel avant 65 ans de la rente de base à 2 % de la rente de raccordement et de la rente temporaire additionnelle ne peut pas excéder la prestation maximale par année de service à laquelle on ajoute le montant de la coordination au RRQ, soit :

**Le moindre de :**

- $20\,491 \$ + 1\,921 \$ + 2\,249 \$ = 24\,661 \$$
- $(2\,444,44 \$ \times 17,665) + (0,7 \% \times 44\,967 \$ \times 17,665) = 48\,741 \$$

La rente pour les années de service après 1991, soit 24 661 \$, n'est donc pas limitée, car elle n'excède pas la prestation maximale à laquelle on a ajouté le montant de la coordination au RRQ, soit 48 741 \$.

**Rente de retraite**

Ainsi dans cet exemple, le retraité recevra les rentes suivantes :

Rente de base	$\left\{ \begin{array}{l} \text{pour le service avant 1992} \\ \text{pour le service après 1991} \end{array} \right.$	=	18 187 \$
		=	20 491 \$
Rente de raccordement		=	1 921 \$
Rente temporaire additionnelle (1988–1991)		=	2 013 \$
Rente temporaire additionnelle (1995–2000)		=	2 249 \$
<b>Total</b>		=	<b>44 861 \$</b>

**COORDINATION AU RRQ**

La coordination au RRQ s'applique à la rente de base à compter du premier jour du mois qui suit le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou à compter du premier jour du mois qui suit la date de la retraite si la personne prend sa retraite après 65 ans. La rente ne peut être diminuée d'un montant plus élevé que la rente initiale payée en vertu de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* pour l'année au cours de laquelle la personne a pris sa retraite. Au RRAPSC, la diminution de la rente découlant de la coordination s'établit comme suit :

Taux annuel de coordination de la rente au RRQ (0,78125 %)	<b>x</b>	Service pour le calcul depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 1966 jusqu'au 31 décembre 1991	<b>x</b>	MGA moyen ou salaire moyen des 5 dernières années
<b>plus</b>				
Taux annuel de coordination de la rente au RRQ (0,5 %)	<b>x</b>	Service pour le calcul depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 1992	<b>x</b>	MGA moyen ou salaire moyen des 5 dernières années

Lorsque le salaire moyen des 5 dernières années est inférieur au MGA moyen, c'est le salaire moyen qui sert à calculer la coordination.

**INDEXATION DE LA RENTE**

La rente de base et la rente de raccordement sont indexées selon le **taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR)** comme suit :

# Salaire admissible et cotisations

## SALAIRE ADMISSIBLE

### **SALAIRE ADMISSIBLE MAXIMUM**

Le 1<sup>er</sup> janvier 1992, la réforme de l'aide fiscale à l'épargne retraite est venue limiter la prestation acquise par année de participation régulière ou rachetée en instituant le plafond des prestations déterminées. (Voir « Prestation maximale » aux chapitres *Rachat de service* et *Départ de l'employé*.)

Par conséquent, au RRAS, le salaire admissible maximum est déterminé annuellement de la façon suivante :

$$\frac{\text{plafond des prestations déterminées}}{\text{taux annuel d'accumulation de la rente}} = \text{salaire admissible maximum}$$

Pour l'année 2009, le salaire admissible maximum est :

$$\frac{2\,444,44 \$}{1,7 \%} = 143\,791 \$$$

### **Salaire admissible maximum**

Années	Salaire admissible maximum
2009	143 791 \$
2008	137 255 \$
2007	130 719 \$
2006	124 183 \$
2005	117 647 \$
2004	107 843 \$
De 1997 à 2003	101 307 \$
De 1992 à 1996	107 639 \$

## COTISATIONS

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le taux de cotisation est fixé à 10,54 % du salaire en excédent de 35 % du MGA au sens du RRQ.

Tous les participants profitent de l'exemption du régime. Cette exemption est de 16 205 \$ en 2009 (35 % × 46 300 \$). Elle est établie en fonction du service crédité.

La formule pour calculer les cotisations est la suivante :

$$\left[ \text{Salaire cotisable} - \left( \frac{\text{Exemption du régime}}{260} \times \text{Nombre de jours cotisables} \right) \right] \times 10,54 \%$$

Le participant ne cotise pas sur la portion du salaire qui excède le salaire admissible maximum.

**EXEMPLE**

Pour une personne dont le salaire est de 145 000 \$ et qui travaille à temps plein, les cotisations se calculent ainsi en 2009 :

$$\left[ 143\,791 \$ - \left( \frac{16\,205 \$}{260} \times 260 \right) \right] \times 10,54 \% = 13\,448 \$$$

**MAINTIEN DE LA COTISATION RÉGULIÈRE EN CAS D'ABSENCE SANS SALAIRE**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002, la cotisation est obligatoire pour une absence sans salaire autorisée ou non d'une durée de 30 jours civils consécutifs ou moins, ou une absence à temps partiel à raison de 20 % ou moins du temps régulier d'un employé à temps plein. (Voir « Maintien de la cotisation régulière en cas d'absence sans salaire » au chapitre *Salaire admissible et cotisations*.)

**ASSURANCE SALAIRE**

L'admissibilité aux prestations d'assurance salaire est déterminée par l'employeur et les prestations sont payées par celui-ci conformément aux conditions de travail de l'employé. (Voir « Assurance salaire » du chapitre *Salaire admissible et cotisations*.)

**EXONÉRATION DE COTISATION**

L'exonération de cotisation au RRAS en période d'admissibilité à l'assurance salaire est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1992, ou selon le régime antérieur. (Voir « Exonération de cotisation » du chapitre *Salaire admissible et cotisations*.)

**FINANCEMENT DU RÉGIME**

Le coût du RRAS est partagé également entre l'employé et l'employeur.

## Transfert d'années de service

**ENTENTE DE TRANSFERT**

Des ententes de transfert permettent, à certaines conditions, à l'employé qui change d'emploi de transférer ses années de service dans son nouveau régime de retraite.

## Congés

**CONGÉ DE MATERNITÉ**

Une période d'absence pour congé de maternité est accordée à l'employée en vertu de ses conditions de travail. Les dispositions du régime de retraite prévoient la reconnaissance de cette période et l'employée n'a généralement rien à déboursier. (Voir le Tableau 5.1 – Congé de maternité.)