



Guide de retraite

À l'attention des membres des syndicats du secteur public
de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)



Document rédigé par :
Lise Pomerleau, conseillère syndicale
Service des relations du travail-CSN

avec la collaboration de :
Raymond Laroche, conseiller syndical
Fédération de la santé et des services sociaux-CSN

Table des matières

Présentation	4
1- Qu'est-ce que le RREGOP?	5
2- Suis-je obligé de cotiser au RREGOP?	6
3- Qu'est-ce que le salaire admissible et comment le calcule-t-on?	8
5- Suis-je admissible à une rente immédiate?	20
6- Quels seront mes revenus à la retraite?	24
7- La retraite progressive : est-ce pour moi?	31
8- Qu'arrive-t-il si?	34
9- Recours et référence	37

Présentation

Ce guide a été rédigé afin d'offrir aux militant-es qui cotisent au RREGOP une meilleure compréhension de leur régime de retraite. Il présente une synthèse des renseignements que vous devriez connaître sur le RREGOP ainsi que certaines informations générales sur les différentes sources de revenus à la retraite.

La majeure partie des informations contenues dans ce guide sont tirées du Guide d'administration du RREGOP et des informations disponibles sur les sites web de la CARRA.

Notez toutefois que ce guide ne peut en aucun cas se substituer aux dispositions de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (le RREGOP), ni à votre convention collective.

Ce guide ne traite que de cas généraux. Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter votre syndicat local.

1- Qu'est-ce que le RREGOP?

Le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) a été créé le 1^{er} juillet 1973. Les grands paramètres de ce régime de retraite ont été établis par négociation entre la CSN, la FTQ et la CEQ, regroupées en front commun, et le gouvernement lors de la première grande négociation du secteur public en 1971-1973.

Il couvre, actuellement, tous les employé-es syndiquables, qu'ils soient à temps complet, à temps partiel ou occasionnels, de la fonction publique, de la santé et des services sociaux, des réseaux de l'éducation et de la plupart des organismes publics et sociétés d'État¹.

Bien qu'il s'adresse aux travailleuses et aux travailleurs du secteur public, le RREGOP est un régime complémentaire de retraite privé et non un régime de retraite public comme l'est par exemple, le régime des rentes du Québec (RRQ). Le RREGOP n'est pas assujéti à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, mais fait l'objet d'une loi particulière qui est la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10)*.

La Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) est chargée d'administrer le RREGOP. Une ou un représentant de la CSN nommé par le gouvernement siège au Conseil d'administration de la CARRA et deux au comité de retraite du RREGOP.

Les différents régimes de retraite au Québec relèvent de deux grandes familles. Il y a les régimes d'accumulation de capital, mieux connus sous le nom de régimes à cotisation déterminée et les régimes à prestation déterminée. Dans le premier cas, les participant-es connaissent à l'avance le montant de la cotisation, mais pas le montant de la rente qu'ils auront une fois à la retraite. La rente dépendra des rendements réalisés au cours de la période d'accumulation, de la durée de la période d'accumulation, de l'âge de la ou du participant et des taux d'intérêt au moment de la prise de retraite. Dans le second cas, les participants connaissent à l'avance le montant de la rente : souvent, il s'agit du nombre d'années de service cotisées multiplié par un certain pourcentage du salaire carrière ou d'une moyenne des 3 ou 5 meilleures années. Toutefois, la cotisation nécessaire n'est pas fixée à l'avance et elle peut varier selon les résultats des évaluations actuarielles périodiques.

Le RREGOP est un régime à prestation déterminée et à coût partagé avec l'employeur. Depuis 1982, le coût du régime est partagé également entre les participants et le gouvernement. Les cotisations des participants vont dans un fonds particulier. Ce fonds est géré selon la politique de placement déterminée par le comité de retraite du RREGOP conjointement avec la Caisse de dépôt et placement du Québec.

Le gouvernement n'a pas l'obligation légale de verser sa part dans un fonds de retraite. Ce dernier inscrit au passif (une dette) de ses états financiers un montant qui correspond à la valeur des prestations promises et dont il a la charge. Notons que le gouvernement, depuis 1993, capitalise partiellement le RREGOP via le fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR).

¹ Pour plus de détails, voir les annexes I, II et III de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10)*.

Principales modifications apportées au RREGOP lors de la dernière ronde de négociation

Le nombre maximal d'années de service **cotisable** est porté de 35 années à 38 années et ce, de façon graduelle à compter du 1^{er} janvier 2011. Une ou un salarié qui a atteint 35 années de service pour **l'admissibilité** peut toujours partir, s'il le désire, sans réduction actuarielle de sa rente. Les années cotisées en excédent de 35 années, ne font pas l'objet d'une coordination de la rente avec le RRQ. Ce qui peut s'avérer intéressant car, non seulement, la rente pourrait aller jusqu'à 76 % du salaire moyen des 5 meilleures années, mais en plus, les années cotisées au-delà de 35 ans, compteront toujours pour 2 % du salaire, même après 65 ans.

La formule de financement du RREGOP a été modifiée afin :

- ✓ de stabiliser le plus possible la cotisation;
- ✓ d'assurer une méthode de financement plus transparente;
- ✓ d'assurer une plus grande équité intergénérationnelle;
- ✓ de sécuriser les prestations qui sont à la charge des participant-es.

Nous avons également introduit la possibilité d'améliorer l'indexation des rentes pour les années comprises entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999 lorsqu'un surplus suffisant apparaîtra dans la caisse de retraite.

Pour le service acquis après le 1^{er} janvier 2011, il n'y a plus de reconnaissance sans coût du service non cotisé sauf pour les congés parentaux. Nous faisons ici référence à la banque de 90 jours. Rappelons que cette banque était utilisée pour combler des absences sans salaire telles que journées de grève ou courtes absences qui ne pouvaient être rachetées compte tenu des règles de rachat existant avant 2000. Depuis ce temps, vous devez obligatoirement cotiser sur ces courtes absences.

2- Suis-je obligé de cotiser au RREGOP?

Oui, sauf exception, dès l'embauche. En effet, depuis le 1^{er} juillet 1973, toutes les employées et tous les employés occupant un poste régulier sont couverts et, depuis le 1^{er} janvier 1987², se sont ajoutés tous les employés occasionnels du réseau de la santé et des services sociaux qui sont inscrits sur une liste de rappel selon la convention collective ou qui occupent un poste par l'entremise de cette liste.

Il n'y a pas de formulaire d'adhésion à remplir, celle-ci est automatique et c'est l'employeur qui le fait par le biais de sa déclaration annuelle à la CARRA. À cet égard, vérifiez l'état de votre participation lors de la réception de votre relevé annuel.

Ne peuvent cotiser au RREGOP, les employés qui ont moins de 18 ans, ceux qui, au 31 décembre d'une année, ont atteint 69 ans au cours de cette année, ceux qui ont atteint 38 ans de service crédités, les contractuels, les médecins résidents, les stagiaires. À cette liste, il

² Depuis le 1^{er} janvier 1988, pour les occasionnels dans le secteur de l'éducation

faut ajouter les retraité-es de l'un ou l'autre des régimes de retraite du secteur public et qui reviennent au travail³.

Le RREGOP est un régime coordonné avec le régime de retraite de la Régie des rentes du Québec (RRQ), ce qui se traduit, dans notre cas, par une cotisation prélevée seulement sur une partie du salaire. Malgré cela, la rente est calculée sur la totalité du salaire.

La cotisation au RREGOP est calculée sur le salaire admissible. En 2012, le taux de cotisation est de 8,94 % et ce taux s'applique sur la portion du salaire admissible qui excède 33 % du maximum des gains admissibles (MGA) tel que déterminé annuellement par la Régie des rentes du Québec⁴. Le MGA est actuellement de 50 100 \$. En 2013, le taux de cotisation sera de 9,18 % et il s'appliquera sur la portion du salaire admissible excédant 31 % du MGA.

Lors de la dernière ronde de négociation du secteur public, il a été convenu deux choses par rapport au taux de cotisation. Il a d'abord été convenu de porter l'exemption sur laquelle s'applique la cotisation de 35 % à 25 % du MGA, ce qui a pour effet de faire baisser le taux de cotisation mais, d'un autre côté, la cotisation s'applique sur une plus grande portion du salaire. L'effet recherché était de rétablir l'équilibre existant entre les salarié-es ayant un revenu supérieur au MGA et ceux ayant un revenu inférieur au MGA tel qu'il existait lors de la création du RREGOP, et ce, sans faire porter le poids de cette modification par les salariés ayant les plus bas revenus. Nous avons obtenu du gouvernement qu'il compense l'écart de coût pour ces salariés (ayant un salaire admissible inférieur au MGA).

L'autre modification touche la modulation des variations des taux de cotisation découlant des évaluations actuarielles. Le RREGOP fait l'objet d'une évaluation actuarielle aux trois ans. La dernière a eu lieu à partir des données au 31 décembre 2008 et les résultats ont mené à une hausse du taux de cotisation requis pour les besoins du régime. Cette hausse du taux de cotisation s'est répercutée à compter du 1^{er} janvier 2011. Nous avons convenu de limiter à 0,5 % par année la hausse du taux de cotisation. La prochaine évaluation actuarielle se fera sur la base des données au 31 décembre 2011 et l'impact sur le taux de cotisation ne sera pas connu avant 2013 et ne pourra s'appliquer qu'à compter du 1^{er} janvier 2014. Quoi qu'il en soit, nous avons déjà convenu pour les années 2014 et suivantes que la variation du taux de cotisation ne pourra être supérieure à 1/3 de l'écart par année entre le taux de cotisation découlant de l'évaluation et le taux de cotisation en vigueur avant que ne s'applique le nouveau taux.

À titre d'exemple, supposons que la prochaine évaluation actuarielle détermine que le taux de cotisation requis devrait être de 10,2 %. Le taux de cotisation au 1^{er} janvier 2014 sera de 9,52 %.

En effet, $10,2\% \text{ (taux requis)} - 9,18\% \text{ (taux en vigueur au 31 décembre 2013)} = 1,02\% \div 3 = 0,34\% \text{ par année.}$

³ D'autres personnes également ne sont pas assujetties. Voir à ce sujet l'article 4 de la loi sur le RREGOP pour la liste complète.

⁴ Vous pouvez obtenir le MGA de chacune des années en allant sur le site de la RRQ http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rrq/regime_chiffres/Pages/regime_chiffres.aspx

Par conséquent, le taux passerait à 9,86 % en 2015 et à 10,02 % en 2016. Évidemment, pour les besoins de l'exemple, nous avons fait abstraction de la variation du pourcentage d'exemption au MGA.

3- Qu'est-ce que le salaire admissible et comment le calcule-t-on?

Le salaire admissible est le salaire annuel de base ou le salaire prévu à l'échelle par la convention collective et versé à l'employé-e au cours d'une année civile. Il inclut également tout montant de rétroactivité salariale afférente à l'année visée. Le salaire admissible sert à la fois au calcul de la rente et à la détermination du montant de la cotisation.

Le salaire admissible⁵ comprend :

- les montants forfaitaires versés pour compenser une diminution de salaire attribuable à une rétrogradation ou une réaffectation, en autant qu'ils soient versés aux employés, hors taux ou hors échelle, pour leur garantir un pourcentage d'augmentation salariale selon les dispositions de la convention collective;
- la rémunération additionnelle versée à une ou un employé membre de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec ayant déjà atteint le maximum de l'échelle de traitement, suite à une formation postsecondaire en soins infirmiers reconnue selon la convention collective de travail qui lui est applicable;
- toute rémunération additionnelle versée à un employé dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fins d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu au document intitulé « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » ayant déjà atteint le maximum de l'échelle de traitement, suite à une formation postsecondaire requise et reconnue selon la convention collective.

À moins que le gouvernement ne les inclue par règlement, les primes d'allocations, compensations ou autres rémunérations additionnelles ne sont pas comprises dans le salaire admissible. Par exemple, ne sont pas incluses les primes de soir, de nuit, d'inconvénient, de soins critiques, de chef d'équipe, ni d'ailleurs, les heures supplémentaires.

Pour l'employé bénéficiant de l'un ou l'autre des congés prévus à la convention collective, le salaire admissible est celui qu'il aurait reçu, n'eût été de son congé. Évidemment, dans ce cas, pour que le salaire admissible soit pris en compte, il faut que l'employé ait bénéficié soit d'une exonération de sa cotisation, ou qu'il ait continué à contribuer pendant son congé ou encore qu'il ait racheté son congé.

⁵ Pour la liste complète de ce qui est inclus dans le salaire admissible, il faut se référer aux articles 14 à 18.2 de la loi sur le RREGOP ainsi qu'aux articles 8 à 8.5 du *Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (c. R-10, r.2)

Calcul de la cotisation applicable

Le taux de cotisation pour 2012 est de 8,94 % sur la portion du salaire qui excède 33 % du maximum des gains admissibles (MGA). En 2012, le MGA est de 50 100 \$.

L'exemption est donc, pour le calcul de la cotisation, de 16 533 \$ au RREGOP.

La formule de base pour calculer la cotisation est :

(Salaire admissible annuel - exemption du régime) X taux de cotisation

Pour une ou un employé gagnant un salaire annuel de 40 000 \$, sa cotisation sera de 2 097,95 \$.

En effet : $(40\,000 \$ - 16\,533 \$) \times 8,94 \% = 2\,097,95 \$$

Formule par période de paie

Normalement, la cotisation est prélevée à chaque période de paie. La formule qui est alors appliquée est la suivante (en supposant que le nombre annuel de paies est de 26) :

$16\,533 \$ \div 26 \text{ paies par année} = 635,88 \$ \text{ d'exemption par période de paie}$

Si on reprend notre exemple : $40\,000 \$ \div 26 \text{ paies} = 1\,538,46 \$ \text{ par période de paie.}$

La cotisation prélevée par période de paie sera de : $(1\,538,46 \$ - 635,88 \$) \times 8,94 \% = 80,69 \$$

Pour les employé-es à temps partiel, à temps plein ou saisonniers mais avec des périodes de congé sans salaire : pour prélever la cotisation, on applique une formule selon les jours travaillés ou selon les heures travaillées et selon les jours ouvrables de l'année, soit 260.

Formule selon les jours travaillés

(Salaire de la période – (exemption du régime x nombre de jours cotisables ÷ jours ouvrables dans l'année)) x taux de cotisation

Le montant de l'exemption pour une journée est de : $16\,533 \$ \div 260 \text{ jours} = 63,59 \$$

Toujours à partir de notre exemple de 40 000 \$ par année, nous obtenons un gain de 153,85 \$ par jour :

Soit $(40\,000 \$ \div 260) = 153,85 \$$

La cotisation journalière sera de : $(153,85 \$ - 63,59 \$) \times 8,94 \% = 8,07 \$.$

Formule selon les heures travaillées :

(Salaire de la période – (exemption du régime x nombre d'heures cotisables ÷ heures prévues dans le calendrier de paie selon la classification) x taux de cotisation

Si la base de rémunération est de 1 820 heures, soit 7 heures par jour x 260 jours

Le montant de l'exemption par heure est de : $16\,533 \$ \div 1\,820 \text{ heures} = 9,08 \$$

Toujours à partir de notre exemple de 40 000 \$ par année, nous obtenons un gain de 21,98 \$ par heure, soit :

$$(40\,000 \$ \div 1\,820) = 21,98 \$$$

La cotisation horaire sera de : $(21,98 \$ - 9,08 \$) \times 8,94 \% = 1,15 \$$.

Illustration du calcul de la cotisation, du salaire admissible et du service crédité pour la rente

1^{er} cas de figure

Salarié-e à temps complet occupant un même emploi au cours d'une année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Dans ce cas, la CARRA lui reconnaît une année de service créditée. Une année de service créditée se fait sur une base de rémunération de 260 jours⁶ ouvrables.

Illustrons à partir de 3 titres d'emploi au maximum de leur échelle salariale respective pour l'année 2012 :

L'organisatrice ou organisateur communautaire (35 heures/semaine) reçoit, du 1^{er} janvier 2012 au 1^{er} avril 2012, un taux horaire de 37,49 \$ par heure et ce taux passe, du 1^{er} avril au 31 décembre 2012, à 37,87 \$ par heure⁷.

Son salaire admissible pour 2012 est de :

$$(13 \text{ semaines} \times 35\text{h} \times 37,49 \$) + (39 \text{ semaines} \times 35\text{h} \times 37,87 \$) = 68\,750 \$$$

Sa cotisation annuelle s'élève à :

$$(68\,750 \$ - 16\,533 \$) \times 8,94 \% = 4\,668 \$$$

La technicienne ou le technicien aux contributions (32,5 heures/semaine) reçoit, du 1^{er} janvier 2012 au 1^{er} avril 2012, un taux horaire de 25,50 \$ et, à partir du 1^{er} avril, son taux passe à 25,76 \$ l'heure.

⁶ Dans le cas des enseignant-es des commissions scolaires, la base de rémunération est de 200 jours.

⁷ La hausse attendue de 0,5 % attribuable au paramètre lié à l'évolution du PIB pour 2012 n'est pas prise en compte dans les différents exemples.

Son salaire admissible pour 2012 est de :

$$(13 \text{ semaines} \times 32,5\text{h} \times 25,50 \$) + (39 \text{ semaines} \times 32,5\text{h} \times 25,76 \$) = 43\,425 \$$$

La cotisation annuelle s'élève à :

$$(43\,425 \$ - 16\,533 \$) \times 8,94 \% = 2\,410,10 \$.$$

Comme son salaire admissible est inférieur au MGA, la cotisation que cette ou ce salarié versera effectivement sera de 2 314,53 \$, le gouvernement assumant la différence, soit 89,58 \$.⁸

La mécanicienne ou le mécanicien en orthèse et prothèse (38,75 heures/semaine) reçoit, du 1^{er} janvier 2012 au 1^{er} avril 2012, un taux horaire de 21,72 \$ et, à partir du 1^{er} avril, son taux passe à 21,94 \$ l'heure.

Son salaire admissible pour 2012 est de :

$$(13 \text{ semaines} \times 38,75\text{h} \times 21,72 \$) + (39 \text{ semaines} \times 38,75\text{h} \times 21,94 \$) = 44\,098 \$$$

Sa cotisation annuelle s'élève à :

$$(44\,098 \$ - 16\,533 \$) \times 8,94 \% = 2\,464,34 \$.$$

Comme son salaire admissible est inférieur au MGA, la cotisation que ce salarié versera effectivement sera de 2 374,76 \$, le gouvernement assumant la différence, soit 89,58 \$.

2^e cas de figure

Salarié à temps partiel occupant un même emploi au cours d'une année civile (1^{er} janvier au 31 décembre 2012).

Dans ce cas, la CARRA lui reconnaît une fraction d'année de service créditée selon son pourcentage de tâche par rapport à un temps complet.

L'organisatrice ou organisateur communautaire (0,5 ETC ou 2,5 jours par semaine)

Son salaire admissible pour 2012 est de : 68 750 \$

Rappelons que le salaire admissible est le salaire prévu à l'échelle pour sa classe d'emploi.

Comme il est à temps partiel, deux choix s'offrent à nous pour le calcul de sa cotisation : soit nous la calculons sur la base des heures travaillées, soit sur la base des jours travaillés.

Si on opte pour les jours travaillés, et comme il est à mi-temps, nous aurons 130 jours de travail sur 260. Sa cotisation s'élève à :

⁸ L'entente portant sur le passage de l'exemption de 35 % à 25 % du MGA, intervenue lors de la dernière ronde de négociation, prévoit que les employé-es ayant un salaire admissible inférieur au MGA ne cotiseront pas davantage qu'ils n'auraient cotisé avec une exemption égale à 35 % du MGA. Dans ce cas, le gouvernement verse la cotisation manquante dans la caisse des participant-es du RREGOP.

$$(34\,375 \$ - (16\,533 \$ \times 130 \div 260)) \times 8,94 \% = 2\,334 \$$$

Le service crédité pour la rente est égal à 0,5 année. En effet, il a effectué 130 jours de travail sur une possibilité de 260.

La technicienne ou le technicien aux contributions à temps partiel avec 20 heures par semaine sur une possibilité de 32,5 selon sa classe d'emploi

Son salaire admissible pour 2012 est de : 43 425 \$

Ici, nous calculerons la cotisation requise sur la base des heures travaillées. Le nombre d'heures annuelles pour sa classe d'emploi est de 1 690 (32,5 heures X 52 semaines). Le nombre d'heures effectuées par cette salariée est de 1 040. Son salaire annuel effectif est de 26 723 \$.

$$(26\,723 \$ - (16\,533 \$ \times 1\,040 \div 1\,690)) \times 8,94 \% = 1\,479 \$$$

Mais en vertu de l'entente sur la modification de l'exemption, elle versera plutôt 1 424 \$, le gouvernement assumant 55 \$.

Le service crédité pour la rente est égal à 0,6154⁹ année. En effet, elle a effectué 1 040 heures de travail sur une possibilité de 1 690.

La mécanicienne ou le mécanicien en orthèse et prothèse à temps partiel à deux jours par semaine

Son salaire admissible pour 2012 est de : 44 098\$

Dans cet exemple, nous calculerons la cotisation selon la base des heures travaillées et selon le nombre de jours travaillés. Le total des jours travaillés est de 104 (2 jours X 52 semaines) jours sur une possibilité de 260 et le nombre d'heures travaillées est de 806, soit (7,75 heures par jours X 2 jours X 52 semaines) heures sur une possibilité de 2 015 heures annuelles.

Son salaire annuel effectif est de 17 639 \$

Calcul selon les jours : $(17\,639 \$ - (16\,533 \$ \times 104 \div 260)) \times 8,94 \% = 986 \$$

De ce montant, il faut soustraire 36 \$ en vertu de l'entente sur la modification de l'exemption.

Calcul selon les heures : $(17\,639 \$ - (16\,533 \$ \times 806 \div 2\,015)) \times 8,94 \% = 986 \$$

Montant auquel il faut soustraire également 36 \$, toujours en vertu de l'entente sur la modification de l'exemption.

Le service crédité pour la rente est égal à 0,4 année. En effet, il a effectué 806 heures de travail sur une possibilité de 2015 ou 104 jours sur une possibilité de 260.

⁹ Notez que le service est calculé avec quatre décimales après le point.

Cas particulier

Si une ou un employé occupe plus d'un emploi au cours de la même année, le salaire admissible (de même que le service) fait l'objet d'une régularisation du service et du salaire. Le service accompli dans chacun de ses emplois lui est crédité et ce, jusqu'à concurrence d'une année de service. Il y a deux exceptions à cette règle : lors de la première année de travail, le service reconnu ne peut être supérieur au nombre de jours cotisables compris entre la date d'embauche et le 31 décembre de cette année et, lors de l'année où il cesse de travailler, la même règle s'applique entre le 1^{er} janvier de l'année et la date de fin d'emploi.

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. Il en est de même pour le service crédité.

Si nous prenons le cas d'une ou d'un salarié combinant les emplois d'organisateur communautaire et de mécanicien en orthèse et prothèse de notre exemple précédent, nous aurons comme salaire admissible pour l'année 2012 :

Salaire admissible de la classe organisateur communautaire X par le service crédité reconnu à cet emploi + le salaire admissible de l'emploi de mécanicien en orthèse et prothèse X le service crédité pour cet emploi.

$$(68\ 750 \$ \times 0,5) + (44\ 098 \$ \times 0,4) = 52\ 014 \$$$

Le service crédité est de 0,5 pour l'emploi organisateur communautaire plus 0,4 pour l'emploi de mécanicien pour un total de 0,9 année de service crédité.

Si par contre, nous prenons le cas d'une ou d'un salarié combinant les emplois d'organisateur communautaire et de technicien aux contributions de notre exemple précédent, comme la somme des services crédités excède 1, soit 0,5 + 0,6154 pour un total de 1,1154. Dans ce cas, les emplois seront retenus par ordre décroissant de salaire admissible annuel.

Il faut d'abord prendre le salaire admissible de l'emploi d'organisateur communautaire et ensuite celui du technicien. Il faut multiplier le salaire admissible le plus élevé par la totalité du service crédité pour cet emploi et ensuite le salaire admissible suivant multiplié par la partie de service crédité nécessaire pour obtenir 1. Le service crédité ne peut excéder pour une même année civile.

$$(68\ 750 \$ \times 0,5) + (43\ 425 \$ \times 0,5) = 56\ 088 \$$$

Les cotisations versées en trop seront remboursées. Ainsi, la cotisation nécessaire pour ce salaire admissible est de 3 172 \$. Le salarié a cotisé 2 324 \$ pour son emploi d'organisateur communautaire et 1 424 \$ pour son emploi de technicien, la CARRA lui remboursera donc 576 \$.

La régularisation du service et du salaire peut être effectuée par l'employeur, si les différents emplois sont occupés chez le même employeur ou par la CARRA si les emplois sont occupés chez des employeurs différents.

4- Que se passe-t-il avec mon régime de retraite pendant que je suis en congé?

Règle générale

Une période de service ou d'absence sans salaire n'est pas comptabilisée pour l'admissibilité à la retraite ni pour le calcul de la rente. Si on veut faire compter ces périodes, il faut effectuer un rachat de service. Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2002, la ou le participant doit maintenir sa cotisation si son absence sans salaire est égale ou inférieure à 30 jours civils consécutifs ou si son absence partielle est égale ou inférieure à 20 % ou moins d'un temps régulier d'une ou d'un employé à temps plein.

Le coût du rachat varie selon qu'il est effectué dans les six mois du retour au travail ou après six mois, il varie également selon le type de congé.

Seules peuvent être rachetées les périodes qui auraient effectivement été travaillées, n'eût été du congé. Pour les salarié-es occasionnels sur appel, ou les salariés à temps partiel qui ont indiqué une disponibilité¹⁰, il est important de vous assurer que l'employeur a bien indiqué, dans sa déclaration annuelle, les périodes de travail que vous auriez effectuées selon votre disponibilité si vous n'aviez pas été en congé.

Les conditions générales à respecter pour effectuer un rachat sont les suivantes :

- ✓ remplir le formulaire « demande de rachat de service » (727)¹¹ et le faire signer également par votre employeur;
- ✓ faire remplir par l'employeur le formulaire « Attestation de période de rachat » (728);
- ✓ participer au RREGOP à la date d'expédition de la demande de rachat;
- ✓ satisfaire aux conditions spécifiques du type de rachat;
- ✓ présenter la demande de rachat avant la retraite;
- ✓ retourner à la CARRA la proposition de rachat acceptée à l'intérieur d'un délai de 60 jours;
- ✓ effectuer entièrement le paiement requis avant la retraite.

Les périodes que vous souhaitez racheter peuvent avoir été effectuées chez un autre employeur que votre employeur actuel pourvu que celui-ci soit assujetti, ou l'aurait été s'il n'avait cessé ses activités, au régime de retraite. Ces périodes peuvent avoir été faites dans un organisme de la fonction publique du Québec, du réseau de l'éducation ou du réseau de la santé et des services sociaux pour lesquelles vous n'avez pas cotisé alors que vous auriez pu le faire.

Même si votre employeur actuel n'est pas concerné par des périodes à racheter, il doit quand même signer sa partie du formulaire « demande de rachat », parce que cela atteste que vous êtes à l'emploi au moment de la demande.

¹⁰ Toutefois, si la ou le salarié a retiré temporairement son nom de la liste de rappel, il n'est pas considéré pendant cette période en congé sans salaire et ne peut, de ce fait, racheter la période de congé.

¹¹ Vous pouvez retrouver tous les documents mentionnés sur le site de la CARRA <http://www.carra.gouv.qc.ca/>. Afin de faciliter votre recherche, le nombre entre parenthèses indique le numéro du document.

Le service comme employé-e occasionnel entre le 30 juin 1973 et le 1^{er} janvier 1987 est rachetable¹² mais seulement les périodes qui ont été travaillées. Les périodes de congés de maternité et les périodes couvertes par l'assurance salaire sont réputées être du service travaillé et sont donc rachetables.

Cependant, aucune année de service qui a été remboursée par le RREGOP ne peut être rachetée.

Devrais-je racheter une période de congé sans traitement?

Les avantages d'un rachat de service sont doubles : d'une part, cela peut vous permettre de prendre votre retraite plus tôt si vous rachetez des périodes où vous étiez admissible. D'autre part, cela peut aussi vous permettre d'augmenter vos revenus de retraite. Le rachat de service peut être fait au moyen du transfert d'une somme provenant d'un REER ou encore par des paiements étalés sur plusieurs mois (sans dépasser la date de votre départ à la retraite).

Pour déterminer si un rachat est avantageux sur le plan financier, on peut faire une estimation rapide en divisant le coût du rachat par l'écart entre la rente de retraite avec rachat et la rente de retraite sans ce rachat. On obtient ainsi le nombre d'années nécessaires à la récupération du montant de rachat.

À titre d'exemple, prenons le cas d'une ou d'un participant qui, en 2010, avait un salaire de 37 800 \$ par année et qui compte prendre sa retraite le 1^{er} janvier 2016 à l'âge de 62 ans.

Lors de sa retraite, elle aura 37 années de service créditées. Sa rente sera de 28 027 \$. Elle peut racheter une période de congé à temps complet qu'elle a prise pendant une année en 1992. Si elle procède au rachat de cette année-là, elle touchera alors une rente de 28 728 \$ avec 38 ans de service. Si le congé qu'elle rachète est un congé parental, le coût du rachat sera de 3 325 \$. Elle rentrera alors dans son argent après un peu moins de 5 ans, soit $3\,325 \$ \div 701 \$$ qui est l'écart annuel de rente. Si par contre, il s'agissait d'un congé sans traitement autre que parental, le coût du rachat serait de 6 650 \$, c'est après 9,5 ans qu'elle retrouve son argent.

Quoi qu'il en soit, avant de prendre une décision finale quant à l'opportunité de racheter ou non une période de service au RREGOP pour laquelle vous auriez pu cotiser, mais ne l'avez pas fait, vous devriez consulter un planificateur financier qui vous aidera à évaluer le coût du rachat en regard des bénéfices qui en résulteront.

Les congés faisant l'objet d'une exonération des cotisations

Pour ce type de congé, les participants n'ont pas à verser de cotisations, c'est le régime qui les assume. Le salaire admissible et le service sont comptabilisés comme si le participant était au travail. Il n'y a pas de démarches particulières à effectuer quant au RREGOP, c'est l'employeur qui les fait à travers sa déclaration annuelle à la CARRA. Il ne s'agit que de vérifier l'exactitude des renseignements lorsque vous recevrez votre relevé annuel de participation ou, mieux

¹² Il peut s'avérer avantageux de racheter ces périodes puisque le coût est moins élevé que pour une absence sans salaire et que ce service compte pour l'admissibilité et pour la rente.

encore, faites une demande à la CARRA afin d'obtenir votre état de participation qui montre l'historique de votre participation.

Congé de maternité

Pendant le congé de maternité, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite, jusqu'à 105 jours ouvrables¹³ (21 semaines). Le service crédité est celui que la salariée se serait vu reconnaître, n'eût été de son congé. Si elle est à temps complet, on lui reconnaîtra 0,4038 année de service. Son salaire admissible pendant cette période est celui qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été en congé.

Congé pour invalidité avec prestations d'assurance salaire en vertu d'un régime d'assurance obligatoire

Pendant le congé d'invalidité avec prestations, la ou le salarié est exonéré de ses cotisations au régime de retraite pendant une durée maximale de trois ans. Notez que cette exonération vaut par épisode continu d'invalidité et non pour toute la durée de participation au régime. À titre d'exemple, si un salarié devenait invalide une première fois pour une durée de deux ans, qu'il revenait au travail pendant quelques années et qu'il devenait de nouveau invalide pour trois autres années, il se verrait exonérer d'un total de cinq années de cotisation au régime de retraite et non seulement pour trois années.

Le service crédité est celui que le salarié se serait vu reconnaître, n'eût été de son congé, soit un maximum de trois années de service s'il est à temps complet. Son salaire admissible pendant cette période est celui qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en congé.

Cette exonération vaut également pour un salarié qui bénéficie d'une prestation découlant de l'une ou l'autre des lois suivantes tout en étant admissible à l'assurance salaire au sens de la convention :

- ✓ *Loi sur le régime des rentes du Québec;*
- ✓ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant le retrait préventif avant le congé de maternité);*
- ✓ *Loi sur l'assurance automobile;*
- ✓ *Loi visant le civisme;*
- ✓ *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels.*

Congé sabbatique à traitement différé

Le salarié cotise selon le pourcentage de salaire effectivement reçu pendant sa participation à l'entente. Il est exonéré des cotisations sur le pourcentage du salaire différé. Toutefois, si l'entente prend fin en cours de participation, les cotisations au régime de retraite doivent être versées comme s'il n'y avait pas eu de participation.

¹³ Jusqu'à 135 jours dans certains cas particuliers

Pour chaque année de participation à l'entente, le service est comptabilisé de la même façon qu'il l'aurait été si l'employé-e n'avait pas participé. L'employé à temps complet se voit reconnaître une année de service crédité. La ou le salarié à temps partiel se voit reconnaître une fraction d'année de service créditée au prorata de son temps travaillé par rapport à un temps complet. Le salaire admissible est celui que l'employé aurait reçu, n'eût été de sa participation.

Notez que les règles fiscales imposent au salarié qui a bénéficié de ce programme à revenir au travail pour une durée au moins équivalente à la période de congé. Si un salarié prenait sa retraite immédiatement après la période de congé de l'entente sur le congé sabbatique, il pourrait subir des conséquences non seulement sur le plan fiscal, mais cela aurait pour effet d'annuler l'entente et entraîner des conséquences sur la rente de retraite.

Les congés avec maintien de la participation

Congé de paternité et congé d'adoption

Pendant les cinq jours du congé payé prévus à la convention collective, le salaire admissible et le service sont ceux que le salarié se serait vu reconnaître s'il avait été au travail. Pour les congés de paternité et d'adoption pour lesquels une indemnité est versée, le salaire admissible et le service sont reconnus comme si le salarié avait été au travail. Les cotisations au RREGOP sont prélevées, pendant ces congés, comme si le salarié avait été au travail. Il verse donc 100 % de sa part sur son salaire.

Retraite progressive

Pendant la durée de l'entente sur la retraite progressive, les cotisations au RREGOP sont prélevées sur le salaire que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas réduit son temps de travail. Le salaire admissible et le service sont crédités comme s'il ne participait pas à l'entente.

Congé partiel sans traitement de 20 % ou moins d'un temps complet ou congé sans traitement pendant 30 jours consécutifs ou moins

Pendant un congé partiel correspondant à 20 % ou moins d'un emploi régulier à temps complet, les cotisations au RREGOP sont prélevées sur le salaire que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas réduit son temps de travail. Le salaire admissible et le service sont crédités comme s'il n'avait pas ce congé.

Pendant un congé sans traitement de 30 jours consécutifs et moins, les cotisations au RREGOP sont prélevées sur le salaire que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas pris de congé. Le salaire admissible et le service sont crédités comme s'il n'avait pris ce congé. La cotisation est prélevée lors de son retour au travail. L'employeur prélève alors 1,5 fois la cotisation journalière de l'employé jusqu'à ce que toutes les cotisations afférentes au congé aient été remboursées.

Par exemple, si l'employé a été absent 10 jours, et que sa cotisation par jour est normalement de 8 \$, l'employeur prélèvera 12 \$ par jour pendant les 20 premières journées de son retour au travail.

Les congés sans maintien de la participation

Congés parentaux sans traitement ou congé partiel sans traitement en prolongation des congés de maternité, paternité et d'adoption

Pendant le congé sans traitement ou pour la portion sans traitement du congé partiel sans traitement, la ou le salarié doit racheter son congé ou sa portion de congé si elle veut se voir reconnaître du service et du salaire admissible sur ce congé ou sur cette portion de congé.

Si le rachat est effectué dans les six mois du retour au travail, vous n'aurez à déboursier que la cotisation que vous auriez payée sur le salaire que vous auriez reçu si vous aviez été au travail. Si vous rachetez la période de congé alors qu'il s'est écoulé plus de six mois depuis votre retour au travail, le coût du rachat est déterminé par une grille de tarification révisée à chaque évaluation actuarielle. Le coût dépendra, de votre âge au moment de la réception de votre demande de rachat et de la période visée par le rachat. Cette grille correspond à la moitié du coût de rachat d'un congé sans traitement « normal ». De plus, vous pouvez utiliser la « banque de 90 jours » pour vous faire reconnaître du service pendant un congé parental ou familial prévu aux normes. Nous reviendrons sur cette banque un peu plus loin dans le texte.

Le salarié occasionnel peut racheter un congé parental qui a été pris après le 1^{er} janvier 1987, moment où il est devenu couvert par le RREGOP. Évidemment, il s'agit de périodes qui auraient été travaillées, n'eût été du congé.

Congés familiaux prévus aux articles 79.8 à 79.15 des normes du travail

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que les avantages sociaux doivent être maintenus pour l'employé-e qui prend certaines absences sans salaire pour des raisons familiales ou parentales.

Pour les congés en cours le 1^{er} janvier 2012 ou ayant débuté après cette date, le salarié peut demander à son employeur de maintenir sa cotisation. Il peut également procéder par rachat de service après son retour au travail. Si la demande de rachat est reçue à la CARRA dans les 6 mois suivant la fin de la période d'absence, le coût du rachat équivaut à 100 % des cotisations que l'employé aurait versées s'il ne s'était pas absenté.

Si par contre, la demande de rachat de l'employé est reçue plus de 6 mois suivant la fin de la période d'absence, le coût du rachat varie selon la période à racheter, son salaire admissible et son âge à la date de réception de la demande de rachat. Là aussi, la grille correspond à la moitié du coût de rachat d'un congé sans traitement « normal ».

Tous les autres congés sans salaire

Pendant tout congé sans traitement ou pour la portion, sans traitement d'un congé partiel sans traitement, le salarié doit racheter son congé ou sa portion de congé s'il veut se voir reconnaître du service et du salaire admissible sur ce congé ou sur cette portion de congé.

Si le rachat est effectué dans les six mois du retour au travail, vous aurez à déboursier votre cotisation en plus de celle de l'employeur, donc le double, que vous auriez payé sur le salaire que vous auriez reçu si vous aviez été au travail.

Si vous rachetez la période de congé alors qu'il s'est écoulé plus de six mois depuis votre retour au travail, le coût du rachat est déterminé par une grille de tarification révisée à chaque évaluation actuarielle. Le coût dépendra de votre âge, au moment de la réception de votre demande de rachat, et de la période visée par le rachat. Dans ce cas, la banque de 90 jours n'est utilisable que si le congé est survenu avant le 1^{er} janvier 2011.

Reconnaissance de service sans coût ou banque de 90 jours

La « banque de 90 jours » était utilisée par la CARRA au moment de calculer votre rente pour combler les jours d'absence sans salaire que vous aviez pris au cours de vos années de travail. Vous n'aviez donc pas à déboursier un sou pour vous faire reconnaître ces absences, et ce, pour un maximum de 90 journées. Cette banque permettait de combler des absences qui autrement n'aurait pu l'être puisque les règles, avant 2000, ne permettaient pas de faire certains rachats, par exemple lorsqu'on avait fait quelques jours de grève, puisque les règles imposaient un nombre minimal de jours à racheter.

Cette banque est toujours utilisable pour les congés sans traitement non rachetés et pris avant le 1^{er} janvier 2011. Par contre, les absences sans traitement survenues après cette date et non rachetées ne peuvent plus être puisées à même la banque, elles doivent être rachetées. Une exception : les absences sans traitement pour les congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque jusqu'à un maximum de 90 jours.

Les jours pris à même la banque sont reconnus à la fois pour l'admissibilité à une rente et pour le calcul de la rente.

Les règles fiscales

Lorsque la CARRA vous a fait une proposition de rachat et que vous avez accepté, celle-ci doit calculer un facteur d'équivalence pour service passé (FESP) en vertu des lois fiscales en vigueur. Cela modifiera donc le facteur d'équivalence (FE) que l'employeur avait calculé pour l'année visée par le rachat de service. Comme le rachat de service peut avoir une incidence sur vos déclarations antérieures de revenus, il est donc important que vous vous informiez auprès de Revenu Canada de cet impact. Notamment, Revenu Canada vérifiera si vous disposez d'un espace fiscal suffisant nécessaire à ce rachat. Ce renseignement apparaît dans l'avis de cotisation émis par le gouvernement fédéral vous confirmant que vos impôts d'une année donnée ont été payés.

Si l'espace fiscal n'est pas suffisant pour permettre l'attestation du FESP, Revenu Canada vous informera des procédures à suivre si vous désirez tout de même effectuer ce rachat.

De plus, conformément aux exigences des lois fiscales, la durée totale des périodes d'absence postérieures à 1991, qui peuvent être créditées à l'employé-e, est limitée à cinq années. À ces périodes peuvent s'ajouter des congés pour obligations familiales ou congés parentaux n'excédant pas douze mois chacun, et ce, jusqu'à concurrence de 36 mois.

La limite s'applique à toutes les périodes d'absence sauf pour les périodes d'admissibilité à l'assurance salaire et les périodes pour lesquelles un facteur d'équivalence pour services passés (FESP) est calculé.

Les sommes versées pour un rachat sont généralement déductibles, sauf si elles proviennent d'un REER.

5- Suis-je admissible à une rente immédiate?

Vous êtes admissible à une rente de retraite immédiate **sans réduction** si vous avez 35 ans de service ou si vous avez 60 ans d'âge.

Vous êtes admissible à une rente immédiate **avec réduction** si vous avez 55 ans d'âge et que vous comptez moins de 35 années de service. La réduction appliquée à votre rente est de 0,333 % par mois ou 4 % par année d'anticipation de votre rente par rapport au facteur le plus rapproché soit 60 ans d'âge ou 35 années de service.

Par exemple, une ou un salarié a eu 57 ans le 1^{er} juillet 2012 et il désire partir à la retraite le 31 décembre 2012, il aurait eu 35 ans de service le 1^{er} février 2014.

Au 31 décembre, il aura 57 ans et 6 mois. Il lui manquera donc 30 mois avant d'avoir l'âge de 60 ans. Par contre, à cette même date, il lui resterait 14 mois de travail avant d'avoir 35 ans de service.

Pour le calcul de la réduction actuarielle applicable à sa rente, nous utiliserons 14 mois puisque c'est le critère le plus rapproché pour obtenir une rente sans réduction.

$$14 \text{ mois} \times 0,333 \% = 4,66 \%$$

Sa rente sera donc réduite de 4,66 % sa vie durant.

Vous ne pouvez être admissible à une rente immédiate, avec ou sans réduction, **si vous avez moins de 55 ans et moins de 35 ans de service**. Si vous quittez, vous aurez droit à une **rente différée**. Nous verrons un peu plus en détail cet élément dans la section 9.

Service pour le calcul de la rente et service pour le calcul de l'admissibilité à une rente.

Le calcul du service pour la rente et le calcul du service pour l'admissibilité sont deux choses différentes. Dans le premier cas, le service sert à déterminer le montant de la rente que vous aurez lors de la prise de votre retraite. Le second calcul sert à déterminer si vous aurez droit ou non à une rente immédiate, avec ou sans réduction, dans la mesure où le facteur 60 ans d'âge n'est pas atteint.

Service pour le calcul de la rente

Le service pour le calcul de la rente inclut pour chacune des années civiles :

- ✓ les journées cotisées;
- ✓ les journées provenant de l'utilisation de la «banque des 90 jours»;

- ✓ les journées ayant fait l'objet d'un rachat à l'exclusion des journées donnant droit à des crédits de rente¹⁴;
- ✓ les journées ayant fait l'objet d'une exonération des cotisations (par exemple : congé de maternité);
- ✓ les journées transférées qui donnent droit à du service en vertu d'entente de transfert ou de celles provenant du RRE et du RRF¹⁵.

Une année de service complète correspond à 260 jours ouvrables cotisés :

soit 5 jours X 52 semaines dans une année civile¹⁶

L'année de service est alors égale à 1. Pour les salarié-es à temps partiel ou pour les salariés à temps complet qui ont des périodes d'absence, le service est exprimé en fraction d'année, et ce, jusqu'à 4 décimales après la virgule.

Pour déterminer le service correspondant à une période de cotisation, il faut multiplier le nombre de jours civils de la période par le facteur de conversion (0,7123 ou 0,7104 s'il s'agit d'une année bissextile) et diviser le résultat par 260. Si la ou le salarié occupe l'emploi à temps partiel, il faudra multiplier ce résultat par le pourcentage du temps travaillé.

Par exemple, le salarié qui a travaillé du 15 janvier au 30 juin 2012 inclusivement, à raison de 2 jours par semaines, se verrait reconnaître le service suivant :

Nous avons donc :

$(168 \text{ jours civils} \times 0,7104^{17}) \div 260 = 0,4590$ X par la fraction de tâche 40 % (2j/5 jours) soit 0,1836 années de service.

Le nombre maximum d'années de service reconnu pour le calcul de la rente est de 37 années au 31 décembre 2012 et il sera de 38 années au 31 décembre 2013 et par la suite.

Service pour le calcul de l'admissibilité à la rente immédiate

Au service reconnu pour le calcul de la rente, il faut ajouter :

- ✓ les journées de services pour lesquelles correspond un crédit de rente¹⁸
- ✓ le service ajouté pour l'admissibilité (depuis 1987)
- ✓ plus quelques autres cas particuliers.

Service ajouté pour l'admissibilité

¹⁴ Depuis le 1^{er} janvier, il n'est plus possible d'effectuer du rachat de service donnant droit à des crédits de rente.

¹⁵ Il s'agit des régimes de retraite des enseignants (RRE) et des fonctionnaires (RRF) qui existaient avant la création du RREGOP. Ces deux régimes sont fermés à l'entrée depuis 1973 et fermés à la sortie depuis 1991.

¹⁶ Soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée

¹⁷ 2012 est une année bissextile

¹⁸ Il s'agit essentiellement d'années ou de fraction d'années de service effectué, avant la création du RREGOP ou avant que l'organisme où nous avons travaillé soit assujetti au RREGOP. Cela concerne également les années pour lesquelles il y avait un régime de retraite qui existait avant la création du RREGOP et que celui-ci a été transféré à la CARRA.

Depuis 1987, une ou un participant au RREGOP qui a accumulé moins d'une année de service, pour le calcul de la rente pendant une année civile, se voit reconnaître une année de service pour l'admissibilité dès lors qu'il a travaillé une journée pendant cette année. Il y a toutefois, trois exceptions à cette règle. La première est celle de l'année civile où le salarié a été embauché pour la première fois : dans ce cas, le service pour l'admissibilité correspond à la période comprise entre la date d'embauche et le 31 décembre de la même année. La deuxième exception est l'année de la fin de l'emploi : dans ce cas, le service pour l'admissibilité correspond à la période comprise entre le 1^{er} janvier de l'année et la date de fin de participation au régime. La troisième, concerne la ou le salarié qui a commencé à travailler en 1988 et qui veut racheter du service effectué comme occasionnel en 1987 alors qu'elle n'était pas sur une liste de rappel : dans ce dernier cas, le service racheté correspond au service pour l'admissibilité.

Afin d'évaluer votre admissibilité à une rente immédiate, la première démarche à faire est de demander votre état de participation. Celui-ci vous sera acheminé sur demande. Il serait intéressant que vous formuliez cette demande au moins aux trois à cinq ans afin de suivre votre participation. Dans le cas où vous noteriez une erreur dans vos années de participation, il faut communiquer avec votre employeur, qui verra à envoyer une demande de correction à la CARRA.

Vous trouverez, à la fin du présent document, un exemple d'état de participation illustrant la différence entre années de service pour l'admissibilité et années de service pour le calcul de la rente.

Dates à retenir

Si vous souhaitez obtenir votre état de participation, il faut remplir et signer le formulaire¹⁹ «Demande d'état de participation». Dans la mesure où votre dossier est complet, il faut prévoir un délai de 45 jours pour que la CARRA vous réponde.

Si vous souhaitez obtenir une estimation de rente, il faut remplir et signer le formulaire «Demande d'estimation de rente». Le délai de traitement du dossier est normalement de 120 jours. La CARRA conseille de ne demander une estimation de rente que si vous souhaitez prendre votre retraite dans les 4 à 14 prochains mois. Pour les autres cas, vous pouvez utiliser l'outil de calcul qui se trouve sur le site de la CARRA et si vous prévoyez prendre votre retraite dans un délai moindre que 4 mois, il faut faire une demande de retraite.

Si vous souhaitez effectuer un rachat d'années ou de fractions d'année de service, il faut remplir et signer le formulaire « Demande de rachat de service », l'employeur actuel doit également signer sa partie du formulaire. Il faut faire remplir par chaque employeur concerné par une période à racheter, le formulaire « Attestation de période de rachat ». Vous devez transmettre les formulaires à la CARRA avec toutes les pièces justificatives.

Il est préférable que toutes vos demandes de rachat parviennent à la CARRA au moins 180 jours avant la date prévue de votre retraite.

¹⁹ Tous les formulaires mentionnés sont sur le site de la CARRA <http://www.carra.gouv.qc.ca>

Il est important d'envoyer votre demande pendant que vous participez au régime de retraite, parce que vous ne pourrez plus racheter de périodes de service une fois que vous aurez cessé d'occuper votre emploi, sauf dans de rares exceptions.

La CARRA vous fera parvenir une proposition de rachat que vous serez libre d'accepter ou de refuser. Cette proposition précisera le coût et les modalités de paiement de votre rachat et elle sera valide pendant 60 jours.

Si le dossier est complet, la CARRA se donne un délai maximal de 90 jours suivant la réception d'une demande de retraite pour traiter la demande de rachat.

Si le dossier est complet, la CARRA se donne un délai maximal de 180 jours de la demande de rachat pour les participant-es suivants :

- ✓ salariés de 59 ans ou plus;
- ✓ salariés de 54 ans à 58 ans ayant 30 ans ou plus de service;
- ✓ salariés de 52 à 53 ans ayant 33 ans ou plus de service.

Pour tous les autres participants ayant fait une demande de rachat, le délai pourrait être plus long. Toutefois, les intérêts ne courent plus à compter de la réception de la demande de rachat par la CARRA.

Si vous souhaitez faire une demande de retraite, remplissez et signez le formulaire « Demande de rente de retraite » au moins 180 jours avant la date prévue de votre retraite et au minimum 90 jours avant le mois prévu de la retraite.

La CARRA vous retournera une fiche réponse, « Vos options » pour que vous indiquiez vos choix personnalisés dont la possible réversibilité à 60 % de votre rente à votre conjoint-e survivant. Remplissez et retournez le plus rapidement possible cette fiche réponse, au plus tard 30 jours après sa réception.

En supposant que vous souhaitez prendre votre retraite le 2 juin :

Le 1^{er} versement de votre rente sera fait le 15²⁰ juin si vous avez effectué votre demande au moins 90 jours, soit avant le 1^{er} mars.

Le 1^{er} versement sera fait le 15 juillet si la demande de rente est effectuée au moins 20 jours avant la retraite.

La CARRA confirmera la rente 60 jours après la réception de la fiche réponse «vos options».

La CARRA effectue également des avances de fonds, afin d'assurer le plus possible la continuité du revenu qui s'applique tant que le calcul de la rente réelle n'a pas été effectué.

Révision des rentes

²⁰ Notez que les rentes sont toujours versées le 15 du mois.

Même si la CARRA vous a confirmé votre rente, elle peut la réviser à la baisse et ce, en tenant compte de toute erreur de calcul ou de toute correction dans les données ayant servi au calcul initial de la rente.

Les erreurs de calcul ou les corrections aux données doivent être identifiées ou reçues à la plus tardive des dates suivantes :

- ✓ 24 mois après la fin de la participation au régime de retraite;
- ✓ 6 mois après le premier versement de la rente.

La révision de la rente à la baisse peut être effectuée au plus tard dans les douze mois suivant cette date. Après ce délai, le montant de la rente ne peut plus être révisé à la baisse.

Dans le cas où la CARRA révisé la rente à la baisse à l'intérieur de ce délai (3 ans), elle peut recouvrer les montants versés en trop. Ceci peut parfois causer de sérieux problèmes selon la situation de la ou du retraité. Ce dossier est présentement à l'étude au comité de retraite du RREGOP.

6- Quels seront mes revenus à la retraite?

Votre plus importante source de revenus à la retraite sera probablement celle en provenance du RREGOP. Vos autres sources de revenus proviendront du régime des rentes du Québec (RRQ), de la prestation de sécurité vieillesse (PSV), et s'il y a lieu, du supplément de revenu garanti (SRG), de vos REER ainsi que de vos épargnes personnelles.

De quel montant aurez-vous besoin à la retraite? Sur cette question, plusieurs opinions ont cours. On s'entend généralement pour dire que, pour maintenir son niveau de vie à la retraite, on devrait compter sur 70 % de son revenu annuel brut moyen. Cette règle tient compte du fait que les charges d'une ou d'un retraité sont moins élevées, notamment en ce qui a trait aux obligations familiales, mais aussi parce que certaines dépenses liées au travail sont diminuées (frais de déplacement, vêtements, nourriture, etc.). Le retraité ne cotise plus à certains régimes (assurance parentale, assurance-emploi, assurance salaire, rentes du Québec et RREGOP). De plus, le taux d'imposition diminue, car le revenu est moindre.

Quel sera le montant de ma rente de retraite du RREGOP?

Le montant de la rente variera en fonction du nombre d'années de service cotisées, du salaire admissible moyen des 5 meilleures années²¹ et du fait qu'on ait atteint ou non l'un des facteurs pour une rente sans réduction actuarielle.

La règle de base pour le calcul de la rente est la suivante :

2 % du salaire admissible moyen (SAM) des 5 meilleures années
multiplié par le nombre d'années cotisées.

²¹ Il s'agit souvent de celui des 5 dernières années

Le nombre maximal d'années de service cotisées pour le calcul de la rente est de 38 ans. Une ou un participant peut donc obtenir une rente de retraite maximale équivalant à 76 % de son revenu brut moyen de ses 5 meilleures années.

La première étape consiste à établir le SAM des 5 meilleures années. Pour ce faire, il faut ordonner l'ensemble des salaires admissibles²² par année civile afin de déterminer les meilleurs. Si le salaire admissible annualisé de l'année de la retraite est parmi les meilleurs, il ne faut alors retenir que la portion de service correspondant à la période de cotisation.

Prenons le cas d'une ou d'un salarié à temps complet qui a pris sa retraite le 1^{er} septembre 2012. Sa période de cotisation pour l'année 2012 sera du 1^{er} janvier 2012 au 31 août 2012, soit pendant 242 jours civils pour un service de 0,6612. Si on suppose que l'ordre de ses 5 meilleurs salaires admissibles va de 2012 à 2008, pour établir le salaire admissible moyen pour le calcul de sa rente, il nous faudra également aller chercher l'année 2007 **puisque je ne peux prendre que 0,6612 du salaire admissible de 2012.**

Par exemple :

Année	Salaire admissible	période de cotisation retenue	salaire admissible retenu
2012	43 500 \$	0,6612	28 762 \$
2011	42 500 \$	1	42 500 \$
2010	42 000 \$	1	42 000 \$
2009	41 500 \$	1	41 500 \$
2008	41 500 \$	1	41 500 \$
2007	40 000 \$	0,3388	13 552 \$
total			219 814 \$

Donc le salaire admissible moyen des 5 meilleures années est de : $219\,814 \$ \div 5 = 41\,963 \$$

La deuxième étape consiste à déterminer si la ou le salarié a droit à une rente immédiate et si cette rente est avec ou sans réduction actuarielle. Deux facteurs entrent alors en ligne de compte, l'âge et le nombre d'années de service pour l'admissibilité. Pour la rente sans réduction actuarielle, il faut avoir 60 ans d'âge ou avoir atteint 35 années de service pour l'admissibilité. Pour la rente avec réduction, il faut avoir au moins 55 ans.

La troisième étape sert à déterminer le montant de la rente.

Rente sans réduction

Supposons que le salarié de notre exemple a au moins 35 ans de service pour l'**admissibilité**. Il peut avoir, au 1^{er} septembre 2012, un maximum de 36,6612 années de service cotisées ou moins selon son pourcentage de temps travaillé au cours de sa carrière. Prenons un exemple avec 36,6612 années **cotisées** et un autre avec 20 années **cotisées**.

1^{er} cas : la rente annuelle est égale à : $36,6612 \times 2 \% \times 41\,963 \$ = 30\,768 \$$

²² Le salaire admissible a été abordé à la section 3 du présent document

2^e cas : la rente annuelle est égale à : $20 \times 2 \% \times 41\,963 \$ = 16\,785 \$$

Avec réduction

Supposons que le salarié de notre exemple a 55 ans le 31 août 2012 et 31 années de service pour l'**admissibilité** à cette même date. Il peut avoir, au 1^{er} septembre 2012, un maximum de 31 années de service **cotisées**. Prenons un exemple dans lequel il a 31 ans de service cotisés et un exemple où il en a 20.

1^{er} cas : la rente annuelle est égale à : $31 \times 2 \% \times 41\,963 \$ = 26\,017 \$$ auxquels il faudra retrancher 16 % pour l'anticipation de sa rente, soit 4 % par année d'anticipation par rapport au facteur le plus rapproché, soit 60 ans ou 35 ans de service pour l'admissibilité. Dans son cas, le facteur le plus rapproché est 35 ans de service donc $4 \text{ années} \times 4 \% = 16 \%$.

Sa rente sera donc de 21 854 \$. **appelons que la réduction s'applique la vie durant.**

2^e cas : la rente annuelle est égale à : $20 \times 2 \% \times 41\,963 \$ = 16\,785 \$$ auxquels il faudra retrancher 20 % pour l'anticipation de sa rente, soit 4 % par année d'anticipation par rapport au facteur de 60 ans qui est, dans ce cas, le plus rapproché.

Ce qui donne une rente annuelle totale de 16 785 \$.

Certains employé-es peuvent également avoir droit à des crédits de rente qui s'ajouteront à la rente du RREGOP. Ces crédits de rente sont payables à compter de 65 ans avec une possibilité de les anticiper mais avec une pénalité actuarielle.

Vous pouvez utiliser l'outil de calcul « Estimation de la rente » que l'on retrouve sur le site de la CARRA. Vous trouverez en annexe une copie de la page d'accueil du site de la CARRA avec une flèche pour vous indiquer les outils de calcul.

Notez que si vous avez droit à une rente avec réduction, vous pouvez annuler ou diminuer la réduction applicable à votre rente en versant un montant à la CARRA, en conformité avec les lois fiscales. La somme requise peut provenir d'un REER. Cependant, **le montant nécessaire à la compensation de la réduction actuarielle est toujours très élevé**. Vous pouvez obtenir une estimation du montant de la compensation en adressant votre demande à la CARRA en utilisant le formulaire « Demande d'estimation de rente » (009), lequel génère de façon automatique une estimation du coût de la compensation.

Inde^xation de la rente de retraite du

La rente de retraite est indexée annuellement au 1^{er} janvier de chaque année. La formule d'indexation varie selon les périodes cotisées.

La partie de rente correspondant aux années effectuées :

- ✓ avant le 1^{er} juillet 1982, est pleinement indexée selon le taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR)²³;
- ✓ entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999, est indexée selon la formule TAIR - 3 %;
- ✓ depuis le 1^{er} janvier 2000, est indexée selon la formule TAIR - 3 % avec la garantie d'un minimum de 50 % du TAIR.

Ces trois formules d'indexation de la rente expliquent pourquoi le rachat d'années antérieures varie selon l'époque où a été effectué le service à racheter. On comprend que les années pleinement indexées coûtent plus cher à racheter.

À titre d'exemple, prenons le cas d'une ou d'un participant qui aurait pris sa retraite le 1^{er} janvier 2011 et qui aurait cotisé du 1^{er} janvier 1980 jusqu'au 31 décembre 2010. Il a donc 30 ans de service cotisés qui se répartissent comme suit : 2,5 ans jusqu'au 1^{er} juillet 1982, 17,5 ans entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999 et 10 ans du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2010.

En supposant que son salaire moyen soit de 42 000\$, sa rente annuelle, en 2011, s'élève à 25 200 \$. Si on décortique la rente selon les époques, nous avons :

$$\begin{aligned} 2,5 \times 2\% \times 42\,000 \$ &= 2\,100 \$ \text{ pour les années allant du 1}^{\text{er}} \text{ janvier 1980 au 30 juin 1982.} \\ 17,5 \times 2\% \times 42\,000 \$ &= 14\,700 \$ \text{ pour les années allant du 1}^{\text{er}} \text{ juillet 1982 au 31 décembre 1999.} \\ 10 \times 2\% \times 42\,000 \$ &= 8\,400 \$ \text{ pour les années allant du 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2000 au 31 décembre 2010.} \end{aligned}$$

À combien s'élèvera ma rente annuelle en 2012, sachant que le TAIR applicable au 1^{er} janvier 2012 est de 2,8 %?

On appliquera donc la pleine indexation pour les années de services accomplies entre le 1^{er} janvier 1980 et le 30 juin 1982 :

$$2\,100 \$ \times (1 + 2,8\%) = 2\,158,80 \$$$

Pour les années allant du 1^{er} juillet 1982 au 31 décembre 1999, aucune indexation puisque le TAIR (2,8 %) est inférieur à 3 %.

$$\text{Donc, } 14\,700 \$$$

Pour les années allant du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2010, on appliquera une indexation de 1,4 % puisqu'on a une garantie d'indexation d'au moins 50 % du TAIR.

$$\text{Soit } 8\,400 \$ \times (1 + 1,4\%) = 8\,517,60 \$$$

Pour un total de 25 376,40 \$ de rente pour l'année 2012, soit une augmentation de 176,40 \$, ce qui donne un taux global d'indexation de 0,7 % pour 2012.

²³ Le taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR) est défini par la Régie des rentes du Québec. Il est obtenu à partir de l'augmentation de la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Québec et varie donc selon les années.

Coordination du RREGOP avec le Régime des rentes du Québec (RRQ)

La coordination du RREGOP avec le RRQ signifie que la rente versée par le RREGOP sera réduite pour tenir compte du fait que la ou le participant est admissible à recevoir une rente du RRQ. Bien qu'on puisse anticiper la rente du RRQ à 60 ans, le RREGOP, pour ce qui est de la coordination, considère qu'on est admissible à la rente du RRQ à 65 ans. La coordination de la rente du RREGOP avec le RRQ se reflète dans le coût du régime, autrement, la cotisation aurait été plus élevée.

La coordination s'applique à compter du premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire ou le premier jour du mois suivant la prise de retraite, si celle-ci a lieu après 65 ans.

Le taux annuel de coordination de la rente est de 0,7 %. Ce taux est calculé à partir du montant mensuel initial de la rente payable par le RRQ, ce montant étant d'environ 25 % de la moyenne des MGA de la Régie des rentes du Québec pour un maximum de 35 années. En divisant 25 % par 35 années, on obtient 0,7 %.

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

$0,7\% \times \text{par le nombre d'années de service créditées pour un maximum de 35 années} \times \text{le MGA moyen ou (le salaire admissible moyen)}^{24} \text{ des cinq dernières années.}$

De la même façon que pour le calcul du salaire moyen des 5 meilleures années, il fallait tenir compte de la dernière période cotisée. Il faut, pour établir le MGA moyen des 5 dernières années, tenir compte de la dernière période cotisée au RREGOP.

Notez que les années de service créditées en sus de 35 ans ne font pas l'objet d'une coordination avec le RRQ. Il s'agit des 36^e, 37^e et 38^e années cotisées pour la rente issues de la dernière ronde de négociation.

Illustrons avec deux exemples :

Prenons un cas ayant eu des revenus moyens inférieurs au MGA (cas 1) et un autre cas avec des revenus supérieurs au MGA (cas 2) :

²⁴ Si le salaire admissible moyen des 5 dernières années est inférieur au MGA moyen des 5 dernières années, c'est le salaire admissible moyen qui est pris en compte dans le calcul pour la réduction de la rente attribuable à la coordination.

année	salaire admissible cas 1	salaire admissible cas 2	période de cotisation	salaire admissible retenu cas 1	salaire admissible retenu cas 2	MGA	MGA retenu
2012	43 500 \$	52 200 \$	0.6612	28 762 \$	34 515 \$	50 100 \$	33 126 \$
2011	42 500 \$	51 000 \$	1	42 500 \$	51 000 \$	48 300 \$	48 300 \$
2010	42 000 \$	50 400 \$	1	42 000 \$	50 400 \$	47 200 \$	47 200 \$
2009	41 500 \$	49 800 \$	1	41 500 \$	49 800 \$	46 300 \$	46 300 \$
2008	41 500 \$	49 800 \$	1	41 500 \$	49 800 \$	44 900 \$	44 900 \$
2007	40 000 \$	48 000 \$	0.3388	13 552 \$	16 262 \$	43 700 \$	14 806 \$
				209 814 \$	251 777 \$		234 632 \$
salaire moyen 5 meilleures années				41 963 \$	50 355 \$		46 926 \$

Dans les deux cas, la retraite est prise le 1^{er} septembre 2012 avec 36,6612 années de service cotisées.

1^{er} cas : la rente annuelle est égale à : $36,6612 \times 2\% \times 41\,963 \$ = 30\,768 \$$

2^e cas : la rente annuelle est égale à : $36,6612 \times 2\% \times 50\,355 \$ = 36\,921 \$$

Le mois suivant leur 65^e anniversaire, la rente sera coordonnée et deviendra :

1^{er} cas : la rente sera diminuée de : $0,7\% \times 35 \text{ ans} \times 41\,963 \$ = 10\,281 \$$, ce qui donnera une rente annuelle de 20 487 \$. Ici, c'est le salaire admissible moyen des 5 dernières années qui est utilisé puisqu'il était inférieur au MGA moyen pour ces mêmes années.

Notez que seules les 35 premières années cotisées sont coordonnées. Une fois ces années coordonnées, le facteur multiplicateur n'est plus de 2% par année mais de 1,3% et ce jusqu'à concurrence du MGA moyen.

Dans ce 1^{er} cas, nous aurions pu également utiliser la méthode suivante :

$$(35 \text{ ans} \times 1,3\% \times 30\,768 \$) + (1,6612 \times 2\% \times 30\,768 \$) = 20\,487 \$.$$

2^e cas : la rente sera diminuée de : $0,7\% \times 35 \times 46\,926 \$ = 11\,497 \$$, ce qui donnera une rente annuelle de 25 424 \$. La même règle s'applique au nombre d'années pris en compte, par ailleurs, c'est le MGA moyen qui sert à établir la réduction puisque le salaire admissible moyen est plus élevé.

Pourquoi? Parce que le régime de retraite RREGOP tient compte du fait qu'une ou un salarié contribue au RRQ jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGA).

L'équilibre entre la valeur de la rente du RREGOP et les coûts assumés par chacun des participant-es se fait par le biais de l'exemption de cotisation au régime. Rappelons que les cotisations ne s'appliquent que sur la portion excédant un certain pourcentage du MGA, soit sur la valeur qui excède 33% du MGA en 2012.

Les autres revenus à la retraite

Entre l'âge auquel vous prenez votre retraite du RREGOP et l'âge de 60 ans, les seuls revenus sur lesquels vous pouvez compter sont, votre rente du RREGOP, votre REER et vos autres épargnes personnelles ou autres types de revenus²⁵.

La rente de retraite du Régime des rentes du Québec (RRQ), la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) et le Supplément de revenu garanti (SRG), si vous avez droit à ce dernier, ne vous procureront que 48 % de votre revenu annuel moyen de carrière, si celui-ci ne dépasse pas 40 000 \$ environ.

La rente du régime des rentes du Québec (RRQ)

Vous avez droit à une rente de retraite si vous avez cotisé au Régime de rentes du Québec et que vous avez au moins 60 ans. Le montant de la rente dépendra de l'âge auquel vous prendrez votre retraite, du nombre d'années de cotisation au Régime et des revenus de travail sur lesquels vous aurez cotisé. La rente du RRQ est basée sur un salaire carrière. Notez que très peu de participants obtiennent la prestation maximale du RRQ qui, en 2012, est de 986,67 \$ par mois pour une retraite prise à 65 ans. Vous pouvez obtenir, sur le site de la Régie des rentes du Québec, votre relevé de participation RRQ à l'adresse suivante :

http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/services_en_ligne/Pages/releve_participation.aspx

Ce relevé vous fournira également une estimation de la rente que vous pourriez toucher à l'âge de 65 ans sur la base de vos cotisations accumulées.

Entre 60 et 65 ans, vous devez avoir cessé de travailler ou bien être salarié et avoir pris une entente avec votre employeur pour réduire votre salaire d'au moins 20 % en vue de la retraite²⁶. Par contre, si vous êtes âgé de 65 ans ou plus, il n'est pas nécessaire que vous ayez cessé de travailler pour toucher votre rente de retraite.

Comme le versement de la rente de retraite n'est pas automatique, vous devez en faire la demande. Il est conseillé de faire sa demande de 1 à 3 mois avant le moment où vous désirez commencer à la toucher.

Si vous avez moins de 65 ans, vous recevrez une rente réduite pendant toute votre retraite à raison de 0,5 % par mois ou 6 % par année d'anticipation. Si vous avez plus de 65 ans, votre rente sera bonifiée à raison de 0,5 % par mois ou de 6 % par année. Toutefois, à partir du 1^{er} janvier 2013²⁷, la réduction pour la rente anticipée passera graduellement de 0,5 % par mois à 0,6 % par mois jusqu'en 2016 où elle s'établira alors à une réduction de 7,2 % par année d'anticipation. À compter du 1^{er} janvier 2013, la rente prise après l'âge de 65 ans sera bonifiée de 0,7 % par mois ou de 8,4 % par année de retraite différée, et ce, jusqu'à l'âge de 70 ans. La rente du RRQ est indexée au 1^{er} janvier de chaque année.

²⁵ Il peut s'agir de dividendes, de loyer ou encore d'un revenu provenant d'un autre travail ou de celui que vous aviez, dans le cas d'un retour au travail.

²⁶ Nous aborderons un peu plus loin la retraite progressive.

²⁷ Pour les personnes nées après le 1^{er} janvier 1954

Sauf exception, il est avantageux de demander sa rente dès qu'on a cessé de travailler, ou dès 60 ans si vous avez arrêté de travailler avant. En effet, si vous attendez d'avoir 65 ans dans le but de toucher une pleine rente, il vous faudra plusieurs années avant de récupérer la somme que vous auriez reçue en rente avant cet âge.

La pension de la sécurité de la vieillesse (PSV)

La pension de la Sécurité de la vieillesse est une prestation mensuelle versée à la plupart des Canadiens âgés d'au moins 65 ans qui répondent aux exigences relatives à la résidence et au statut juridique. **Il faut en faire la demande.** Ce n'est pas une prestation liée au travail et il n'est pas nécessaire d'être retraité pour l'obtenir.

La prestation maximale actuelle est d'environ 6 540 \$ par année. Elle est indexée à tous les trois mois. À partir de 69 562 \$ de revenu, la prestation commence à être réduite et elle devient nulle avec un revenu de 112 966 \$.

À compter du 1^{er} avril 2023, l'âge auquel une ou un salarié devient admissible à la PSV et au SRG sera augmenté graduellement pour atteindre 67 ans en janvier 2029. La réforme ne touchera pas les participant-es nés avant 1959.

7- La retraite progressive : est-ce pour moi?

Avant de prendre sa retraite, il est possible de réduire son temps de travail au moyen d'une retraite **progressive**. Actuellement, il n'existe pas de « vrai » programme de retraite progressive qui permettrait de travailler à temps réduit tout en touchant une partie de sa rente de retraite du RREGOP pour compenser la perte de salaire.

Même si, pour l'instant, ce type de retraite progressive n'est pas accessible, le régime de retraite permet de réduire ses heures de travail, avant de prendre sa retraite, tout en se voyant reconnaître le service et le salaire que nous aurions obtenus, n'eût été de notre participation au programme.

Principales règles du programme de retraite progressive :

- ✓ être employé-e régulier, à temps plein ou à temps partiel;
- ✓ avoir droit à cette mesure d'après ses conditions de travail²⁸;
- ✓ avoir droit à une rente immédiate, avec ou sans réduction, à la fin de l'entente;
- ✓ conclure une entente avec l'employeur d'une durée d'au moins 12 mois et d'au plus 60 mois;
- ✓ obtenir au préalable une attestation de la CARRA indiquant qu'à la fin de l'entente, vous serez admissible à une rente de retraite²⁹. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit être acceptée par la CARRA;

²⁸ Le programme de retraite progressive est prévu à l'article 2428 de la convention collective de la FSSS-CSN. Pour les dispositions encadrant la retraite progressive de façon plus précise ainsi que pour les droits et avantages reconnus pendant la participation, vous devez vous référer à cet article.

²⁹ Vous devez remplir le formulaire «Demande de confirmation d'admissibilité au départ progressif» formulaire numéro 267.

- ✓ maintenir un horaire de travail d'au moins 40 % du temps régulier d'une ou d'un employé à temps plein pour la durée de l'entente;
- ✓ prendre sa retraite à la fin de l'entente.

Les employé-es saisonniers et occasionnels ne sont pas admissibles au départ progressif.

Pour toute la période couverte par l'entente, les cotisations sont établies en fonction du salaire que vous auriez reçu si vous ne vous étiez pas prévalu de cette mesure. Le service et le salaire que vous auriez normalement accumulés sont reconnus pour le régime de retraite.

Toute autre absence sans salaire au cours d'un départ progressif qui entraîne le maintien de la cotisation régulière (incluant les périodes d'invalidité pour lesquelles il y a exonération de la cotisation) n'a pas pour effet de prolonger l'entente, car le service est entièrement reconnu. Toutefois, si l'absence sans salaire n'est pas reconnue, vous devez racheter cette dernière ou prolonger l'entente.

À l'expiration de l'entente, si le service réellement accumulé se révèle inférieur à l'estimation de la CARRA ou si vous n'avez pas droit à la rente immédiate, l'entente est prolongée jusqu'à ce que vous soyez admissible à celle-ci et ayez accumulé le service estimé au début de l'entente.

Annulation ou fin prématurée de l'entente

Les conséquences sont différentes selon qu'il y a annulation de l'entente ou fin prématurée d'une entente. Dans le premier cas, le salaire admissible, le service reconnu et les cotisations sont ajustés à la baisse pour correspondre au salaire versé et au service réellement effectué. Il y a annulation de l'entente si le temps travaillé est inférieur à 40 % d'un temps complet, si vous cessez volontairement de participer au régime de retraite ou si l'employeur et vous mettez fin conjointement à l'entente au cours de la première année ou si vous ne prenez pas votre retraite à l'expiration de la période convenue. Dans les autres cas, incluant décès, congédiement ou mise à pied, il y a fin prématurée de l'entente. Le salaire admissible, le service reconnu et les cotisations pour la période comprise entre le début de l'entente et la fin, sont pleinement reconnus selon les termes de l'entente.

Les conséquences d'une réduction du temps de travail sur votre rente du RRQ

Si vous réduisez votre temps de travail autrement qu'en adhérant à un programme de retraite progressive, cela peut avoir un impact sur vos **cotisations au Régime des rentes du Québec**. En effet, contrairement au RREGOP où vos cotisations sont faites sur la base de votre plein salaire, même si vous travaillez à temps partiel, les cotisations au RRQ se font sur la base du salaire réellement gagné.

Prenons le cas d'une ou d'un salarié à temps complet qui prend un congé avec une réduction de 50 % de son temps de travail pendant un an et qui touche un salaire de 70 000 \$. Si elle rachète sa portion de congé, on lui reconnaîtra une pleine année de service pour les fins de la rente de retraite sur la base d'un plein salaire, ce qui n'affectera pas sa rente de retraite. Toutefois, ses cotisations au RRQ se feront sur la base du salaire qu'elle gagne réellement soit 35 000 \$, ce qui est sous le seuil du MGA (50 100 \$ en 2012). Cette décision aura donc un impact négatif sur ses

revenus à la retraite puisqu'elle n'aura pas pleinement cotisé au RRQ cette année-là. En effet, il n'est pas possible de racheter du service au RRQ.

Toutefois, sachez qu'il est possible de maintenir sa pleine cotisation salariale au RRQ sur la base d'une entente de retraite progressive conclue avec l'employeur, et ce, dès que vous atteignez l'âge de 55 ans. La Régie des rentes du Québec offre un service de simulation des effets d'une retraite progressive aux travailleurs qui en font la demande³⁰.

Si vous avez 60 ans et que vous réduisez votre temps de travail d'au moins 20 %, vous pouvez demander de recevoir votre rente de retraite anticipée du RRQ afin de combler la perte de revenus que vous anticipez. De plus, votre prestation de travail **bonifiera** la rente de retraite que vous recevrez de la RRQ. Vous n'avez pas de demande à faire; la Régie des rentes du Québec vous versera ce « supplément à la rente de retraite » grâce aux informations qui lui seront transmises par Revenu Québec.

Si vous avez moins de 60 ans, vous ne pouvez recevoir votre rente de retraite anticipée du RRQ et devrez donc utiliser votre épargne personnelle afin de combler la perte de revenus que vous anticipez. Au RREGOP, les salarié-es ne bénéficient d'aucune prestation permettant de combler l'écart de revenu entre le moment prévu de leur retraite et celui auquel commencent les prestations des régimes publics, communément appelée « rente de raccordement ».

La retraite graduelle

Si vous avez au moins 65 ans et si vous continuez d'exercer une fonction visée par votre régime de retraite, vous pouvez bénéficier du programme de retraite graduelle qui, à certaines conditions, vous permet de recevoir à la fois votre salaire et votre rente de retraite.

En règle générale, le total du salaire et de la rente que vous recevez pendant la durée de votre retraite graduelle ne peut pas dépasser le salaire que vous auriez reçu si vous n'aviez pas réduit votre horaire de travail.

Vous devez obtenir une entente de retraite graduelle avec votre employeur et déterminer, avec ce dernier, les modalités de cette entente.

Une fois que votre employeur et vous aurez déterminé les modalités de l'entente, vous devez remplir avec l'employeur le formulaire « Demande de retraite graduelle » (121) que vous devrez ensuite faire parvenir à la CARRA.

Le fait de bénéficier d'une entente de retraite graduelle n'aura aucun effet sur votre rente puisque vous êtes réputé avoir pris votre retraite et vous cessez de participer à votre régime.

Par conséquent, pendant toute la durée de votre retraite graduelle, vous ne cotisez pas à votre régime de retraite et vous n'accumulez pas d'années de service. Votre rente de retraite est donc calculée au moment où vous commencez à vous prévaloir de votre retraite graduelle. Par ailleurs, comme vous êtes supposé être à la retraite, vous n'êtes pas considéré admissible aux prestations d'assurance salaire.

³⁰http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/rente_retraite/Pages/retraite_progressive_regime.aspx

La retraite graduelle prend fin au plus tard le 30 décembre de l'année où vous atteignez l'âge de 69 ans. Par conséquent, à compter du 31 décembre de la même année, si vous continuez à travailler, vous recevez automatiquement votre pleine rente en plus de votre salaire.

À noter que, depuis le 1^{er} janvier 2007, il est plus avantageux pour les retraité-es du RREGOP de faire un retour au travail que de prendre une retraite graduelle.

8- Qu'arrive-t-il si ...?

Départ avant l'admissibilité à une rente immédiate, avec ou sans réduction actuarielle

1^{er} cas : Vous avez moins de 55 ans et vous comptez moins de deux années de service³¹. Vous pouvez obtenir le remboursement de vos cotisations avec intérêts (excluant la cotisation de l'employeur). Si c'est votre choix, vous devez utiliser le formulaire « Demande de remboursement » (080). Le montant du remboursement peut être transféré dans un REER, un FERR ou un RPA. Dans ce cas, il n'est pas imposable. La demande de transfert doit être faite à la CARRA lors de la demande de remboursement.

2^e cas : Vous avez moins de 55 ans et comptez au moins deux années de service et moins de 35 ans, vous pourrez recevoir une rente différée payable à 65 ans. Cette rente différée est pleinement indexée³² pour toute période débutant le 1^{er} janvier suivant la date de fin de participation au régime jusqu'au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé-e atteint l'âge de 65 ans. Vous pouvez anticiper la rente différée dès l'âge de 55 ans. Toutefois, une réduction actuarielle de 4 % par année d'anticipation entre votre âge au moment de la prise de la retraite anticipée et 65 ans sera appliquée. De plus, la coordination de la rente avec la rente du RRQ s'applique dès que vous appelez la rente et non seulement à 65 ans comme dans le cas de la rente régulière. Si c'est votre choix, vous et votre employeur devez remplir le formulaire « Demande de rente de retraite » (079), lequel est prescrit conformément à la loi.

Vous pouvez également faire transférer, dans un CRI ou dans un FRV, le plus élevé des deux montants suivants :

- le total des cotisations avec les intérêts courus jusqu'à la date de réception de la demande;
- ou
- la valeur de la rente différée coordonnée au RRQ (indexée au RREGOP) établie à cette même date.

La demande peut être présentée à compter du 211^e jour qui suit la fin de l'emploi visé par le RREGOP, mais avant son 55^e anniversaire de naissance.

³¹ Le service ajouté pour l'admissibilité n'est pas pris en compte pour ce calcul.

³² Rappelons que la rente différée de la ou du participant qui a cessé de participer avant le 1^{er} janvier 1991 n'est pas indexée pour la période durant laquelle il est en attente de paiement.

Entente de transfert :

Dans le premier et dans le deuxième cas, et dans la mesure où votre nouvel employeur a une entente de transfert avec le RREGOP³³, vous pouvez transférer vos cotisations avec intérêts chez votre nouvel employeur. Selon l'entente de transfert, vos années de service seront reconnues en totalité, ou en partie, pour le calcul de la rente. Par exemple, vous pourriez avoir moins d'années reconnues, dans le cas où votre nouveau régime est plus généreux que le RREGOP puisque, dans ce cas, les sommes transférées du RREGOP seraient inférieures aux sommes requises par le régime d'arrivée pour la reconnaissance de la totalité de votre service crédité. Toutefois, dans la mesure où il n'y a pas chevauchement de service, le service pour l'admissibilité est toujours reconnu en totalité.

Retour au travail

Les nouvelles dispositions du RREGOP font en sorte que le retour au travail d'une ou d'un retraité n'a aucun impact sur sa rente de retraite. Si vous êtes dans cette situation, vous recevrez donc à la fois votre pleine rente et votre salaire. Toutefois, si vous retournez travailler dans le secteur public, vous ne participerez à aucun régime de retraite.

Divorce

Les droits accumulés durant le mariage ou l'union civile par chacun des conjoints au titre des régimes de retraite administrés par la CARRA font partie du patrimoine familial institué par la *Loi modifiant le Code civil du Québec et d'autres dispositions législatives afin de favoriser l'égalité économique des époux*, adoptée en 1989.

Les salarié-es visés sont les conjoints mariés avant et après l'adoption de cette loi, quel que soit le régime matrimonial choisi et, depuis le 24 juin 2002, les conjoints unis civilement. **Les conjoints de fait ne sont pas couverts par ces dispositions.**

La valeur des droits est établie à la date d'évaluation des droits pour la période comprise entre la date du mariage ou de l'union civile et la date d'évaluation des droits. Pour connaître la valeur des droits, une demande à l'aide du formulaire « Demande de relevé des droits » (388), peut être faite dès l'introduction d'une procédure de divorce, de séparation légale, d'annulation de mariage, de dissolution ou d'annulation d'union civile. Lorsqu'un relevé des droits a été transmis et que le jugement conclut que le régime de retraite doit être partagé, une demande d'acquiescement de la valeur des droits doit être faite au moyen du formulaire « Demande d'acquiescement de la valeur des droits » (389).

Les sommes attribuées à la conjointe ou au conjoint doivent être transférées dans un contrat de rente ou dans un compte de retraite immobilisé (CRI) ou dans un fonds de revenu viager (FRV) ou dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR). Les deux dernières possibilités sont offertes seulement si les sommes proviennent du droit à un remboursement de cotisations.

³³ Cette liste est disponible sur le site de la CARRA

Lorsque les sommes attribuées à la conjointe ou au conjoint sont acquittées, une réduction due au partage est calculée et inscrite au dossier de la ou du participant ou retraité. Cette réduction est calculée en fonction des sommes versées au conjoint et elle viendra réduire le montant des prestations que le participant recevra ou que le retraité reçoit.

Notez qu'un conjoint peut, par acte notarié, renoncer à ses droits au partage du patrimoine familial à compter du décès de son conjoint ou du jugement de divorce, de séparation légale ou d'annulation du mariage, de dissolution ou d'annulation de l'union civile.

Maladie en phase terminale

Si vous êtes atteint d'une maladie en phase terminale, c'est-à-dire d'une maladie qui, selon votre médecin, vous laisse une espérance de vie inférieure à deux ans, vous pouvez obtenir une prestation de maladie en phase terminale équivalant aux cotisations que vous avez versées à votre régime de retraite, plus les intérêts courus ou la valeur de la rente de retraite que vous avez acquis.

Décès

Au moment de votre décès, les prestations qui seront versées à vos héritiers dépendront du fait que vous étiez admissible ou non à une rente de retraite ou que vous étiez déjà à la retraite lorsque votre décès est survenu.

Si vous n'avez pas de conjoint, vos héritiers auront droit à une prestation unique de décès égale aux cotisations avec intérêts ou la valeur actuarielle de votre rente.

Si vous avez un conjoint et que vous n'étiez pas admissible à une rente de retraite immédiate, votre conjoint aura droit à une prestation de décès égale aux cotisations avec intérêts ou la valeur actuarielle de la rente.

Si vous avez un conjoint et que vous êtes déjà retraité ou que vous avez plus de 55 ans, la rente viagère de 50 % ou de 60 % versée au conjoint survivant sera calculée en vertu du choix que vous aurez fait au moment de votre prise de retraite.

En cas de décès, il est impossible de désigner l'héritier de votre choix.

Peu importe les dispositions de votre testament, la loi prévoit que votre rente de retraite sera versée selon l'ordre suivant :

- ✓ à la personne que vous avez épousée ou à qui vous êtes uni civilement;
- ✓ à votre conjoint si vous n'êtes pas marié;
- ✓ à vos enfants ou aux héritiers que vous aurez désignés dans votre testament en l'absence de conjoint.

Le RREGOP reconnaît comme votre conjoint-e la personne qui vit maritalement avec vous depuis au moins trois ans ou depuis un an si vous avez un enfant avec ce conjoint. Soulignons que les conjoints de fait de même sexe bénéficient des mêmes droits. N'oubliez pas que, même si vous vivez avec quelqu'un depuis 15 ans, si vous n'avez pas divorcé d'un conjoint précédent, c'est ce dernier qui aura droit à la rente viagère.

Si vous vivez avec une conjointe ou un conjoint qui n'est pas la mère ou le père de vos enfants, vous préféreriez peut-être désigner comme héritiers vos enfants en cas de décès. Si tel est le cas, votre conjoint devra remplir un formulaire de renonciation à ses droits. En l'absence d'un tel document signé, c'est votre conjoint qui héritera d'une rente de conjoint survivant, soit une rente viagère égale à 50 % de la rente qui vous était payable au moment de votre décès. Sachez toutefois que votre conjoint pourra revenir sur sa décision jusqu'à la veille de votre décès.

9- Recours et référence

En cas de problèmes ou si vous avez des questions, le premier conseil que nous pouvons vous donner est de contacter un membre de l'exécutif syndical qui saura vous orienter vers les bonnes informations ou fera appel à la conseillère ou le conseiller syndical affecté à votre syndicat.

Recours

Si vous êtes en désaccord, comme participant-e ou comme prestataire, avec une décision rendue par la CARRA par rapport :

- ✓ à l'admissibilité à l'un des régimes administrés par la CARRA;
- ✓ au nombre des années de service créditées et des périodes de cotisation;
- ✓ au salaire admissible reconnu et au montant des cotisations;
- ✓ au montant d'une prestation;
- ✓ au droit à tout autre avantage prévu par le régime de retraite.

La loi sur le RREGOP prévoit deux recours consécutifs : le réexamen de la décision et l'arbitrage.

Le réexamen :

Vous ou votre représentant-e pouvez demander au comité de retraite de réexaminer toute décision rendue par la CARRA. La demande doit être faite dans les 12 mois suivant la date de transmission de la décision contestée. Vous devez alors remplir le formulaire « Demande de réexamen » (083) et le faire parvenir à l'adresse suivante :

Grefe des réexamens
Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances
475, rue Saint-Amable
Québec (Québec) G1R 5X3
418 644-2901 (région de Québec)

Il existe un comité de réexamen pour chacun des réseaux de la fonction publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Le comité de réexamen de la santé et des services sociaux est composé de deux représentants syndicaux dont un de la CSN et de deux représentants désignés par le gouvernement.

Le comité de réexamen a 3 mandats :

- ✓ étudier les demandes de réexamen qui relèvent de sa juridiction;
- ✓ confirmer, invalider ou rendre la décision qui, selon lui, aurait dû être rendue et;
- ✓ justifier et commenter sa décision par écrit au requérant et, s'il y a lieu, à la CARRA.

Dans les cas où il y a égalité du vote, la décision initiale est maintenue et le dossier est référé à l'arbitre.

Arbitrage

Si vous désirez contester la décision rendue par le comité de réexamen, vous devez faire une demande d'arbitrage auprès du Greffe des tribunaux d'arbitrage en précisant, dans une lettre, l'objet de la contestation et en y indiquant les raisons pour lesquelles vous n'êtes pas d'accord avec cette décision.

Vous devez faire parvenir la lettre au :

Greffe 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
418 643-4758 (région de Québec)
418 646-6848 (télécopieur)

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

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

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 les nom, 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, no de référence : 2009 (sans frais)

1 855 642-3092 (sans frais)

Par télécopieur :

418 644-5050

Par courrier électronique : « Message à la ou au responsable des plaintes » sur le site
Internet de la CARRA : www.carra.gouv.qc.ca.

Attention : la plainte ne dispose pas de vos autres recours donc surveillez les délais !

Références utiles

CARRA

Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances

Site web: www.carra.gouv.qc.ca

Service à la clientèle

475, rue Saint-Amable

Québec (Québec) G1R 5X3

Téléphone pour la région de Québec : (418) 643-4881

Téléphone de partout ailleurs : 1 (800) 463-5533

Programme de pension de sécurité de la vieillesse (PSV)

Service Canada

Pour service sans frais en français :

1 (800) 277-9915

Pour service sans frais en anglais :

1 (800) 277-9914

Site web: www.servicecanada.gc.ca

Régie des rentes du Québec

Case postale 5200

Québec (Québec) G1K 7S9

Téléphone pour la région de Montréal :

(514) 873-2433

Téléphone pour la région de Québec :

(418) 643-5185

Téléphone de partout ailleurs :

1 (800) 463-5185

Site web: www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/Pages/retraite.aspx

Question retraite

Organisme neutre et indépendant créé en 2003 à l'initiative de la

Régie des rentes du Québec dans le but de sensibiliser les Québécois à l'importance de commencer tôt à

épargner en vue de la retraite <http://www.questionretraite.qc.ca/fr/>

Guide d'administration retraite RREGOP

www.carra.gouv.qc.ca/fra/guide/administration/guide.htm

Guide sur la retraite produit par la FNEEQ-CSN, décembre 2011

<http://www.fneeq.qc.ca/fr/comites/assurances/Regime-de-retraite/>