

# Le RREGOP



## Notre régime de **retraite** **collectif**

6<sup>e</sup> édition





# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Pour bien préparer sa retraite</b>                                   | <b>3</b>  |
| <b>Notes historiques</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Sigles</b>   | <b>8</b>  |
| <b>Adresses</b>   | <b>8</b>  |
| <b>RREGOP</b>   | <b>9</b>  |
| <b>Traitement admissible</b>  | <b>9</b>  |
| <b>Cotisation</b>   | <b>9</b>  |
| <b>Prestation</b>   | <b>10</b> |
| <b>Rente de base</b>  | <b>10</b> |
| • Calcul de la rente  | <b>10</b> |
| • Admissibilité à la retraite   | <b>12</b> |
| • Réduction actuarielle   | <b>13</b> |
| • Indexation  | <b>14</b> |
| • Coordination  | <b>14</b> |
| • Invalidité – Prestation de retrait préventif                          | <b>15</b> |
| • Congé de maternité/paternité/adoption                                 | <b>16</b> |
| • Rachat de service servant au calcul de la rente et de l'admissibilité | <b>18</b> |
| • Rachat des années remboursées   | <b>29</b> |
| • Banque de 90 jours  | <b>29</b> |
| <b>Service antérieur à l'adhésion au RREGOP – Crédit de rente</b>       | <b>30</b> |
| • Admissibilité   | <b>30</b> |
| • Revalorisation du crédit de rente                                     | <b>31</b> |
| • Indexation  | <b>32</b> |
| <b>Cessation d'emploi</b>   | <b>33</b> |
| <b>Non admissible à une rente</b>                                       | <b>33</b> |
| • Moins de deux années de service                                       | <b>33</b> |
| • Rente différée  | <b>33</b> |
| <b>Admissible à une rente</b>   | <b>35</b> |
| <b>Relevé de participation et état de participation</b>                 | <b>36</b> |
| <b>Estimation de la rente</b>   | <b>36</b> |
| <b>Droits et recours de la salariée</b>                                 | <b>36</b> |
| <b>Programme de retraite progressive</b>                                | <b>37</b> |
| <b>Admissibilité</b>  | <b>37</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Durée de l'entente et prestation de travail</b>  | <b>37</b> |
| <b>Cotisation</b>   | <b>38</b> |
| <b>Rémunération</b>   | <b>38</b> |
| <b>Droits et avantages de la salariée</b>   | <b>38</b> |
| <b>Cessation de l'entente</b>   | <b>39</b> |
| • Nullité de l'entente  | <b>39</b> |
| • Fin anticipée d'une entente   | <b>39</b> |
| <b>Prestation de décès</b>  | <b>40</b> |
| <b>Payable en vertu du régime de retraite</b>   | <b>40</b> |
| <b>Renonciation du conjoint</b>   | <b>40</b> |
| <b>Rente de base</b>  | <b>40</b> |
| <b>Service antérieur à l'adhésion au RREGOP</b>   | <b>41</b> |
| • Crédit de rente obtenu à la suite d'un rachat de service antérieur  | <b>41</b> |
| • Crédit de rente obtenu à la suite du transfert d'un RCR   | <b>42</b> |
| • Revalorisation du crédit de rente   | <b>42</b> |
| <b>Payable en vertu du régime d'assurance vie prévu à la convention collective</b>  | <b>42</b> |
| <b>Payable en vertu du contrat d'assurance collective</b>   | <b>42</b> |
| <b>Retour au travail d'une retraitée</b>  | <b>43</b> |
| <b>Rupture de mariage et partage du patrimoine familial</b>   | <b>43</b> |
| <b>Rupture de la vie commune entre conjoint-e-s de fait</b>   | <b>44</b> |
| <b>Départ d'une salariée à la retraite</b>  | <b>44</b> |
| <b>RRQ</b>  | <b>45</b> |
| <b>PSV</b>  | <b>49</b> |
| <b>REER</b>   | <b>50</b> |
| <b>RIIRS</b>  | <b>51</b> |
| <b>Annexe 1</b> Tarif applicable pour acquitter le coût d'un rachat d'une absence sans salaire et le rachat de service accompli dans un centre de recherche   | <b>52</b> |
| <b>Annexe 2</b> Tarif applicable pour acquitter le coût d'un rachat d'une absence sans salaire relative à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption en cours le 1 <sup>er</sup> janvier 1991 ou qui a débuté après cette date | <b>54</b> |
| <b>Annexe 3</b> Tarif applicable pour acquitter le coût d'un rachat de service accompli comme employée occasionnelle  | <b>56</b> |
| <b>Annexe 4</b> RRQ - Maximum des gains admissibles (MGA) et maximum supplémentaire des gains admissibles (MSGa)  | <b>58</b> |
| <b>Annexe 5</b> Données RRQ 2023-2025   | <b>59</b> |
| <b>Annexe 6</b> Évolution des taux de cotisation RREGOP   | <b>60</b> |



## Pour bien préparer sa retraite

En tant que professionnelle en soins œuvrant au sein du réseau public de santé, vous cotisez au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Cette brochure, conçue par la FIQ, a pour but de vous fournir une information la plus complète possible concernant votre régime de retraite. Que vous soyez à 10, 20 ou 30 ans de votre retraite, il est important de connaître vos droits, mais aussi les avantages que vous offre votre régime de retraite collectif.

Le RREGOP est géré de façon responsable, et ce, depuis sa création le 1<sup>er</sup> juillet 1973. L'organisme chargé de son administration est Retraite Québec, mais un comité de retraite a également été constitué par la Loi sur le RREGOP. Ce comité est composé de représentantes des participantes, des prestataires et du gouvernement. La FIQ siège à ce comité qui a notamment comme mandat de formuler des recommandations concernant l'application des dispositions du régime de retraite.

Cette saine gestion du RREGOP en assure la pérennité et fait en sorte qu'il demeure un excellent régime de retraite qui se porte bien contrairement aux nombreux préjugés colportés. Plus de 600 000 travailleuses y participent.

Un autre avantage majeur du RREGOP est le fait qu'il s'agit d'un régime à prestations déterminées, c'est-à-dire que la rente est garantie jusqu'au décès de la retraitée et qu'elle est réversible au conjoint survivant.

Soucieuse des conditions de vie des professionnelles en soins autant sur le marché du travail qu'à la retraite, la FIQ demeure vigilante quant à l'avenir des régimes publics de revenus à la retraite, ces régimes étant constamment menacés par les défenseurs de la privatisation.

Ainsi, la Fédération continue d'élaborer et de défendre des revendications, toujours dans le but d'améliorer les revenus des professionnelles en soins à la retraite.

Bonne lecture!

Roberto Bomba

Trésorier responsable du secteur Sécurité sociale – Volet Retraite

## Notes historiques

**1966** Entrée en vigueur du Régime de rentes du Québec (RRQ).

**1973** Création du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) le 1<sup>er</sup> juillet à la suite des négociations nationales de 1972 :

- Les professionnelles en soins détentrices de poste, embauchées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1973, participent au RREGOP à compter de leur embauche;
- Les professionnelles en soins qui, avant le 1<sup>er</sup> juillet 1973, participaient à un régime complémentaire de retraite (RCR) ont, lors d'un vote référendaire, décidé si elles voulaient transformer leur RCR en rente viagère (assureur) ou le transférer à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA);
- Les professionnelles en soins qui, avant le 1<sup>er</sup> juillet 1973, ne participaient pas à un RCR ont la possibilité de racheter, sous forme de crédit de rente, les années de service effectuées avant leur adhésion au RREGOP.

**1987** Modifications apportées au RREGOP le 1<sup>er</sup> janvier à la suite de la négociation nationale :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987, les salariées non-détentrices de poste (occasionnelles) participent désormais au RREGOP. Elles ont la possibilité de racheter le service effectué comme salariée occasionnelle avant cette date, incluant les périodes de congé de maternité et d'invalidité.

**1991** Modifications apportées au RREGOP à la suite de la négociation nationale :

- Une diminution de l'âge d'admissibilité à la retraite à 55 ans;
- Une diminution du coût pour le rachat d'un congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou pour adoption;
- La reconnaissance sans coût du congé de maternité survenu avant le 1<sup>er</sup> janvier 1989.

**1996** Modifications apportées au RREGOP à la suite de la négociation nationale :

- L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité à une rente sans réduction : 55 ans et 35 années de service, 60 ans et 20 années de service;
- La possibilité, à certaines conditions, de transférer la valeur de la rente différée dans un compte de retraite immobilisé (CRI) en cas de cessation d'emploi;
- L'établissement de mesures temporaires incitatives à la retraite et à la diminution du temps de travail;
- La diminution de la réduction actuarielle de 6 à 4 %.

**1997** Programme de départ volontaire à la retraite à la suite d'une entente nationale en vue de réduire les coûts de main-d'œuvre :

- Le critère (temporaire) d'admissibilité à la retraite : 50 ans ;
- La revalorisation (temporaire) des crédits de rente.

Reconnaissance des années à titre d'étudiante infirmière aux fins de rachat d'années de service antérieures au RREGOP à la suite d'une décision arbitrale gagnée par la FIIQ.

**2000** Modifications apportées au RREGOP à la suite de la négociation nationale :

- Les nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle : 60 ans (peu importe le nombre d'années de service) ou 35 années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite (peu importe l'âge) ;
- La revalorisation des années donnant droit à un crédit de rente pour la salariée qui cesse de participer à son régime après le 31 décembre 1999 ;
- La reconnaissance d'une année de service complète pour l'admissibilité à la retraite, applicable à une salariée à temps partiel ou en congé sans solde, à compter de 1987.

**2001** Modifications des dispositions concernant les rachats :

- Une tarification plus avantageuse (pour le rachat du service effectué comme salariée occasionnelle et pour les rachats effectués plus de six mois suivant la fin d'un congé sans solde) est introduite ;
- La cotisation au RREGOP lors de certaines absences est désormais maintenue ;
- La possibilité de racheter un minimum de jours et non plus le congé en entier est obtenue ;
- Un taux d'intérêt, semblable à celui offert par les institutions financières lors du financement d'un rachat, est introduit.

**2002** Cotisation obligatoire pour les congés sans solde de moins de 30 jours consécutifs et les congés sans solde à temps partiel équivalant à 20 % ou moins d'un temps complet.

**2006** Décision arbitrale gagnée par la FIIQ : une salariée peut désormais racheter un congé de maternité et un congé sans solde en prolongation d'un congé de maternité avant son adhésion au RREGOP (rachat de crédit de rente).

Augmentation à 135 jours à titre de journées créditées pour un congé de maternité débutant après le 31 décembre 1988.

Adoption de la loi instituant dans une loi distincte la CARRA.

**2007** Accumulation de sa rente et de son salaire par la retraitée retournant au travail, peu importe son âge, et absence de cotisation au RREGOP.

**2008** Possibilité pour le conjoint de renoncer à la rente de sa conjointe décédée au profit des héritiers légaux.

**2010** Entrée en vigueur de la modification législative prévoyant l'étalement des montants forfaitaires versés depuis 2007 à titre d'augmentation salariale.

Réduction du délai de 36 à 24 mois pour la révision de la rente par la CARRA.

Possibilité pour une employée qui a occupé une fonction dans un centre de recherche de procéder au rachat de la période travaillée, selon certaines conditions.

Modifications apportées au RREGOP à la suite de la négociation nationale :

- Changement de la méthode actuarielle utilisée pour déterminer le taux de cotisation à payer. Ce changement apporte plus de transparence par l'identification d'un surplus ou d'un déficit. De plus, par la création d'une réserve financière, une plus grande stabilité du taux de cotisation est attendue;
- Nouvelle formule de cotisation qui s'installera graduellement le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour se terminer en 2016;
- La partie syndicale s'engage formellement à financer la moitié du coût relié à la modification de la formule d'indexation pour les années 1982 à 1999, lorsque les fonds le permettront;
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2011, entrée en vigueur des modifications suivantes :
  - déplaçonnement du nombre maximal d'années de participation au RREGOP aux fins de calcul de la rente, de 35 à 38 années,
  - sauf pour les congés parentaux, il n'est plus possible d'appliquer la banque de 90 jours sur un congé sans solde pris à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011;
- Le 1<sup>er</sup> avril 2011, modification à la hausse des grilles de tarification applicables aux rachats de service;
- Le 1<sup>er</sup> juillet 2011, le rachat de service antérieur au RREGOP n'est plus possible.

**2013** Reconnaissance d'un droit de rachat aux salariées occasionnelles et aux salariées titulaires de poste à temps partiel basé sur le temps qu'elles auraient travaillé, n'eût été l'autorisation du congé.

**2014** Les arbitres ont dorénavant les pouvoirs prévus aux articles 100.6 à 100.8 du Code du travail.



**2015** Confirmation par la CARRA que le contrat d'assurance collective FIQ répond à toutes les exigences de l'article 21 de la Loi sur le RREGOP et que, par conséquent, les membres de la FIQ ont droit à une exonération de cotisations pour plus de trois ans.

La pratique administrative de Retraite Québec qui consiste à autoriser l'annulation de sa demande de rente de retraite tant que le premier versement de la rente n'a pas été encaissé est maintenant enchâssée dans la Loi.

Réversibilité de la rente au conjoint survivant : la pension accordée au conjoint survivant est automatiquement à 60 % si le décès survient entre la date de réception de la demande de rente et la date qui suit le 31<sup>e</sup> jour de l'avis de la commission l'invitant à exprimer sa volonté sur le pourcentage de réversibilité.

Depuis le 3 novembre 2015, la commission fait remise de tout montant de pension ou de crédit de rente qui lui est dû, de tout montant excédentaire de remboursement de cotisations, de tout montant de sommes versées en trop qui résultent d'une erreur administrative que la personne ne pouvait raisonnablement constater.

**2016** Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la CARRA et la Régie des rentes du Québec se regroupent sous l'appellation Retraite Québec.

Modifications apportées au RREGOP à la suite de la négociation nationale :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le déplafonnement du nombre maximal d'années de participation au RREGOP aux fins de calcul de la rente passe de 38 à 40 années;
- Le 1<sup>er</sup> juillet 2019 :
  - l'introduction d'un nouveau critère d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle, soit l'âge et le nombre d'années de service du participant totalisent 90 dans la mesure où ce dernier est âgé d'au moins 60 ans,
  - l'âge d'admissibilité à une rente sans réduction augmente de 60 à 61 ans;
- Le 1<sup>er</sup> juillet 2020, la réduction actuarielle actuellement de 4 % dans le cas d'anticipation de la rente augmente à 6 % de réduction par année d'anticipation (0,5 % par mois).

**2019** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les conjoints de fait qui se séparent peuvent se partager, sur une base volontaire, les droits accumulés dans le RREGOP.

**2025** Modifications apportées au RREGOP suite à la négociation nationale: \* la date de fin de participation augmente au 30 décembre de l'année où la participante atteint 71 ans. \* Possibilité de prolongation de la retraite progressive jusqu'à un maximum de 7 ans.

## Sigles

### **C.C.N.**

Convention collective nationale

### **CRI**

Compte de retraite immobilisé

### **FE**

Facteur d'équivalence

### **FESP**

Facteur d'équivalence pour service passé

### **FRV**

Fonds de revenu viager

### **MGA**

Maximum des gains admissibles au RRQ

### **MSGA**

Maximum supplémentaire des gains admissibles au RRQ

### **PSV**

Pension de la Sécurité de la vieillesse

### **RCR**

Régime complémentaire de retraite

### **REER**

Régime enregistré d'épargne retraite

### **RIIRS**

Regroupement interprofessionnel des intervenantes retraitées des services de santé

### **RREGOP**

Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics

### **RRPE**

Régime de retraite du personnel d'encadrement

### **RRQ**

Régime de rentes du Québec

### **TAIR**

Taux d'augmentation de l'indice des rentes

## Adresses

### **Portail Québec**

Quebec.ca

### **PSV**

Service Canada

Tél. : 1 800 277-9915

servicecanada.gc.ca

Québec – Centre Service Canada

330, rue de la Gare-du-Palais

Québec (Québec) G1K 3X2

Montréal – Centre Service Canada

Complexe Guy-Favreau, suite 034

200, boulevard René-Lévesque Ouest

Montréal (Québec) H2Z 1X4

### **Retraite Québec**

#### **Régime de rentes du Québec**

Case postale 5200

Québec (Québec) G1K 7S9

Tél. : 1 800 463-5185

Bureau de Québec

Place de la Cité, 2600, boulevard Laurier

Sainte-Foy (Québec) G1V 4T3

Tél. : 418 643-5185

Bureau de Montréal

1055, boulevard René-Lévesque Est

Montréal (Québec) H2L 4T6

Tél. : 514 873-2433

retraitequebec.gouv.qc.ca

### **Retraite Québec**

#### **Régimes de retraite du secteur public**

Place de la Cité, 2600, boulevard Laurier

Québec (Québec) G1V 4T3

Tél. : 418 643-4881 ou 1 800 463-5533

retraitequebec.gouv.qc.ca

### **RIIRS**

1170, boulevard Lebourgneuf, bureau 405

Québec (Québec) G2K 2E3

Tél. : 418 626-0861 ou 1 800 639-9519

riirs.org

# RREGOP

## Traitement admissible

Le traitement admissible est le salaire annuel de base ou le salaire à l'échelle prévu par la convention collective et versé à la salariée au cours d'une année civile. Pour la salariée recevant des prestations d'assurance salaire ou qui est en congé de maternité, c'est le salaire auquel elle aurait eu droit, n'eût été cette absence.

- Sont inclus dans le salaire admissible pour les professionnelles en soins : les montants forfaitaires et la rémunération additionnelle.
- Sont exclus du salaire admissible : les primes, les allocations, les compensations, les heures supplémentaires et les bénéfices marginaux.

## Cotisation

Les cotisations sont calculées selon le traitement admissible. Comme le RREGOP est un régime à prestations déterminées, le taux de cotisation n'est pas fixe et varie dans le temps en fonction des évaluations actuarielles triennales et des mises à jour annuelles.

Pour l'année 2026, le taux de cotisation est de 8,63 % et le maximum des gains admissibles (MGA) à Retraite Québec est de 74 600 \$.

### Calcul de la cotisation pour l'année 2026

**Cotisation annuelle** 8,63 % X (traitement admissible - 25 % MGA<sup>1</sup>)

**Salariée** 8,63 % X (89 656 \$ - 18 650 \$) = 6 128 \$ par année

À chaque année, le calcul de la cotisation change, puisque le taux de cotisation et le maximum des gains admissibles varient annuellement.

Pour la salariée dont le traitement admissible annualisé est inférieur au maximum des gains admissibles (MGA), une réduction est appliquée sur le montant de cotisation à payer. Ceci, afin que la cotisation versée soit équivalente à la cotisation qu'elle aurait versée si le pourcentage d'exemption applicable au MGA était demeuré à 35 %.

1. MGA : maximum des gains admissibles au RRQ. Il est de 74 600 \$ pour l'année 2026.

## Prestation

Lors de la retraite, la professionnelle en soins pourra compter sur une rente de retraite qui se compose de la rente de base à laquelle s'ajoutent, le cas échéant, le crédit de rente, la rente viagère additionnelle et la rente temporaire.

### Rente de base

La rente de base est versée à la retraite à la salariée en fonction de ses années de participation au RREGOP.

### Calcul de la rente

Le montant de rente auquel la retraitée a droit se calcule en utilisant la formule suivante :

$$2 \% \times \begin{array}{l} \text{Nombre d'années de} \\ \text{service pour le calcul} \\ \text{(maximum 40 années)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Traitement admissible} \\ \text{(moyenne des 5 années} \\ \text{les mieux rémunérées)} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Rente de} \\ \text{base annuelle} \end{array}$$

### Années de service pour le calcul

Au RREGOP, une année doit se lire 1,000 sur l'état de participation et cette année correspond, pour les professionnelles en soins, à 260 jours.

On entend par années de service aux fins de calcul de la rente :

- Les années de participation au RREGOP, c'est-à-dire les années de cotisation ;
- Les périodes exonérées, telles que l'invalidité donnant droit à des prestations d'assurance salaire, de la CNESST ou de la SAAQ, plus les périodes où la salariée reçoit des prestations dans le cadre d'un retrait préventif (pour plus de détails, voir la section Invalidité, p. 15) ;
- Les périodes créditées, c'est-à-dire le ou les congés de maternité depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1973 ou en cours le 1<sup>er</sup> juillet 1973 et après (pour plus de détails, voir la section Congé de maternité, p. 16) ;
- Les périodes rachetées, soit l'ensemble des absences sans salaire, telles que les congés sans solde et partiel sans solde, les congés parentaux et les suspensions (pour plus de détails, voir la section Rachat de service, p. 18) ;
- Les années rachetées comme employée occasionnelle auprès d'un organisme visé par le régime entre le 30 juin 1973 et le 1<sup>er</sup> janvier 1987 ;
- Les années de travail rachetées dans un centre de recherche avant son assujettissement ;
- Les années de travail rachetées chez un employeur assujetti au RREGOP à la suite de l'entrée en vigueur d'une loi après le 30 juin 2011 et la prise d'un décret après cette date ;

- Les années de travail rachetées chez un employeur qui a cessé d'exister après le 30 juin 2011 et dont les employées ont été intégrées à un organisme assujetti.

Ces années de service servant aux fins de calcul de la rente servent également à déterminer l'admissibilité à la retraite (pour plus de détails, voir la section Admissibilité à la retraite, p. 12).

### Traitement admissible moyen des années les mieux rémunérées

Pour établir le salaire moyen qui servira au calcul de la rente, il faut déterminer les cinq années de service dont le salaire a été le plus élevé.



#### Exemple :

##### Salariée à temps complet sans absence

| Année | Service crédité | Salaire          |
|-------|-----------------|------------------|
| 2026  | 1,0             | 89 656 \$        |
| 2025  | 1,0             | 87 346 \$        |
| 2024  | 1,0             | 85 338 \$        |
| 2023  | 1,0             | 80 316 \$        |
| 2022  | 1,0             | 78 741 \$        |
|       | <b>5,0</b>      | <b>86 279 \$</b> |

Pour la salariée à temps partiel, il faut, pour déterminer le salaire moyen, annualiser le service et le salaire.



#### Exemple :

##### Salariée à temps partiel qui travaille 50 % d'un temps complet

| Annualisation |                 |           |            |                  |
|---------------|-----------------|-----------|------------|------------------|
| Année         | Service crédité | Salaire   | Service    | Salaire          |
| 2026          | 0,5             | 44 828 \$ | 1,0        | 89 656 \$        |
| 2025          | 0,5             | 43 673 \$ | 1,0        | 87 346 \$        |
| 2024          | 0,5             | 42 669 \$ | 1,0        | 85 338 \$        |
| 2023          | 0,5             | 40 158 \$ | 1,0        | 80 316 \$        |
| 2022          | 0,5             | 39 371 \$ | 1,0        | 78 741 \$        |
|               |                 |           | <b>5,0</b> | <b>86 279 \$</b> |

À ce titre, le salaire retenu pour calculer le salaire moyen s'obtient en multipliant le salaire annualisé par le service annualisé.

En conséquence, le calcul de la rente pour deux salariées qui sont respectivement à temps complet et à temps partiel et qui cumulent 25 années et 12,5 années de service aux fins de calcul s'établira ainsi :



#### Exemple :

##### Salariée à temps complet

2 % X 25 années X 86 279 \$ = 43 139 \$ par année

##### Salariée à temps partiel

2 % X 12,5 années X 86 279 \$ = 21 570 \$ par année

## Admissibilité à la retraite

### Sans réduction actuarielle

- Avoir 61 ans ou plus, peu importe le nombre d'années de service **ou** compter 35 années de service aux fins d'admissibilité à la retraite, peu importe l'âge **ou** totaliser 90 en additionnant l'âge et les années de service, si la participante est âgée d'au moins 60 ans.

### Avec réduction actuarielle

- Avoir 55 ans ou plus, mais moins de 61 ans, sans avoir atteint 35 années de service aux fins d'admissibilité et sans avoir 60 ans additionné d'un nombre d'années de service totalisant 90.

### Années de service aux fins d'admissibilité à la retraite

En plus des années de service servant au calcul de la rente mentionnées à la section Calcul de la rente, à la page 10, ce sont des années de service reconnues uniquement pour établir l'admissibilité à la retraite.

Elles comprennent :

- Les années rachetées avant la participation au RREGOP (incluant le rachat d'un stage rémunéré);
- Les années de participation à un régime complémentaire de retraite (excluant les années pour lesquelles il y a eu remboursement pendant la participation au RREGOP);
- La reconnaissance du temps travaillé. Il s'agit du service ajouté pour compléter une année de service incomplète au RREGOP pour les années de service faites à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1987. Ce service s'ajoute pour celle qui cesse de participer au RREGOP après le 30 décembre 1999.

## Réduction actuarielle

La réduction actuarielle qui s'applique à la rente est de 0,5 % par mois, soit 6 % par année d'anticipation comprise entre la date de prise de la retraite et la première date à laquelle la salariée aurait pu prendre sa retraite sans réduction actuarielle selon les critères d'admissibilité à la retraite.



### Exemple :

Une professionnelle en soins ayant 28 années de service prend sa retraite à 56 ans. Il lui faut quatre années de plus pour atteindre un critère sans réduction, soit 60 ans + 30 années de service. La réduction applicable sur sa rente de base sera de **24 %**, soit 4 années X 6 % de réduction.



## Indexation

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

L'indexation se calculera selon les taux apparaissant ci-dessous :

| Rente correspondant au service accompli  | Taux d'indexation                  |
|--|------------------------------------|
| Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1982  | TAIR                               |
| À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 1982 et avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2000 | TAIR - 3 %                         |
| À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2000  | TAIR - 3 %<br>minimum 50 % du TAIR |

À la suite de la négociation nationale de 2010, le Front commun, dont la FIQ faisait partie, s'est formellement engagé à financer la moitié de la modification de la formule d'indexation s'appliquant aux années cotisées entre le 1<sup>er</sup> juillet 1982 et le 31 décembre 1999. Ainsi, lorsque l'évaluation actuarielle dégagera un surplus qui soit à la fois supérieur à 20 % du passif actuariel et qui permettra de financer entièrement le coût attribuable à la caisse des employées, la formule d'indexation sera remplacée par TAIR - 3 % minimum 50 % du TAIR.

## Coordination

À 65 ans, les prestations au RREGOP sont réduites; c'est ce que l'on appelle la coordination. Le choix judicieux du moment de la mise en paiement de la rente de retraite du RRQ et de la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) permettra d'optimiser les revenus à la retraite.

Cette coordination se fait selon la méthode de calcul suivante :

$$2 \% \quad \times \quad \begin{array}{c} \text{Nombre d'années} \\ \text{de service pour le} \\ \text{calcul (maximum 40} \\ \text{années)} \end{array} \quad \times \quad \begin{array}{c} \text{Traitement admissible} \\ \text{(moyenne des 5 années} \\ \text{les mieux rémunérées)} \end{array} \quad = \quad \begin{array}{c} \text{Rente de} \\ \text{base} \end{array}$$

MOINS

$$0,7 \% \quad \times \quad \begin{array}{c} \text{Nombre d'années} \\ \text{de service pour le} \\ \text{calcul (maximum 35} \\ \text{années)} \end{array} \quad \times \quad \begin{array}{c} \text{Moyenne du MGA} \\ \text{des 5 dernières années} \end{array} \quad = \quad \begin{array}{c} \text{Rente de} \\ \text{base à} \\ \text{65 ans} \end{array}$$

À la suite de la négociation nationale de 2010, lorsqu'une retraitée a plus de 35 années de service aux fins de calcul, la coordination ne se fait que sur 35 années de service, si bien que les années additionnelles ne sont pas coordonnées et, en conséquence, ne subissent aucune diminution.





### Exemple :

|       |   |           |   |           |   |                              |
|-------|---|-----------|---|-----------|---|------------------------------|
| 2 %   | X | 38 années | X | 86 279 \$ | = | 65 572 \$ par année          |
|       |   |           |   |           |   | Rente de base                |
| MOINS |   |           |   |           |   |                              |
| 0,7 % | X | 35 années | X | 66 580 \$ | = | 16 312 \$                    |
|       |   |           |   |           |   | <b>49 260 \$</b>             |
|       |   |           |   |           |   | Rente coordonnée<br>à 65 ans |

Peu importe que l'anticipation ou le report du versement de la rente de retraite du RRQ se fasse entre 60 et 72 ans, la coordination avec la rente RREGOP se fera à 65 ans.

## Invalidité – Prestation de retrait préventif

Lorsqu'une salariée est en invalidité et que cela lui donne droit à des prestations d'assurance salaire, de la CNESST ou de la SAAQ, elle n'a pas à verser de cotisations au RREGOP. Elle en est exonérée, et ce, pour une période de trois ans. Règle générale, le lien d'emploi est maintenu pendant les trois premières années selon les dispositions nationales de la convention collective.

Toutefois, compte tenu du fait que le régime d'assurance salaire des membres de la FIQ est obligatoire et en vigueur depuis au moins le 31 décembre 1989, l'exonération des cotisations peut s'appliquer au-delà de la 3<sup>e</sup> année d'invalidité dans la mesure où le lien d'emploi est maintenu.

Pour les membres qui ont joint la FIQ à la suite de la fusion des accréditations syndicales prévue par la Loi 30, cette exonération au-delà de la 3<sup>e</sup> année peut ne pas s'appliquer si la date du début de l'invalidité est antérieure à son affiliation à la FIQ.

En effet, puisque cette salariée demeure visée par le contrat d'assurance en vigueur à la date du début de son invalidité, il se peut que les termes de son contrat ne lui permettent pas de bénéficier de la prolongation de l'exonération. Elle doit s'informer auprès de son agente syndicale.

La salariée qui reçoit une indemnité de remplacement de revenu en raison de l'exercice d'un droit prévu aux articles 40, 41 et 46 de la LSST (Loi sur la santé et la sécurité du travail – Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite) est également exonérée du paiement de ses cotisations.

## Congé de maternité/paternité/adoption

### Congé de maternité

Lorsqu'une salariée est enceinte, elle a droit à un congé de maternité. Le régime de retraite prévoit la reconnaissance de ce congé.

Pour un congé de maternité débuté après le 31 décembre 1988, la reconnaissance sans coût du congé se fait automatiquement par la déclaration annuelle de l'employeur. Ceci est vrai pour l'ensemble des salariées, détentrices d'un poste ou non.

Si la salariée est **détentriche d'un poste** et qu'elle a bénéficié d'un congé de maternité qui était en cours le 1<sup>er</sup> juillet 1973 ou qui a commencé après cette date, mais qui a pris fin avant le 1<sup>er</sup> janvier 1989 ou qui était en cours à cette date, elle n'aura rien à déboursier pour obtenir la reconnaissance de cette période. Elle doit toutefois formuler une demande auprès de Retraite Québec pour que son congé soit reconnu. Si ce congé s'est terminé avant le 1<sup>er</sup> juillet 1983, une condition s'ajoute pour qu'il soit sans coût : la salariée doit avoir cotisé au RREGOP ou à un RCR ou avoir acquis le droit à un crédit de rente dans les 12 mois précédant la date du début du congé de maternité et avoir cotisé à nouveau dans les 24 mois suivant l'année de la fin du congé.

Une salariée qui croit avoir racheté un congé de maternité sous forme de congé sans solde devrait effectuer des vérifications auprès de Retraite Québec, car les sommes versées pourraient lui être remboursées.

Pour ce qui est de la salariée **non-détentriche d'un poste** ayant bénéficié d'un congé de maternité qui a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 1987 ou après cette date et qui a pris fin avant le 1<sup>er</sup> janvier 1989 ou qui était en cours à cette date, elle a droit à la reconnaissance de ce congé sans coût, mais elle doit formuler une demande auprès de Retraite Québec. Pour un congé de maternité ayant eu lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier 1987, la salariée doit procéder à un rachat de service conformément à la section Rachat de service, à la page 18.

### Nombre maximal de jours crédités pour la période

|  |                  |
|--|------------------|
| En cours le 1 <sup>er</sup> juillet 1973 ou qui a débuté après, mais terminé avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1976 | <b>90 jours</b>  |
| En cours le 1 <sup>er</sup> juillet 1976 ou qui a débuté après, mais terminé avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1983 | <b>120 jours</b> |
| En cours le 1 <sup>er</sup> juillet 1983 ou qui a débuté au plus tard le 31 décembre 1988                          | <b>130 jours</b> |
| Qui a débuté après le 31 décembre 1988 jusqu'à ce jour   | <b>135 jours</b> |

### Établissement du nombre de jours reconnus

Pour la salariée détentriche d'un poste à temps partiel et la salariée non-détentriche de poste, le nombre de jours reconnus pour ce congé est proportionnel au pourcentage

du temps de travail moyen des 20 semaines précédant le congé. Pour la salariée détentrice d'un poste, le nombre de jours ne peut être inférieur au nombre de jours prévus à son poste.

### **Congé de paternité**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de cinq jours ouvrables payés par son employeur. Durant ce congé, l'employeur prélève la cotisation sur le salaire versé.

Le salarié a également droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines consécutives. Durant ce congé, l'employeur prélève, sur l'indemnité qui est versée au salarié, une cotisation égale à celle qu'il aurait prélevée si le salarié ne s'était pas prévalu de ce congé.

La mère dont la conjointe accouche et qui est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant a également droit à ces congés.

### **Congé pour adoption**

La salariée qui adopte légalement un enfant (autre que celui de son conjoint) a droit à un congé payé de cinq jours ouvrables. L'employeur prélève sur le salaire versé la cotisation au régime de retraite.

La salariée a également droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines consécutives. Durant ce congé, l'employeur prélève sur l'indemnité qui est versée à la salariée une cotisation égale à celle qu'il aurait prélevée si la salariée ne s'était pas prévalu de ce congé.



## Rachat de service servant au calcul de la rente et de l'admissibilité

Le rachat est une façon d'augmenter la valeur de sa rente en y ajoutant des années servant au calcul de la rente ou en éliminant complètement ou partiellement la réduction qui s'applique si les critères d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle ne sont pas encore atteints.

Ainsi, peuvent être rachetés :

- Les absences sans salaire correspondant aux périodes de congé sans solde, de congé sans solde à temps partiel ou de suspension;
- Les congés parentaux, c'est-à-dire le congé sans solde ou partiel sans solde relatif à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- Les années de service accomplies comme employée occasionnelle;
- Le temps travaillé dans un centre de recherche avant son assujettissement;
- Le temps travaillé chez un employeur assujetti au RREGOP à la suite de l'entrée en vigueur d'une loi après le 30 juin 2011 ou de la prise d'un décret après cette date;
- Le temps travaillé chez un employeur qui a cessé d'exister après le 30 juin 2011 et dont les employées ont été intégrées à un organisme assujetti.

### Absences sans salaire

#### Congé sans solde, congé partiel sans solde, suspension

Sous réserve de certaines règles permettant le maintien de la participation à son régime de retraite pendant l'absence sans salaire, généralement, pour racheter ces absences, il faut verser sa cotisation de salariée et aussi celle que l'employeur aurait dû verser, majorées en raison du temps écoulé entre la prise du congé et la date du rachat.

#### Un rachat effectué dans les six mois suivant la fin de l'absence

Lorsque la demande de rachat est reçue à Retraite Québec dans les six mois suivant la fin de la période d'absence sans salaire, le montant requis pour acquitter le rachat correspondra à 200 % des cotisations qui auraient été retenues sur le salaire admissible que la salariée aurait reçu si elle ne s'était pas absentée. Elle paye, en fait, sa cotisation et celle de l'employeur.

#### Un rachat effectué plus de six mois suivant la fin de l'absence

Le coût du rachat pour une demande reçue par Retraite Québec plus de six mois suivant la fin de l'absence s'établit de la façon suivante :

|   |   |                    |
|---|---|--------------------|
| Traitement admissible de la salariée<br>au moment de la demande | X | Pourcentage établi |
|---|---|--------------------|

Le pourcentage applicable varie en fonction de l'âge au moment de la demande et de la période de service visée par le rachat.

Lorsque l'absence a débuté après le 31 décembre 2007, le tarif ne peut être inférieur à 200 % des cotisations (100 % dans le cas d'un congé parental) qui auraient été versées durant cette période.



### Exemple :

#### Rachat d'un congé sans solde

Une professionnelle en soins a pris un congé sans solde du 1<sup>er</sup> mars 1998 au 1<sup>er</sup> septembre 1998. Le 1<sup>er</sup> mai 2026, elle décide de racheter cette période d'absence. Sa demande de rachat est donc reçue à Retraite Québec plus de six mois suivant son retour de congé.

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Âge au moment du rachat            | 53 ans                                 |
| Salaire annuel au moment du rachat | 86 279\$                               |
| Taux applicable                    | 15 %                                   |
| Coût du rachat pour un an          | $86\,279 \$ \times 15 \% = 12\,942 \$$ |
| Coût du rachat pour six mois       | $12\,942 \$ \div 2 = 6\,471 \$$        |

Cette méthode pour déterminer le coût du rachat est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2001. Elle est beaucoup plus simple que la méthode précédente qui consistait à appliquer le taux de rendement de la caisse.

Comme mentionné à la section Indexation, à la page 14, les années de participation au RREGOP n'ont pas toutes la même indexation. C'est pourquoi le rachat d'une année pleinement indexée coûte plus cher qu'une année indexée selon le TAIR moins 3 %. Cela est toutefois plus avantageux.

Certains congés sans solde obéissent à des règles différentes :

- **Congé sans solde de 30 jours ou moins et congé sans solde à temps partiel de 20 % et moins du temps régulier d'une salariée à temps complet.** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, la cotisation est obligatoirement maintenue, ce qui évite d'avoir à racheter ces congés et en conséquence d'avoir à payer plus que sa part.
- **Congé sans solde de plus de 30 jours et congé sans solde à temps partiel de plus de 20 % du temps régulier d'une salariée à temps complet.** Selon la convention collective, il est possible pour la salariée de maintenir sa participation à son régime de retraite durant un tel congé, sous réserve des cotisations exigibles. Cette règle étant très avantageuse, informez-vous auprès de votre équipe syndicale locale pour en connaître les modalités.

Vous trouverez la tarification applicable au rachat des absences sans salaire à l'annexe 1, à la page 52.

## Congés parentaux

### Congé sans solde ou partiel sans solde relatif à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Pour l'ensemble des salariées, le coût de rachat de l'un de ces congés sera égal à la moitié du coût de rachat d'une absence sans salaire si le congé était en cours le 1<sup>er</sup> janvier 1991 ou s'il a débuté après cette date. Si l'un de ces congés a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier 1991, pour calculer le coût du rachat, il faut se référer à la section précédente sur les absences sans salaire.

#### Un rachat effectué dans les six mois suivant la fin de l'absence

Lorsque la demande de rachat est reçue à Retraite Québec dans les six mois suivant la fin de l'absence, la salariée ne débourse que les sommes qui auraient été retenues sur le salaire admissible qu'elle aurait reçu si elle ne s'était pas absentée.

#### Un rachat effectué plus de six mois suivant la fin de l'absence

Tout comme le rachat des périodes de congé sans solde, le coût du rachat s'établit selon la formule suivante :

$$\begin{array}{ccc} \text{Traitement admissible de la salariée} & & \\ \text{au moment de la demande} & \times & \text{Pourcentage établi} \end{array}$$

Le pourcentage varie en fonction de l'âge au moment de la demande et de la période à racheter.

Vous trouverez la tarification applicable au rachat des congés parentaux à l'annexe 2, à la page 54.

## Nombre de jours rachetables lors d'une absence sans salaire

Pour la salariée détentrice d'un poste à temps complet ou la salariée détentrice d'un poste à temps partiel et n'offrant aucune disponibilité additionnelle à son employeur, le nombre de jours rachetables est celui prévu au poste détenu par la salariée.

Pour la salariée détentrice d'un poste à temps partiel et offrant une disponibilité additionnelle à son employeur et pour la salariée ne détenant aucun poste, il est possible de racheter les jours où la salariée aurait travaillé, n'eût été le congé qui a été autorisé.

C'est à l'employeur que revient la responsabilité d'évaluer, selon la méthode la plus appropriée dans une situation donnée, la période qui aurait normalement été travaillée par la salariée qui a été autorisée à bénéficier d'une absence sans salaire.

Ainsi, la moyenne des 12 derniers mois de travail, la moyenne des 20 dernières semaines ou encore le nombre d'heures travaillées par la personne qui suit sur la liste d'ancienneté, dans la mesure où les disponibilités sont les mêmes, sont toutes des méthodes appropriées pour déterminer le nombre de jours rachetables.

Pour la salariée qui bénéficie d'un congé parental, la période d'absence devrait normalement être établie dans la même proportion que celle applicable au congé de maternité pour la durée accordée en vertu de ses conditions de travail.

Finalement, si une salariée obtient un poste durant son absence sans salaire, le nombre de jours rachetables devrait correspondre minimalement au pourcentage du poste obtenu pendant l'absence.

### **Limite à la possibilité de racheter des absences sans salaire**

Conformément aux lois fiscales, la durée des périodes d'absence sans salaire postérieures à 1991 pouvant être rachetées est limitée à cinq années. À ces périodes peuvent s'ajouter des congés pour obligations familiales ou des congés parentaux n'excédant pas 12 mois chacun, jusqu'à concurrence de 36 mois. Ces périodes ne peuvent totaliser plus de huit années.

Si la limite de huit années est atteinte, Retraite Québec ne refuse pas nécessairement le rachat, elle calcule plutôt un facteur d'équivalence pour service passé (FESP) et le fait approuver par l'Agence du revenu du Canada. Pour obtenir de l'information sur le cumul des périodes d'absence, la salariée peut contacter son employeur ou Retraite Québec qui verra à clarifier le dossier avec elle.

### **Années de service accomplies comme employée occasionnelle**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1987, à la suite de la négociation nationale, les salariées occasionnelles ont le droit de participer au RREGOP. Ces salariées peuvent racheter les années de service effectuées entre le 30 juin 1973 et le 1<sup>er</sup> janvier 1987 comme salariée occasionnelle (TPO). Les congés de maternité et les périodes d'absence pour invalidité ayant eu cours pendant cette période peuvent également être rachetés. Les absences sans salaire ne sont pas rachetables durant cette période.

Tout rachat fait à compter d'aujourd'hui étant nécessairement une demande faite plus de six mois suivant la fin de l'absence, il se fait selon la formule suivante :

$$\begin{array}{ccc} \text{Traitement admissible de la salariée} & & \\ \text{au moment de la demande} & \times & \text{Pourcentage établi} \end{array}$$

Le pourcentage applicable varie en fonction de l'âge au moment de la demande et de la période à racheter.

Vous trouverez la tarification applicable au rachat de service accompli comme employée occasionnelle à l'annexe 3, à la page 56.

### **Centre de recherche**

Il est dorénavant possible de procéder au rachat du temps travaillé, d'une période de maternité ou d'invalidité donnant droit à l'assurance salaire, dans un centre de recherche avant son assujettissement. Les centres de recherche concernés sont ceux gérés par un établissement désigné centre hospitalier universitaire, institut universitaire ou centre affilié universitaire.

Les employées visées sont celles qui travaillent dans un de ces centres et dont la rémunération provient du budget du centre de recherche, à l'exception des chercheuses et assistantes chercheuses non salariées, stagiaires, étudiantes et boursières.

Pour que le temps travaillé puisse être racheté, le centre de recherche doit devenir un établissement visé par le RREGOP. Pour ce faire, il doit y avoir une demande conjointe des employées et de l'employeur. C'est à la suite de scrutins favorables que le centre peut devenir un établissement visé et que les employées peuvent faire parvenir une demande de rachat à Retraite Québec.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le tarif applicable au coût du rachat de service effectué dans un centre de recherche est celui pour acquitter le coût d'un rachat d'une absence sans salaire, dont vous trouverez la tarification à l'annexe 1, à la page 52.

La période rachetable doit être postérieure au 4 septembre 1991.

### **Rachat de service dans un organisme avant son assujettissement**

Une salariée participant au RREGOP ou au RRPE peut racheter le temps travaillé chez un employeur assujetti au RREGOP à la suite de l'entrée en vigueur d'une loi après le 30 juin 2011 et la prise d'un décret après cette date, de même que le temps travaillé chez un employeur qui a cessé d'exister après le 30 juin 2011 et dont les employés ont été intégrés à un organisme assujetti.

Outre le temps travaillé, les périodes de congé de maternité, de même qu'une absence invalidité admissible à l'assurance salaire sont des périodes rachetables.

La période rachetable doit se situer après le 30 juin 2011 et un maximum de 15 années peut être racheté.

Le tarif applicable est celui prévu à l'annexe 1, à la page 52.

### **Avantages d'un rachat**

Le rachat offre la possibilité d'augmenter ses revenus à la retraite et peut permettre d'en devancer la date. Pour évaluer quel avantage une salariée peut retirer d'un rachat, elle doit comparer le coût de ce rachat avec la valeur du bénéfice que procurera la période rachetée. Il faut diviser son coût par l'augmentation de rente qu'il procure.

Règle générale, il est avantageux de procéder au rachat d'années de service comme employée occasionnelle. Pour ce qui est des rachats d'absences sans salaire demandés plus de six mois après un retour au travail, comme ils sont plus dispendieux, il appartient à chacune de décider s'il est avantageux de racheter en comparant le coût avec le bénéfice attendu. Les absences sans salaire en prolongation de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 sont généralement avantageuses à racheter, car elles coûtent moins cher que les autres types d'absences sans salaire.





### Exemple :

Une professionnelle en soins de 40 ans rachète un congé parental pris en 2015. Son rachat lui coûte 4 223 \$, puisque son traitement admissible au moment du rachat est de 63 024 \$ ( $6,70\% \times 63\,024\ \$$ ). Ce rachat lui permet d'augmenter sa rente de 1 200 \$ annuellement en supposant un traitement admissible moyen de 60 000 \$ ( $2\% \times 60\,000\ \$$ ). Notons que ce montant supplémentaire de rente est en valeur d'aujourd'hui. Au moment de sa retraite, le traitement admissible moyen de cette professionnelle sera probablement plus élevé, haussant ainsi la valeur de sa rente. Elle mettra environ quatre ans (avant 65 ans) avant de profiter de ce rachat.

### Conditions pour faire un rachat

Pour racheter, il faut obligatoirement être une participante au RREGOP le jour où Retraite Québec reçoit la demande de rachat ou, le cas échéant, le jour où la demande est expédiée. De plus, une demande de rachat ne peut être présentée qu'après la période d'absence et non pendant celle-ci, à moins qu'elle concerne une période d'invalidité ou de congé de maternité.

Il est impossible d'effectuer un rachat une fois que l'emploi a pris fin. Cependant, si au moment où la personne a cessé de cotiser au régime, elle a acquis le droit à une rente de retraite (55 ans ou 35 années de service aux fins d'admissibilité), elle pourra racheter en expédiant simultanément à Retraite Québec une demande de rachat et une demande de rente.

Une salariée de la liste de disponibilité pourra également faire une demande de rachat, malgré le fait qu'elle ne cotise plus. Elle doit cependant avoir cotisé après la période qu'elle désire racheter et avoir acquis le droit à une rente de retraite lorsqu'elle a cessé de cotiser. Dans ce cas aussi, les demandes de rachat et de rente devront être expédiées en même temps à Retraite Québec et peuvent être remplies en ligne grâce au service Mon dossier.

### Demande de rachat

Lorsqu'une salariée répond aux conditions prévues à la section précédente, elle peut procéder à une demande de rachat en utilisant le formulaire 727-ABS « Demande de rachat de service pour une absence » ou le formulaire 727-TRA « Demande de rachat de service pour une période de travail », selon le cas. Ces formulaires sont disponibles sur le site de Retraite Québec.

Lorsque la salariée a rempli le formulaire, elle le transmet à Retraite Québec, soit par la poste ou par internet, accompagné des pièces justificatives, s'il y a lieu, et c'est Retraite

Québec qui se chargera de contacter les employeurs concernés afin de compléter la demande de rachat.

Si l'employeur indique à Retraite Québec qu'il ne détient plus les informations concernant certaines années, Retraite Québec entreprend une démarche avec la ligne d'affaire du Régime de rentes du Québec afin d'obtenir l'historique des employeurs qui sera ajouté à la demande de rachat. Toutefois, s'il advenait que la période d'absence ou de travail ne puisse être attestée par un employeur, Retraite Québec pourrait alors procéder à des vérifications auprès de Revenu Québec avec l'autorisation de la salariée.

### **Proposition de rachat**

Si la période demandée peut faire l'objet d'un rachat, Retraite Québec fera parvenir à la salariée une proposition de rachat. Cette proposition indique les périodes acceptées, le coût du rachat, les modalités de paiement et l'avantage obtenu à la retraite. Elle sera valide pendant 60 jours. Au terme de ce délai, si aucune suite n'a été donnée à la proposition de rachat de Retraite Québec, cette dernière considérera que la demande n'a jamais été formulée. Une autre demande pourra être effectuée plus tard.

Si la salariée est en désaccord avec la proposition de rachat de Retraite Québec (période rachetable, coût, etc.), elle peut demander un réexamen en respectant les délais indiqués à la proposition.

### **Acquittement du rachat**

Le coût du rachat peut être acquitté selon l'une des modalités suivantes :

- Un paiement comptant du coût du rachat, avant la date d'expiration de la proposition, quel que soit le moyen utilisé pour acquitter le coût, c'est-à-dire chèque, transfert provenant d'un fond REER. Aucun intérêt n'est calculé durant les 60 jours de la période de validité de la proposition.
- Un paiement par versements ou par prélèvements bancaires. Dans ce cas, un intérêt de financement sera exigé. Chaque 1 000 \$ de coût de rachat permet d'échelonner le paiement sur un an, et ce, jusqu'à un maximum de 10 ans. Ainsi, si le rachat coûte 5 000 \$, jusqu'à 5 années pourront être prises pour effectuer la totalité du paiement. Néanmoins, le rachat doit être totalement acquitté avant la prise de la retraite.

Lorsque le coût d'un rachat a été entièrement acquitté, il est impossible de l'annuler afin d'obtenir le remboursement des sommes versées. De plus, un rachat ne peut être payé par le transfert d'un REER appartenant au conjoint.

## Déductions d'impôts

Les sommes versées pour un rachat de service peuvent généralement être déduites dans une déclaration d'impôts, sauf si le montant servant à l'acquitter provient d'un transfert de fonds d'un REER. Dans ce cas, la personne a déjà bénéficié de la déduction d'impôts applicable. Les intérêts sont également déductibles d'impôts. Le montant maximum déductible varie en fonction de l'année rachetée.

Pour le rachat d'une période de service accomplie **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990**, la totalité des sommes versées est déductible dans l'année des versements. Elles ne peuvent être déduites dans l'année précédente même si les sommes sont versées durant les 60 premiers jours de l'année. Le rachat entraînera le calcul d'un facteur d'équivalence (FE) ou d'un facteur d'équivalence pour service passé (FESP). Pour plus d'information sur le FE ou le FESP, voir la section à ce sujet à la page 26.

Pour le rachat d'une période de service accomplie **avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990**, le montant maximum qui pourra être déduit par année dépend de la participation ou non à un régime de retraite pendant la période à racheter.

### Rachat sans cotisation à un régime de retraite

En l'absence de cotisation à un régime de retraite pendant la période à racheter, le maximum déductible est le montant versé ou le montant prévu aux lois fiscales multiplié par le nombre d'années civiles visées par le rachat. Ce maximum est de 3 500 \$ par année au fédéral et de 5 500 \$ par année au provincial (Québec).



#### Exemple :

|                   |                           |                              |
|-------------------|---------------------------|------------------------------|
| Coût du rachat    | 1986                      | 3 000 \$                     |
|                   | 1987                      | 3 000 \$                     |
| <b>Coût total</b> | <b>2 années</b>           | <b>6 000 \$</b>              |
|                   | <b>Déduction fédérale</b> | <b>Déduction provinciale</b> |
| Maximum cumulé    | 7 000 \$ (2 X 3 500 \$)   | 11 000 \$ (2 X 5 500 \$)     |
| Maximum annuel    | 3 500 \$                  | 5 500 \$                     |

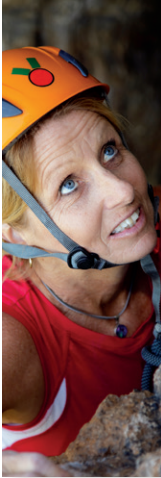
Dans cet exemple, au fédéral, 3 500 \$ l'année du rachat et 2 500 \$ l'année suivante pourront être déduits alors qu'au provincial, c'est 5 500 \$ l'année du rachat et 500 \$ l'année suivante qui pourront l'être, pour un total de 6 000 \$.

### Rachat avec cotisation à un régime de retraite

Lorsque la participante a cotisé à un régime de retraite pendant la période à racheter, la totalité des sommes versées est déductible jusqu'à un maximum de 3 500 \$ au fédéral

et de 5 500 \$ au provincial. Cependant, les sommes suivantes devront être déduites de ce maximum, soit :

- Les cotisations versées au régime de retraite pour l'année courante;
- Les sommes déduites pour le rachat d'années de service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990;
- Les sommes déduites pour le rachat d'années de service accomplies avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990 alors que la participante ne cotisait pas à un régime de retraite.



**Exemple :**

|                   |                 |                 |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| Coût du rachat    | 1986            | 2 500 \$        |
|                   | 1987            | 2 500 \$        |
| <b>Coût total</b> | <b>2 années</b> | <b>5 000 \$</b> |

| <b>Année d'imposition</b> | <b>Cotisation RREGOP</b> | <b>Déduction fédérale</b> | <b>Déduction provinciale</b> |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 2007                      | 2 000 \$                 | 1 500 \$                  | 3 500 \$                     |
| 2008                      | 2 000 \$                 | 1 500 \$                  | 1 500 \$                     |
| 2009                      | 2 000 \$                 | 1 500 \$                  |                              |
| 2010                      | 2 000 \$                 | 500 \$                    |                              |
|                           |                          | <b>5 000 \$</b>           | <b>5 000 \$</b>              |

**FE et FESP**

Une personne qui ne participe à aucun régime de retraite peut verser annuellement, dans un REER, une contribution maximale représentant 18 % de son revenu gagné. Lorsqu'une personne participe à un régime de retraite, un facteur d'équivalence (FE) est émis chaque année d'imposition. Le FE consiste à octroyer une valeur à ce régime de retraite, ce qui a pour effet de réduire la contribution maximale à un REER (18 % du revenu gagné) pour l'année suivante. L'année 1990 est la première année où il y a eu calcul d'un facteur d'équivalence. Il n'y a aucun FE pour les années antérieures à 1990.

Puisque, durant l'année qui sera rachetée, il n'y avait pas ou peu de participation à un régime de retraite, un FE qui tenait compte de cette situation a été émis et un investissement supplémentaire a pu être effectué dans un REER. Conséquemment, Retraite Québec devra, lors du rachat, corriger le FE émis pour l'année concernée par le rachat en émettant un FE corrigé ou un FESP (facteur d'équivalence pour service passé).

Si une salariée accepte et retourne une proposition de rachat avant le 1<sup>er</sup> mai qui suit la fin du congé qu'elle désire racheter, Retraite Québec calculera un FE pour chacune des

années visées par le rachat. En d'autres mots, Retraite Québec corrigera le FE qui avait été attribué pour l'année d'imposition de la période rachetée, ce qui aura pour effet de diminuer le maximum déductible au titre des REER pour l'année suivant le rachat. En effet, celui-ci avait été émis au préalable en tenant compte d'une période de non-participation au régime de retraite.

Par ailleurs, si la salariée accepte et retourne une proposition de rachat après le 30 avril de l'année suivant la fin de la période rachetée, Retraite Québec calculera un FESP. L'émission d'un FESP a pour but de corriger le FE émis dans le passé qui déterminait, à ce moment, le montant maximum déductible à titre de cotisations à un REER. Le rachat des années passées fait en sorte de diminuer le montant maximum que la salariée pouvait cotiser à un REER. En conséquence, si la salariée a déjà versé dans son REER les sommes maximales, elle devra retirer des sommes de son REER pour que le rachat soit accepté par Revenu Canada. Dans le cas contraire, l'Agence du revenu du Canada exigera que Retraite Québec annule le rachat et les sommes versées lui seront remboursées. Il est donc très important d'évaluer l'impact fiscal de l'émission d'un FESP sur un rachat.

Si la salariée ne verse pas à son REER la contribution maximale à laquelle elle a droit, elle peut la reporter et l'utiliser une autre année. Lorsque l'Agence du revenu du Canada transmet l'avis de cotisation, celui-ci indique le maximum déductible au titre des REER pour l'année suivante. Cet avis tient compte des reports de contribution des années précédentes. Ce montant constitue la marge REER.





### Exemple :

#### Marge REER suffisante

|                         |          |          |
|-------------------------|----------|----------|
| Rachat                  | 3 000 \$ |          |
| Marge REER avant rachat |          | 7 000 \$ |
| FESP                    |          | 6 000 \$ |

#### Marge REER après rachat **1 000 \$**

Rachat financé en argent « neuf », donc le 3 000 \$ est totalement déductible.

### Exemple :

#### Marge REER insuffisante

|                         |          |           |
|-------------------------|----------|-----------|
| Rachat                  | 4 000 \$ |           |
| Marge REER avant rachat |          | 1 000 \$  |
| FESP                    |          | 10 000 \$ |

#### Marge REER après rachat **- 9 000 \$**

Rachat financé en argent « neuf », donc le 4 000 \$ est totalement déductible.

La marge fiscale peut baisser jusqu'à moins 8 000 \$. Si elle baisse davantage, un retrait du REER est nécessaire. Conséquemment, le retrait du REER sera imposable, soit dans l'exemple ci-haut, 1 000 \$.

### Que faire lorsque la marge REER est insuffisante ?

Le paiement du rachat par un transfert d'un REER vient réduire le montant de votre FESP.



### Exemple :

|                                |          |                   |
|--------------------------------|----------|-------------------|
| Coût du rachat                 | 3 000 \$ |                   |
| Marge REER avant rachat        |          | 1 000 \$          |
| FESP                           | 7 000 \$ |                   |
| Rachat (transfert REER)        | 3 000 \$ |                   |
| FESP net                       | 4 000 \$ | 4 000 \$          |
| <b>Marge REER après rachat</b> |          | <b>- 3 000 \$</b> |

Dans le cas où le retrait d'un REER comporte des conséquences fiscales importantes, la demande de rachat peut être retardée. Cette alternative permet de réduire l'espace

REER nécessaire. En effet, même si le rachat coûte plus cher plus tard, le FESP demeure le même et la marge nécessaire sera moins grande. De plus, le rendement obtenu des fonds de REER permettra de compenser le coût de rachat plus élevé. Lorsqu'il faut établir une stratégie fiscale, on peut consulter un-e expert-e en planification financière.



#### Exemple :

|                                |          |             |
|--------------------------------|----------|-------------|
| Coût du rachat                 | 6 000 \$ |             |
| Marge REER avant rachat        |          | 1 000 \$    |
| FESP                           | 7 000 \$ |             |
| Rachat (transfert REER)        | 6 000 \$ |             |
| FESP net                       | 1 000 \$ | 1 000 \$    |
| <b>Marge REER après rachat</b> |          | <b>0 \$</b> |

## Rachat des années remboursées

Il n'est pas possible de racheter des périodes qui ont fait l'objet d'un remboursement alors que la salariée participait au RREGOP. Toutefois, elle peut racheter une période d'absence sans salaire qui n'a jamais fait l'objet d'un rachat, même si cette période se situe à l'intérieur d'une période qui a été remboursée.

## Banque de 90 jours

Pour calculer la rente de retraite ou établir l'admissibilité à la retraite, un maximum de 90 jours est ajouté au service afin de combler toute absence sans traitement non rachetée si cette absence est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, seules les absences sans traitement liées à un congé parental (maternité, paternité ou adoption) peuvent être comblées par la banque de 90 jours.

Cette banque ne peut servir à déterminer le traitement admissible si les absences se situent à l'intérieur des cinq meilleures années.





## Service antérieur à l'adhésion au RREGOP – Crédit de rente

Le crédit de rente est une somme qui s'ajoute à la rente de base et qui résulte :

- D'un transfert provenant, soit d'un régime complémentaire de retraite, soit d'une entente de transfert ;  
ou
- D'un rachat d'années de service antérieures au RREGOP.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, il n'est plus possible de racheter, sous forme de crédit de rente, le temps travaillé avant la participation au RREGOP.

### Admissibilité

Tout comme la rente de base RREGOP, les années de service antérieures donnant droit à un crédit de rente seront payables selon certains critères d'admission. Dépendamment de la provenance du crédit de rente, les critères d'admissibilité sans réduction seront différents.

#### Crédit de rente obtenu à la suite d'un transfert de RCR

##### Sans réduction actuarielle

Le crédit de rente provenant d'une entente de transfert d'un RCR est payable sans réduction actuarielle à 60 ans d'âge ou à l'atteinte de 35 années de service aux fins d'admissibilité.

##### Avec réduction actuarielle

Le crédit de rente provenant d'une entente de transfert est réduit de 4 % par année d'anticipation entre la date effective de la retraite et la première date à laquelle la salariée aurait pu prendre sa retraite sans réduction au RREGOP.

#### Crédit de rente résultant d'un rachat d'années de service antérieures

##### Sans réduction actuarielle

Le crédit de rente résultant d'un rachat d'années de service antérieures est payable sans réduction à compter de 65 ans.

##### Avec réduction actuarielle

Lorsque l'âge de 65 ans n'est pas atteint, la réduction applicable est de 6 % par année comprise entre la date effective de la retraite et le 65<sup>e</sup> anniversaire.

Il est possible, pour la salariée qui prend sa retraite, de reporter le paiement de tout crédit de rente à une date ultérieure afin d'annuler ou de diminuer une réduction qui serait autrement applicable.



## Revalorisation du crédit de rente

La salariée qui cesse de participer à son régime de retraite le 31 décembre 1999 ou après et qui, au moment de sa retraite, est détentrice d'un crédit de rente qui fait suite à un transfert d'un RCR ou qui a été acquis à la suite d'un rachat d'années de service antérieures bénéficie de la revalorisation de son crédit de rente. Cette revalorisation prend la forme d'une rente viagère additionnelle et d'une rente temporaire payable jusqu'à 65 ans.

La retraitée qui a cessé de participer à son régime de retraite avant le 31 décembre 1999 ne peut bénéficier de la revalorisation de ses crédits de rente, et ce, même si elle est retournée au travail après le 31 décembre 1999.

### Calcul de la rente viagère additionnelle et de la rente temporaire

La valeur de la rente viagère additionnelle correspond à :

$$1,1 \% \times \begin{array}{c} \text{Nombre d'années ou parties} \\ \text{d'années donnant droit} \\ \text{au crédit de rente} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{Traitement admissible moyen des} \\ \text{5 années les mieux rémunérées} \end{array}$$

À cette rente s'ajoute une rente temporaire payable jusqu'à 65 ans qui se calcule de la façon suivante : nombre d'années de service donnant droit à un crédit de rente X 230 \$.



#### Exemple :

$$1,1 \% \times 3 \text{ années} \times 65\,963 \$ = 2\,177 \$$$

$$3 \text{ années} \times 230 \$ = 690 \$$$

**Total :** 2 177 \$ + 690 \$ = 2 867 \$ de revalorisation par année qui s'ajoute à la rente de base et au crédit de rente.

### Limite à la revalorisation

Si la salariée cumule plus de 35 années, en incluant les années servant au calcul de la rente et les années de crédit de rente, la valeur du crédit de rente ne changera pas, mais la revalorisation sera affectée. Le nombre total d'années de crédit de rente pouvant être revalorisé est égal à 35 moins les années servant au calcul de la rente.



#### Exemple :

Années RREGOP aux fins de calcul 30

Années de crédit de rente 7

**Total 37**

Comme le total dépasse 35, le maximum d'années revalorisées sera de 35 - 30 = 5 années.

## Admissibilité liée à la revalorisation

Peu importe que le crédit de rente résulte d'un transfert provenant d'un RCR ou d'un rachat de service antérieur, la rente viagère additionnelle et la rente temporaire en découlant sont réduites selon les mêmes règles que celles qui s'appliquent à la rente de base RREGOP (voir la section Admissibilité à la retraite, p. 12).

## Indexation

Tout comme les critères d'admissibilité, le montant de l'indexation dépend de la nature du crédit de rente.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, le crédit de rente obtenu à la suite d'un **transfert d'un RCR** non déficitaire est pleinement indexé durant la retraite, selon le TAIR.

Le crédit de rente obtenu à la suite d'un **rachat d'années de service antérieures** n'est pas indexé. Toutefois, en fonction des résultats des évaluations actuarielles, il pourrait être ajusté à la hausse.

La rente viagère additionnelle et la rente temporaire sont indexées annuellement selon le TAIR - 3 %.



# Cessation d'emploi

## Non admissible à une rente

### Moins de deux années de service

La salariée qui cesse d'être visée par son régime de retraite et qui a moins de deux années de service au RREGOP peut demander le remboursement de ses cotisations avec intérêts après qu'un délai de 210 jours se soit écoulé.

Si cette salariée participe de nouveau au RREGOP et qu'elle n'a pas obtenu le remboursement de ses cotisations, les années de service qu'elle accumule s'ajoutent à celles qui sont déjà à son crédit.

### Rente différée

La salariée qui cesse d'être visée par son régime de retraite, qui a plus de deux années de service au RREGOP et qui n'est pas admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction actuarielle a droit à une **rente différée** payable à 65 ans.

La rente différée est annulée si la salariée occupe à nouveau une fonction visée par le régime et les années de service qu'elle accumule s'ajoutent aux années de service déjà à son crédit.

### Admissibilité

La rente différée est payable à 65 ans, sans réduction actuarielle. La salariée peut toutefois anticiper le paiement de cette rente dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans. Si tel est le cas, une réduction de 6 % par année d'anticipation comprise entre l'âge de la retraite (minimum 55 ans) et le 65<sup>e</sup> anniversaire sera appliquée.

### Indexation

Pour la salariée qui a cessé de participer au RREGOP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1991, la rente est indexée selon le TAIR entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant la date de fin de participation et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du premier versement de la rente. Par la suite, elle est indexée comme la rente de base RREGOP.

### Calcul de la rente différée

Le montant annuel de la rente différée est calculé selon la même formule que la rente de base, soit :

$$2 \% \times \text{Nombre d'années aux fins de calcul} \times \text{Salaire moyen des 5 meilleures années} = \text{Rente de base}$$

Toutefois, la diminution de 0,7 % de la rente de base prévue à 65 ans en raison de la coordination au RRQ s'applique dès le début du versement de la rente.



### Exemple :

Une salariée cesse de participer au RREGOP à 42 ans. Elle a alors 20 ans de service pour le calcul de sa rente. Son salaire moyen est de 60 000 \$ et elle désire recevoir sa rente à 55 ans. La moyenne du MGA (5 dernières années) au moment de la fin de participation au régime est également de 60 000 \$.

$$2\% \times 20 \text{ années de service} \times 60\,000 \$ = 24\,000 \$ \text{ (rente)}$$

MOINS

$$0,7\% \times 20 \text{ années de service} \times 60\,000 \$ = -8\,400 \$ \text{ (coordination RRQ)}$$


---

15 600 \$

PLUS

$$\text{Indexation pendant les 13 années entre 42 et 55 ans (hypothèse TAIR = 2 \%/an)} = +4\,580 \$$$


---

20 180 \$

MOINS

$$\text{Réduction due à l'anticipation de la rente entre 55 et 65 ans (6\% \times 10 \text{ ans})} = -12\,108 \$$$


---

**Rente versée à 55 ans** **8 072 \$** (par année)

### Transfert dans un CRI

La salariée qui cesse de participer au RREGOP après le 31 décembre 1995 et qui a droit à une rente différée peut faire le choix de transférer dans un CRI (compte de retraite immobilisé) ou un FRV (fonds de revenu viager) le plus élevé des montants suivants :

- Le total des cotisations accumulées avec intérêts;

ou

- La valeur actuarielle de la rente différée coordonnée au RRQ.

La demande de transfert peut être adressée à Retraite Québec à compter de la 211<sup>e</sup> journée de la date de fin de participation au RREGOP et avant le 55<sup>e</sup> anniversaire.

Si la cessation d'emploi survient alors que la salariée a 54 ans, elle pourra s'en prévaloir au plus tard dans les 12 mois suivant la cessation d'emploi.

Au moment d'un retour au travail, la participante qui s'est prévalu du transfert dans un CRI ou un FRV et qui participe de nouveau au RREGOP pendant au moins une période de trois mois peut faire créditer les années ou parties d'années qui ont été remboursées. Les sommes reçues au moment du départ en plus des intérêts obtenus par le régime devront alors être remis dans son régime de retraite, le tout selon les règles fiscales applicables.

## Admissible à une rente

La salariée qui cesse d'être visée par son régime de retraite et qui est admissible à une rente de retraite avec réduction actuarielle a la possibilité de reporter la demande de sa rente à une date ultérieure, mais sans dépasser le moment où elle est admissible sans réduction actuarielle.

Si la salariée retarde le versement de sa rente au-delà de l'âge à laquelle sa pension lui est payable sans réduction, Retraite Québec lui versera sa rente rétroactivement et elle sera imposable dans l'année du versement.

Règle générale, il n'y a aucun intérêt à retarder la demande de sa rente. La salariée peut consulter un planificateur financier qui saura faire avec elle la planification de ses revenus de retraite.



## Relevé de participation et état de participation

Retraite Québec fait parvenir annuellement à toutes les participantes au RREGOP de 48 ans et plus un relevé de participation contenant le détail de la participation au régime de retraite pour une année donnée de même que des estimations de la rente de retraite. Ce relevé contient également de l'information sur l'indexation, le décès, le service reconnu, les jours d'absence rachetables et les cotisations versées. Ce relevé est disponible à tout âge en ligne sur le site de Retraite Québec dans la section **Mon dossier**.

Sur demande, Retraite Québec fait parvenir un état de participation au régime de retraite. Celui-ci présente l'ensemble de la participation au RREGOP. Les informations contenues dans ces deux documents sont importantes, car c'est à partir de ces données que la rente de retraite sera calculée. La salariée doit vérifier attentivement le contenu des données y apparaissant et, s'il y a des erreurs, elle doit contacter son employeur afin de les faire corriger.

## Estimation de la rente

Sur demande auprès de Retraite Québec, il est possible d'obtenir une estimation du montant de sa rente de retraite. Pour que la demande soit traitée, la date prévue de départ à la retraite doit se situer entre le 4<sup>e</sup> mois et le 24<sup>e</sup> mois précédant la date du départ à la retraite.

Retraite Québec offre également un outil d'estimation de la rente sur son site Internet. Il suffit d'avoir en main un relevé de participation ou un état de participation. L'adresse est la suivante : [estimationrente.retraitequebec.gouv.qc.ca/ChoixRegimes.aspx](http://estimationrente.retraitequebec.gouv.qc.ca/ChoixRegimes.aspx)

## Droits et recours de la salariée

Une salariée qui est en désaccord avec une décision de Retraite Québec peut demander un réexamen si cette dernière concerne :

- L'admissibilité au régime de retraite;
- Les années de service;
- Le traitement admissible;
- Le montant de la rente de retraite;
- Les demandes de rachat de service;
- Tout autre avantage prévu par le RREGOP.

La demande de réexamen doit être faite dans l'année qui suit la décision transmise par Retraite Québec. La demande est étudiée par un comité où la salariée n'aura pas à se présenter et ce dernier rendra une nouvelle décision.

Dans le cas où le comité ne réussirait pas à rendre une décision parce qu'il y a un partage égal des voix, la demande est référée automatiquement à l'arbitrage. Si la décision du comité de réexamen confirme la décision de Retraite Québec, la salariée peut contester de nouveau cette décision par une demande d'arbitrage. La salariée a 90 jours de la date de la décision du comité de réexamen pour adresser une telle demande. L'arbitrage constitue une audition où la salariée peut se faire entendre comme témoin. Elle peut se faire représenter ou non lors de cette audition.

## **Programme de retraite progressive**

Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel de réduire sa prestation de travail durant les années qui précèdent la prise de sa retraite (article 24 c.c.n.).

### **Admissibilité**

La salariée qui désire se prévaloir d'un départ progressif doit être titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel et être à un maximum de cinq ans de l'admissibilité à la retraite. Elle doit obtenir au préalable une attestation de Retraite Québec indiquant qu'à la fin de l'entente, elle sera admissible à une rente de retraite. Pour ce faire, la salariée doit remplir le formulaire n° 267 « Demande de confirmation d'admissibilité au départ progressif ».

### **Durée de l'entente et prestation de travail**

La durée minimale du programme doit être de 1 an et la durée maximale de 5 ans précédant l'admissibilité à la retraite. Il est possible de prolonger l'entente jusqu'à un maximum de 7 ans.

Au terme de l'entente, la salariée prend sa retraite. Toutefois, si l'estimation faite par Retraite Québec est erronée et que le service crédité est insuffisant pour que la salariée puisse prendre sa retraite ou si, pour d'autres motifs (suspension, grève), la salariée n'est pas admissible à la retraite, l'entente est prolongée, même si la période de cinq ans est expirée, jusqu'à l'admissibilité à la retraite.

Le pourcentage de la prestation de travail ne peut être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps régulier d'une salariée à temps plein sur une base annuelle. La demande doit être faite par écrit au moins 90 jours avant le début de l'entente et prévoir sa durée. L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la salariée et l'employeur et peuvent varier durant l'entente. L'employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage du temps de travail. L'entente entre la salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.



## Cotisation

Pendant la durée de l'entente, la cotisation au RREGOP se fait sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que la salariée accomplissait avant le début de l'entente. Si la salariée reçoit de l'assurance salaire, l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite est celle à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu du programme de retraite progressive.

## Rémunération

Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération qui correspond à sa prestation de travail. Pendant une période d'invalidité, elle reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus.

## Droits et avantages de la salariée

La salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente et aux fins de calcul de la rente, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente. La salariée conserve son poste pendant la durée de l'entente et continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.





## Cessation de l'entente

### Nullité de l'entente

L'entente devient nulle en raison des circonstances suivantes :

- Le temps travaillé est inférieur à 40 % du temps régulier d'une salariée à temps plein ;
- La salariée cesse volontairement de participer au RREGOP (retraite ou démission) au cours de la première année de participation ;
- La salariée admissible à une pension ne cesse pas de participer à son régime à l'expiration de la période convenue à l'entente.

Lorsque l'entente devient nulle, le salaire admissible, le service reconnu et les cotisations pour la période entre la date de début et la date d'annulation de l'entente sont corrigés à la baisse pour correspondre au salaire versé et au temps travaillé ou qui aurait été travaillé si la salariée n'avait pas été en invalidité.

L'employeur informe Retraite Québec de l'annulation de l'entente et fait les corrections nécessaires. Généralement, les corrections donnent lieu à des trop-perçus de cotisations qui sont remboursés. La salariée pourra racheter la période pendant laquelle elle n'a pas travaillé si elle remplit les conditions du rachat d'une absence sans salaire.

### Fin anticipée d'une entente

L'entente conclue entre l'employeur et la salariée prend fin en raison de l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- Le décès de la salariée ;
- La salariée cesse volontairement de participer au RREGOP (retraite ou démission) plus d'un an après le début de l'entente ;
- La salariée et l'employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente ;
- Le congédiement de la salariée ;
- L'invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de trois ans si, au cours des deux premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Lorsque l'entente prend fin dans les circonstances énumérées précédemment, pour la période comprise entre la date de début et la date de fin de l'entente, le salaire admissible, le service et les cotisations sont pleinement reconnus selon les termes de l'entente.

Si l'employeur refuse à une professionnelle en soins l'accès à ce programme, elle doit en informer son syndicat.

## Prestation de décès

### Payable en vertu du régime de retraite

La prestation de décès est payable au conjoint et, en l'absence de conjoint, aux héritiers légaux. On entend par **conjoint**, la personne qui est liée à la salariée ou à la personne retraitée par un mariage ou une union civile. Si l'un et l'autre des conjoints ne sont pas mariés, le conjoint peut être la personne avec qui elle vit maritalement depuis au moins trois ans et qui est publiquement présentée comme son conjoint. Le délai de trois ans passe à un an si un enfant est né du couple ou est à naître, s'ils ont adopté un enfant ou si l'un d'eux a adopté l'enfant de l'autre.

On entend par **héritiers légaux** la ou les personnes à qui la succession est dévolue par un testament ou par la Loi.

### Renonciation du conjoint

Depuis le 7 mai 2008, il est possible pour le conjoint de renoncer aux prestations accordées à titre de conjoint au profit des héritiers légaux, et ce, avant que la personne ne décède. Il peut également révoquer cette renonciation. Cette renonciation ne change pas les règles établies en matière de décès. Ainsi, en aucun cas les héritiers ne reçoivent de rente.

Pour être valide, la renonciation ou la révocation doit porter sur l'ensemble des prestations et être faite au moyen d'un avis que Retraite Québec doit recevoir avant le décès. La renonciation du conjoint sera automatiquement annulée si, à la date du décès de la retraitée, il n'y a aucun remboursement payable aux héritiers légaux. Dans ce cas, le conjoint reçoit 50 % de la rente coordonnée que recevait la retraitée.

### Rente de base

La prestation payable varie selon qu'il s'agit d'une participante admissible ou non à une rente de retraite au moment du décès, ou encore d'une retraitée.

**La participante non admissible à une rente de retraite** est la salariée qui, au moment de son décès, n'a pas atteint l'un des critères d'admissibilité à la retraite, soit 55 ans ou 35 années de service.

Si, au moment du décès, la participante a **moins de deux années de service**, son conjoint reçoit sur demande ou, à défaut, ses héritiers légaux, le total des cotisations versées augmentées d'un intérêt composé annuellement jusqu'à la date du remboursement.

Si, au moment du décès, la participante a **plus de deux années de service**, son conjoint reçoit sur demande ou, à défaut, ses héritiers légaux, le plus élevé des montants suivants :

- La somme des cotisations versées avec les intérêts accumulés jusqu'à la date du décès;

- La valeur actuarielle de la rente différée établie à la date du décès.

Le montant retenu est augmenté d'un intérêt composé annuellement de la date du décès jusqu'à la date du remboursement.

Lorsque la salariée cesse de participer au RREGOP et qu'elle décède par la suite, les règles décrites précédemment s'appliquent en fonction des critères énoncés, c'est-à-dire moins ou plus de deux années de service au moment de la cessation de participation.

Le conjoint de la **participante admissible à une rente de retraite** avec ou sans réduction actuarielle qui, au moment de son décès, n'est pas encore retraitée, a droit de recevoir, sa vie durant, 50 % de la rente qui aurait été versée à la salariée à la date de son décès. Peu importe l'âge de la participante au moment du décès, cette rente sera immédiatement coordonnée avec le RRQ.

Il est possible pour la participante de faire le choix de verser à son conjoint survivant 60 % de la rente qui lui aurait été versée.

De plus, depuis le 20 novembre 2015, la pension accordée au conjoint survivant est automatiquement à 60 % si le décès survient entre la date de réception de la demande de rente et la date qui suit le 31<sup>e</sup> jour de l'avis de Retraite Québec l'invitant à exprimer sa volonté sur le pourcentage de réversibilité à son conjoint.

Si, au moment du décès, la participante n'a pas de conjoint ou que ce dernier a renoncé à la rente, les cotisations versées, augmentées d'un intérêt composé annuellement, sont remboursées à ses héritiers légaux.

Lorsque la personne décédée est **prestataire d'une rente de retraite**, son conjoint reçoit, sa vie durant, la moitié de la rente que la retraitée recevait. Même si le décès survient avant l'âge de 65 ans, la rente versée sera immédiatement coordonnée avec le RRQ.

Si la retraitée est sans conjoint ou que ce dernier a renoncé à la rente, le solde des cotisations sera versé avec intérêts aux héritiers légaux.

## Service antérieur à l'adhésion au RREGOP

### Crédit de rente obtenu à la suite d'un rachat de service antérieur

Le crédit de rente obtenu à la suite d'un rachat de service antérieur au RREGOP sera remboursé de la façon suivante :

- Lorsque la **participante est admissible ou non admissible à une rente de retraite**, la somme versée pour acquérir le crédit de rente est remboursée avec intérêts au conjoint. En l'absence de conjoint, cette somme est versée aux héritiers légaux.
- Lorsque la personne est **prestataire d'une rente de retraite**, la différence entre la somme versée pour acquérir le crédit de rente, incluant les intérêts, et le montant déjà versé à la retraitée à titre de rente est remboursée au conjoint ou, à défaut, aux héritiers légaux.

## Crédit de rente obtenu à la suite du transfert d'un RCR

Lorsque la **participante est non admissible à une rente de retraite**, les cotisations qui ont été versées et transférées à Retraite Québec sont remboursées au conjoint survivant ou, à défaut, aux héritiers légaux, avec les intérêts, jusqu'à la date du remboursement.

Le conjoint de la **participante admissible à une rente de retraite** ou de la **retraîtée** recevra 50 % du crédit de rente recalculé à 65 ans. En l'absence de conjoint, les héritiers légaux reçoivent les cotisations versées et transférées, incluant les intérêts courus jusqu'à la date du remboursement, moins les sommes déjà versées à titre de rente.

## Revalorisation du crédit de rente

Lors du décès, seule la rente viagère additionnelle obtenue à la suite de la revalorisation d'un crédit de rente sera prise en compte dans le calcul de la rente versée au conjoint, et ce, selon les mêmes règles que la rente RREGOP. Ainsi, celui-ci recevra 50 % de la rente viagère dans les cas où la participante était admissible à une rente de retraite ou prestataire d'une rente au moment du décès.

## Payable en vertu du régime d'assurance vie prévu à la convention collective

La convention collective des professionnelles en soins prévoit une prestation d'assurance vie de base, payable aux héritiers, si au moment du décès la salariée est toujours en lien d'emploi avec son employeur et qu'elle remplit certaines conditions prévues à ses conditions de travail.

Cette assurance s'élève à 6 400 \$ si la salariée est engagée à temps complet ou à 70 % d'un temps complet dans un emploi permanent ou temporaire.

Pour la salariée à temps partiel qui travaille moins de 70 % d'un temps complet, le montant de l'assurance s'élève à 3 200 \$.

Finalement, la salariée qui travaille moins de 25 % d'un temps complet ne reçoit aucun montant d'assurance, à moins d'avoir fait le choix de s'assurer et si tel est le cas, le montant d'assurance s'élève à 3 200 \$.

C'est Retraite Québec qui est responsable de l'administration et du paiement de ce montant d'assurance aux héritiers.

## Payable en vertu du contrat d'assurance collective

Le contrat d'assurance collective de la FIQ prévoit le versement par l'assureur d'une somme de 5 000 \$ payable au bénéficiaire désigné en cas de décès de l'adhérente.

Ainsi, tant que la salariée est couverte par la garantie d'assurance vie de base prévue au contrat, le montant de 5 000 \$ est payable en cas de décès.

## Retour au travail d'une retraitée

Des conditions particulières s'appliquent lorsqu'une retraitée retourne au travail dans une fonction visée par le RREGOP. Elle doit informer l'employeur qu'elle est une retraitée et celui-ci doit informer Retraite Québec du retour au travail de cette salariée.

Peu importe son âge, lorsqu'une retraitée retourne au travail, elle ne cotise plus à son régime de retraite et cumule à la fois sa rente et son salaire. Cette règle découle des modifications législatives sanctionnées en décembre 2007 et entrées en vigueur rétroactivement le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

La retraitée qui a bénéficié de mesures temporaires de départ à la retraite bénéficie des mêmes règles, sans perdre les droits et avantages obtenus par ces mesures temporaires.

## Rupture de mariage et partage du patrimoine familial

Les droits accumulés pendant le mariage ou l'union civile à titre de régime de retraite font partie du patrimoine familial et sont soumis au partage. Les personnes visées sont les conjoints mariés ou unis civilement. Pour connaître la valeur des droits accumulés pendant le mariage, une demande doit être adressée à Retraite Québec.

Cette demande peut être faite par l'un ou l'autre des conjoints ou leurs représentants légaux dès l'introduction de l'instance en divorce, en séparation de corps, en annulation de mariage ou en paiement d'une prestation compensatoire, en dissolution ou en annulation d'union civile.

Les actuaires de Retraite Québec établiront la valeur des droits accumulés dans le régime entre la date du mariage ou de l'union civile et l'une des situations suivantes :

- La date de l'introduction de l'instance en divorce, en séparation de corps, en annulation de mariage ou en paiement d'une prestation compensatoire, en annulation ou en dissolution de l'union civile;
- La date de la fin de vie commune si cette décision est entérinée par jugement;
- La date déterminée par contrat notarié dans le cas d'une dissolution de l'union civile.

Retraite Québec transmettra aux deux parties la réponse à la demande d'évaluation des droits. Si, au terme d'un jugement, la cour conclut que le régime doit être partagé, une demande d'acquiescement de la valeur des droits doit être transmise à Retraite Québec.

À la suite de la demande d'acquiescement, Retraite Québec confirme à la participante les sommes attribuées au conjoint et la réduction que cela entraînera sur sa rente. Le conjoint reçoit une confirmation des sommes qui lui sont attribuées : les sommes transférées doivent l'être dans un contrat de rente, un CRI, un FRV ou, dans certains cas, un REER.

Lorsque les sommes sont transférées, une réduction est calculée et inscrite au dossier de la participante ou de la retraitée. Elle viendra réduire le montant de la prestation de retraite que la participante recevra ou que la retraitée reçoit déjà, et ce, tant que la rente sera versée.

## Rupture de la vie commune entre conjoint-e-s de fait

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est possible pour les conjoint-e-s de fait qui se séparent de procéder au partage des droits accumulés dans le régime de retraite. Pour ce faire, les conjoint-e-s doivent en convenir dans une entente écrite. Cette entente écrite doit :

- Être faite devant un-e notaire, un-e avocat-e ou encore au moyen d'une déclaration commune sous serment;
- Être signée par les conjoint-e-s;
- Dans les 12 mois suivant la date de fin de la vie commune ou si la date de fin de la vie commune est avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans les 12 mois de cette dernière date.

Pour connaître la valeur des droits accumulés durant toutes les années de participation, une demande doit être adressée à Retraite Québec. Le relevé contient les mêmes renseignements que ceux transmis lors d'un partage des droits des conjoint-e-s marié-e-s ou uni-e-s civilement. Il présente les droits accumulés dans le régime de retraite **pour la période totale de participation**. Toutefois, les droits accumulés durant l'union de fait ne sont pas calculés ni indiqués sur le relevé des droits.

S'il y a un partage des droits, vous devez remplir le formulaire de demande d'acquiescement de la valeur des droits accumulés. Par la suite, Retraite Québec se chargera de transférer la somme convenue entre vous à votre conjointe ou conjoint dans un véhicule financier à son nom, à l'établissement de son choix. Les sommes attribuées à la conjointe ou au conjoint entraîneront une réduction de votre rente.

## Départ d'une salariée à la retraite

Lorsqu'une salariée prévoit partir à la retraite, elle doit vérifier sur son état de participation et, au besoin, auprès de Retraite Québec :

- L'exactitude des renseignements qui sont inscrits;
- La date de l'admissibilité à la retraite;
- Le montant qu'elle recevra à titre de rente de retraite.

Elle procède à ses rachats de service et demande sa rente trois mois avant la date prévue de la retraite. Elle doit remplir un formulaire de demande de rente de retraite (079) disponible sur le site de Retraite Québec.

# RRQ

Le Régime de rentes du Québec est un régime d'assurance public obligatoire. Toutes les travailleuses âgées de 18 ans et plus et gagnant plus de 3 500 \$ par année cotisent à ce régime. Il est financé par les cotisations des employées et celles de l'employeur. Une travailleuse cesse de cotiser lorsqu'elle met fin définitivement à sa vie active et prend sa retraite.

Depuis 2019, le Régime de rentes du Québec est bonifié par la mise en place d'un régime supplémentaire.

## Cotisation

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, le taux de cotisation au régime est de 6,3 % du salaire compris entre 3 500 \$ et 74 600 \$, pour une cotisation annuelle maximale de 4 479 \$. L'employeur paie la même cotisation.

Le régime supplémentaire est aussi financé par les cotisations des personnes qui travaillent et des employeurs. Pour 2026, le taux de cotisation est de 4 % du salaire compris entre 74 600 \$ et 85 000 \$, pour une cotisation annuelle maximale de 416 \$.

## Prestation

Le montant de la rente de retraite est calculé en fonction des revenus de travail inscrits au relevé de participation au RRQ depuis 1966 ou depuis que la travailleuse ou le travailleur a 18 ans. Le montant de la rente équivaut à 25 % de la moyenne mensuelle des revenus sur lesquels une employée a cotisé, si cette dernière demande sa retraite à 65 ans. La bonification du régime de rentes augmente ce pourcentage à 33 % pour les années travaillées après 2022. Ce calcul est fait par Retraite Québec à partir du relevé de participation. La rente maximale à 65 ans pour l'année 2026 est de 1 508 \$ par mois.

Certains mois où les gains ont été faibles ou nuls sont déduits du calcul de la rente, ce qui a pour effet d'en hausser la valeur. Ainsi, seront déduits les mois où l'employée a reçu une rente d'invalidité du RRQ, des indemnités de remplacement de revenus de la CNESST, des prestations familiales pour un enfant de moins de sept ans et les mois où les revenus sont les plus faibles (jusqu'à 15 % de la période cotisable).

Si une personne a travaillé ailleurs au Canada, Retraite Québec tient compte des cotisations versées au Régime de pensions du Canada pour établir le montant de la prestation de retraite.

## Admissibilité à la rente de retraite

À partir de 60 ans, la travailleuse peut recevoir sa rente de retraite si elle a cotisé pour au moins une année au Régime de rente du Québec même si elle n'a pas cessé de travailler.

Le montant de la rente varie selon si la personne commence à la recevoir avant ou après son 65<sup>e</sup> anniversaire. Ainsi, le montant de la rente est réduit si celle-ci débute avant d'avoir atteint 65 ans et il est augmenté si la rente débute après avoir atteint 65 ans.

**À 65 ans**, la rente n'est ni réduite, ni augmentée. C'est l'âge normal de la retraite.

**Après 65 ans**, si une personne retarde le paiement de sa rente au-delà de 65 ans, actuellement, celle-ci est augmentée de 8,4 % par année (0,7 % par mois) pour chaque année ou mois compris entre l'âge de 65 ans et le début du versement de la rente, sans dépasser 72 ans.

**Entre 60 et 65 ans**, la rente de retraite est actuellement réduite de façon permanente.

Pour **les personnes nées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1954**, la réduction est de 6 % par année (0,5 % par mois) comprise entre la date du début du versement de la rente et la date du 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

Pour **les personnes nées en 1954 ou après**, la réduction applicable varie de 6 à 7,2 % par année (0,5 à 0,6 % par mois) en fonction du montant de la rente versée.

## Indexation

La rente est indexée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR).





## Demande de rente

Le versement de la rente de retraite n'est pas automatique : il faut en faire la demande. Il est recommandé de faire cette demande au moins quatre mois d'avance afin d'éviter des retards dans le versement.

## Relevé de participation

Il est important de s'assurer que les données contenues au relevé de participation sont exactes. Si tel n'est pas le cas, il faut les faire corriger par Retraite Québec le plus tôt possible. C'est sur la base de ces données qu'elle procédera au calcul de la rente.

## Rupture d'une union

Pour les **personnes mariées ou unies civilement**, les revenus de travail inscrits au relevé de participation pendant le mariage ou l'union civile sont soumis au partage du patrimoine familial.

Si une employée a obtenu un divorce, une séparation de corps, une annulation de mariage, une dissolution ou une annulation de l'union civile, il y a partage automatique des revenus de travail inscrits au relevé, à moins d'y avoir renoncé expressément au moment du partage. Pour plus d'information concernant cette renonciation, contactez Retraite Québec.

Pour les **conjointes de fait**, même s'ils ne sont pas soumis à la Loi sur le patrimoine familial, ils peuvent demander **conjointement** le partage des revenus de travail inscrits à leur relevé de participation.

Pour y avoir droit, ils doivent :

- Avoir vécu maritalement ensemble depuis au moins trois ans, ou un an si un enfant est né ou a été adopté par les conjoints;
- Être séparés depuis au moins 12 mois;
- S'être séparés après le 30 juin 1999;
- Ne pas être encore mariés ou en union civile avec une autre personne.

## Décès

Lorsque le conjoint décède, cela donne droit aux prestations de survivants si le conjoint a cotisé au régime pour au moins le tiers de la période au cours de laquelle il devait cotiser et au moins trois ans, ou pour une période d'au moins 10 ans.

On entend par conjoints les personnes mariées ou unies civilement et les conjoints de fait, c'est-à-dire les personnes qui vivent maritalement ensemble depuis au moins trois ans, ou un an si un enfant est né ou a été adopté.

Les prestations de survivants comprennent la prestation de décès, la rente d'orphelin et la rente de conjoint survivant.

La **prestation de décès** consiste en une somme unique de 2 500 \$, imposable. Une personne a jusqu'à cinq ans pour en faire la demande.

La **rente d'orphelin** peut être versée si, au moment du décès du conjoint, l'autre conjoint a la charge d'un enfant de moins de 18 ans.

La **rente de conjoint survivant** est destinée à assurer un revenu de base au survivant d'une personne ayant travaillé et maintenant décédée. Les conjoints de même sexe sont également visés pour tout décès survenu à partir du 4 avril 1985.

- Si la personne décédée était mariée : la rente de conjoint survivant est versée au conjoint de cette personne, dans la mesure où il n'y a pas eu de séparation légale.
- Si la personne n'était pas mariée ou si elle était séparée légalement : la rente est versée à la personne reconnue comme conjoint de fait.
- Si la personne décédée n'a pas eu de conjoint de fait durant les trois dernières années de sa vie : la rente est versée au conjoint de qui elle s'est séparée légalement avant le 1<sup>er</sup> juillet 1989.
- S'il n'y a pas de conjoint reconnu et qu'il y a eu renonciation au partage des revenus inscrits à Retraite Québec : la rente est versée au conjoint de qui elle s'est séparée légalement entre le 1<sup>er</sup> juillet 1989 et le 31 décembre 1993. Aucun autre jugement de séparation ne doit cependant avoir pris effet à leur égard après le 31 décembre 1993.

La rente de conjoint survivant varie selon plusieurs facteurs :

- Les cotisations versées par la personne décédée au cours de sa vie;
- L'âge du conjoint survivant;
- Le conjoint survivant a ou non des enfants à charge;
- Le conjoint survivant est invalide;
- Le conjoint survivant reçoit une rente d'invalidité ou de retraite du RRQ.

Une personne peut avoir droit, en même temps, à plus d'une rente. Toutefois, elle ne recevra qu'un seul paiement. C'est ce qu'on appelle la rente combinée. Cette dernière est soumise à un maximum prévu à la Loi, ce qui fait qu'elle n'est pas égale à la somme des deux rentes. À 65 ans, une personne qui reçoit le maximum d'une rente de retraite du RRQ, compte tenu de l'âge où elle a commencé à la recevoir, peut voir sa rente de conjoint survivant réduite à zéro.

De plus, au moment du départ à la retraite, que l'on soit en fin d'emploi ou en invalidité, il est important de s'informer auprès du RIIRS des avantages offerts à leurs membres, notamment en matière d'assurances.

# PSV

La pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) est une prestation mensuelle versée, sur demande, à toutes les personnes âgées de 65 ans et plus et qui répondent aux critères d'admissibilité. Il s'agit d'un régime fédéral financé à partir des recettes fiscales générales du gouvernement canadien.

## Admissibilité

Toute personne âgée de 65 ans et plus et résidant au Canada depuis au moins 10 ans après l'âge de 18 ans a droit aux prestations de ce régime. Pour avoir droit à une pleine prestation, il faut avoir 40 ans de résidence après avoir atteint l'âge de 18 ans ou répondre à certains autres critères. Pour en savoir plus sur ces critères, consultez le site Internet de Service Canada.

Si une personne n'est pas admissible à une pension complète, elle peut avoir droit à une pension partielle qui correspond généralement à 1/40<sup>e</sup> de la pension complète par année complète de résidence au Canada après avoir atteint l'âge de 18 ans.

Il n'est pas nécessaire d'être à la retraite pour retirer la PSV.

## Prestation

Le 1<sup>er</sup> janvier 2026, la PSV mensuelle maximale s'établit à 740 \$. La pension est indexée tous les trois mois selon le taux d'augmentation de l'indice des prix à la consommation et elle est imposable.

Les personnes retraitées dont le revenu personnel net est supérieur à 95 323 \$ doivent rembourser une partie ou l'intégralité du montant maximum prévu pour la PSV. L'intégralité de la pension est récupérée lorsque le revenu net de la personne retraitée est d'au moins 154 708 \$.

## Demande

Afin de recevoir les prestations à temps, il est recommandé d'acheminer sa demande six mois avant son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance. Une personne peut imprimer une trousse de demande à partir du site Internet de Service Canada ou téléphoner au numéro suivant : 1 800 277-9915.

D'autres programmes d'allocations peuvent s'ajouter à la PSV tels le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et l'Allocation au survivant. Vérifiez votre admissibilité.

# REER

Le REER est un régime de revenu différé considéré comme étant l'abri fiscal le plus couramment utilisé. Ce choix de placement permet de cumuler du revenu de même que des intérêts à l'abri de l'impôt jusqu'au moment de leur utilisation. L'économie d'impôt dépend du taux marginal d'imposition. Un compte REER peut s'ouvrir dans une institution financière, auprès d'un courtier en valeurs mobilières, d'une compagnie d'assurance vie ou d'une société de fiducie.

## Admissibilité

Toute personne âgée entre 18 et 71 ans ayant des droits de cotisation à un REER est admissible.

## Plafond des cotisations

Le maximum déductible au titre des REER pour 2026 est de 33 810 \$. Toutefois, si une salariée n'a pas utilisé tout son maximum déductible pour les années 1991 et les suivantes, la partie inutilisée sera reportée l'année suivante. Ainsi, votre maximum déductible pourrait être plus élevé.

Une salariée peut obtenir son maximum déductible au titre des REER en consultant son plus récent avis de cotisation envoyé au moment où Revenu Canada a traité sa dernière déclaration d'impôt.

En raison de la participation à un régime de retraite, le maximum de cotisations pouvant être versées à un REER est déterminé en tenant compte du facteur d'équivalence (FE), lequel est calculé par l'employeur et inscrit sur le feuillet d'impôt et sur l'avis de cotisation.



# RIIRS

Le Regroupement interprofessionnel des intervenantes retraitées des services de santé (RIIRS) est un organisme sans but lucratif fondé en 1992 avec l'aide de la FIQ. Les infirmières, les infirmières auxiliaires, les inhalothérapeutes et les perfusionnistes cliniques peuvent adhérer au RIIRS. L'adhésion au RIIRS est obligatoire pour conserver à la retraite son assurance vie acquise chez l'employeur.

Le RIIRS est une organisation d'action collective, dont les objectifs sont :

- Donner une voix collective aux membres afin de favoriser une meilleure défense de leurs droits et de leurs intérêts et créer un sentiment d'appartenance;
- Fournir le soutien aux membres concernant l'amélioration de leur qualité de vie;
- Offrir des services-conseils dans le domaine de l'assurance;
- Participer aux revendications des personnes retraitées et établir des liens avec d'autres organismes;
- Participer aux grands débats publics concernant les intérêts des personnes retraitées.

Pour plus d'information : [riirs.org](http://riirs.org)



# Annexe 1

**Tarif applicable<sup>1</sup> pour acquitter le coût d'un rachat d'une absence sans salaire et le rachat de service accompli dans un centre de recherche**

| Âge de l'employée<br>à la date de<br>réception de la<br>demande de rachat | Période de service visée par le rachat        |  |                                       |
|---|---|--|---------------------------------------|
|   | Antérieure au<br>1 <sup>er</sup> juillet 1982 | Postérieure au<br>30 juin 1982 et<br>antérieure au<br>1 <sup>er</sup> janvier 2000 | Postérieure au<br>31 décembre<br>1999 |
| 18  | 7,9 %   | 6,3 %  | 7,0 %                                 |
| 19  | 8,0 %   | 6,4 %  | 7,1 %                                 |
| 20  | 8,1 %   | 6,5 %  | 7,2 %                                 |
| 21  | 8,2 %   | 6,6 %  | 7,3 %                                 |
| 22  | 8,4 %   | 6,7 %  | 7,4 %                                 |
| 23  | 8,5 %   | 6,8 %  | 7,5 %                                 |
| 24  | 8,5 %   | 6,8 %  | 7,6 %                                 |
| 25  | 8,6 %   | 6,9 %  | 7,7 %                                 |
| 26  | 8,8 %   | 7,0 %  | 7,8 %                                 |
| 27  | 8,9 %   | 7,2 %  | 7,9 %                                 |
| 28  | 9,1 %   | 7,3 %  | 8,1 %                                 |
| 29  | 9,4 %   | 7,5 %  | 8,3 %                                 |
| 30  | 9,6 %   | 7,7 %  | 8,5 %                                 |
| 31  | 9,9 %   | 7,9 %  | 8,8 %                                 |
| 32  | 10,1 %  | 8,1 %  | 9,0 %                                 |
| 33  | 10,4 %  | 8,4 %  | 9,2 %                                 |
| 34  | 10,6 %  | 8,6 %  | 9,5 %                                 |
| 35  | 10,9 %  | 8,8 %  | 9,7 %                                 |
| 36  | 11,2 %  | 9,1 %  | 10,0 %                                |
| 37  | 11,5 %  | 9,3 %  | 10,3 %                                |
| 38  | 11,9 %  | 9,6 %  | 10,6 %                                |
| 39  | 12,2 %  | 9,9 %  | 10,9 %                                |
| 40  | 12,6 %  | 10,2 %   | 11,2 %                                |

1. Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026.

|    |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|
| 41 | 12,9 % | 10,4 % | 11,5 % |
| 42 | 13,3 % | 10,7 % | 11,8 % |
| 43 | 13,6 % | 11,1 % | 12,2 % |
| 44 | 14,0 % | 11,4 % | 12,5 % |
| 45 | 14,4 % | 11,7 % | 12,9 % |
| 46 | 14,8 % | 12,0 % | 13,2 % |
| 47 | 15,2 % | 12,4 % | 13,6 % |
| 48 | 15,7 % | 12,7 % | 14,0 % |
| 49 | 16,1 % | 13,1 % | 14,4 % |
| 50 | 16,7 % | 13,5 % | 14,9 % |
| 51 | 17,3 % | 14,0 % | 15,4 % |
| 52 | 17,9 % | 14,5 % | 16,0 % |
| 53 | 18,4 % | 15,0 % | 16,5 % |
| 54 | 18,8 % | 15,3 % | 16,8 % |
| 55 | 19,0 % | 15,5 % | 17,0 % |
| 56 | 19,1 % | 15,6 % | 17,1 % |
| 57 | 19,1 % | 15,7 % | 17,2 % |
| 58 | 19,1 % | 15,7 % | 17,2 % |
| 59 | 19,1 % | 15,7 % | 17,2 % |
| 60 | 18,9 % | 15,5 % | 17,0 % |
| 61 | 18,6 % | 15,4 % | 16,8 % |
| 62 | 18,4 % | 15,2 % | 16,6 % |
| 63 | 18,1 % | 15,0 % | 16,4 % |
| 64 | 17,9 % | 14,9 % | 16,2 % |
| 65 | 17,6 % | 14,7 % | 16,0 % |
| 66 | 17,2 % | 14,5 % | 15,7 % |
| 67 | 16,9 % | 14,2 % | 15,4 % |
| 68 | 16,5 % | 14,0 % | 15,1 % |
| 69 | 16,1 % | 13,7 % | 14,8 % |
| 70 | 15,7 % | 13,5 % | 14,5 % |
| 71 | 15,4 % | 13,2 % | 14,2 % |

## Annexe 2

**Tarif applicable<sup>1</sup> pour acquitter le coût d'un rachat d'une absence sans salaire relative à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption en cours le 1<sup>er</sup> janvier 1991 ou qui a débuté après cette date**

| Âge de l'employée<br>à la date de<br>réception de la<br>demande de rachat | Période de service visée par le rachat        |  |                                       |
|---|---|--|---------------------------------------|
|   | Antérieure au<br>1 <sup>er</sup> juillet 1982 | Postérieure au<br>30 juin 1982 et<br>antérieure au<br>1 <sup>er</sup> janvier 2000 | Postérieure au<br>31 décembre<br>1999 |
| 18  | 3,95 %  | 3,15 %   | 3,50 %                                |
| 19  | 4,00 %  | 3,20 %   | 3,55 %                                |
| 20  | 4,05 %  | 3,25 %   | 3,60 %                                |
| 21  | 4,10 %  | 3,30 %   | 3,65 %                                |
| 22  | 4,20 %  | 3,35 %   | 3,70 %                                |
| 23  | 4,25 %  | 3,40 %   | 3,75 %                                |
| 24  | 4,25 %  | 3,40 %   | 3,80 %                                |
| 25  | 4,30 %  | 3,45 %   | 3,85 %                                |
| 26  | 4,40 %  | 3,50 %   | 3,90 %                                |
| 27  | 4,45 %  | 3,60 %   | 3,95 %                                |
| 28  | 4,55 %  | 3,65 %   | 4,05 %                                |
| 29  | 4,70 %  | 3,75 %   | 4,15 %                                |
| 30  | 4,80 %  | 3,85 %   | 4,25 %                                |
| 31  | 4,95 %  | 3,95 %   | 4,40 %                                |
| 32  | 5,05 %  | 4,05 %   | 4,50 %                                |
| 33  | 5,20 %  | 4,20 %   | 4,60 %                                |
| 34  | 5,30 %  | 4,30 %   | 4,75 %                                |
| 35  | 5,45 %  | 4,40 %   | 4,85 %                                |
| 36  | 5,60 %  | 4,55 %   | 5,00 %                                |
| 37  | 5,75 %  | 4,65 %   | 5,15 %                                |
| 38  | 5,95 %  | 4,80 %   | 5,30 %                                |
| 39  | 6,10 %  | 4,95 %   | 5,45 %                                |

1. Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026.



|    |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|
| 40 | 6,30 % | 5,10 % | 5,60 % |
| 41 | 6,45 % | 5,20 % | 5,75 % |
| 42 | 6,65 % | 5,35 % | 5,90 % |
| 43 | 6,80 % | 5,55 % | 6,10 % |
| 44 | 7,00 % | 5,70 % | 6,25 % |
| 45 | 7,20 % | 5,85 % | 6,45 % |
| 46 | 7,40 % | 6,00 % | 6,60 % |
| 47 | 7,60 % | 6,20 % | 6,80 % |
| 48 | 7,85 % | 6,35 % | 7,00 % |
| 49 | 8,05 % | 6,55 % | 7,20 % |
| 50 | 8,35 % | 6,75 % | 7,45 % |
| 51 | 8,65 % | 7,00 % | 7,70 % |
| 52 | 8,95 % | 7,25 % | 8,00 % |
| 53 | 9,20 % | 7,50 % | 8,25 % |
| 54 | 9,40 % | 7,65 % | 8,40 % |
| 55 | 9,50 % | 7,75 % | 8,50 % |
| 56 | 9,55 % | 7,80 % | 8,55 % |
| 57 | 9,55 % | 7,85 % | 8,60 % |
| 58 | 9,55 % | 7,85 % | 8,60 % |
| 59 | 9,55 % | 7,85 % | 8,60 % |
| 60 | 9,45 % | 7,75 % | 8,50 % |
| 61 | 9,30 % | 7,70 % | 8,40 % |
| 62 | 9,20 % | 7,60 % | 8,30 % |
| 63 | 9,05 % | 7,50 % | 8,20 % |
| 64 | 8,95 % | 7,45 % | 8,10 % |
| 65 | 8,80 % | 7,35 % | 8,00 % |
| 66 | 8,60 % | 7,25 % | 7,85 % |
| 67 | 8,45 % | 7,10 % | 7,70 % |
| 68 | 8,25 % | 7,00 % | 7,55 % |
| 69 | 8,05 % | 6,85 % | 7,40 % |

## Annexe 3

### Tarif applicable<sup>1</sup> pour acquitter le coût d'un rachat de service accompli comme employée occasionnelle

| Âge de l'employée<br>à la date de réception de<br>la demande de rachat | Période de service visée par le rachat        |                                |
|--|---|--------------------------------|
|  | Antérieure au<br>1 <sup>er</sup> juillet 1982 | Postérieure au<br>30 juin 1982 |
| 18   | 3,29 %  | 3,15 %                         |
| 19   | 3,33 %  | 3,20 %                         |
| 20   | 3,38 %  | 3,25 %                         |
| 21   | 3,42 %  | 3,30 %                         |
| 22   | 3,50 %  | 3,35 %                         |
| 23   | 3,54 %  | 3,40 %                         |
| 24   | 3,54 %  | 3,40 %                         |
| 25   | 3,58 %  | 3,45 %                         |
| 26   | 3,67 %  | 3,50 %                         |
| 27   | 3,71 %  | 3,60 %                         |
| 28   | 3,79 %  | 3,65 %                         |
| 29   | 3,92 %  | 3,75 %                         |
| 30   | 4,00 %  | 3,85 %                         |
| 31   | 4,13 %  | 3,95 %                         |
| 32   | 4,21 %  | 4,05 %                         |
| 33   | 4,33 %  | 4,20 %                         |
| 34   | 4,42 %  | 4,30 %                         |
| 35   | 4,54 %  | 4,40 %                         |
| 36   | 4,67 %  | 4,55 %                         |
| 37   | 4,79 %  | 4,65 %                         |
| 38   | 4,96 %  | 4,80 %                         |
| 39   | 5,08 %  | 4,95 %                         |
| 40   | 5,25 %  | 5,10 %                         |

1. Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026.

|    |        |        |
|----|--------|--------|
| 41 | 5,38 % | 5,20 % |
| 42 | 5,54 % | 5,35 % |
| 43 | 5,67 % | 5,55 % |
| 44 | 5,83 % | 5,70 % |
| 45 | 6,00 % | 5,85 % |
| 46 | 6,17 % | 6,00 % |
| 47 | 6,33 % | 6,20 % |
| 48 | 6,54 % | 6,35 % |
| 49 | 6,71 % | 6,55 % |
| 50 | 6,96 % | 6,75 % |
| 51 | 7,21 % | 7,00 % |
| 52 | 7,46 % | 7,25 % |
| 53 | 7,67 % | 7,50 % |
| 54 | 7,83 % | 7,65 % |
| 55 | 7,92 % | 7,75 % |
| 56 | 7,96 % | 7,80 % |
| 57 | 7,96 % | 7,85 % |
| 58 | 7,96 % | 7,85 % |
| 59 | 7,96 % | 7,85 % |
| 60 | 7,88 % | 7,75 % |
| 61 | 7,75 % | 7,70 % |
| 62 | 7,67 % | 7,60 % |
| 63 | 7,54 % | 7,50 % |
| 64 | 7,46 % | 7,45 % |
| 65 | 7,33 % | 7,35 % |
| 66 | 7,17 % | 7,25 % |
| 67 | 7,04 % | 7,10 % |
| 68 | 6,88 % | 7,00 % |
| 69 | 6,71 % | 6,85 % |
| 70 | 6,54 % | 6,75 % |
| 71 | 6,42 % | 6,60 % |

## Annexe 4

### RRQ – Maximum des gains admissibles (MGA) et maximum supplémentaire des gains admissibles (MSGA)<sup>1</sup>

| Année | MGA       | MSGA      |
|-------|-----------|-----------|
| 2026  | 74 600 \$ | 85 000 \$ |
| 2025  | 71 300 \$ | 81 200 \$ |
| 2024  | 68 500 \$ | 73 200 \$ |
| 2023  | 66 600 \$ | –         |
| 2022  | 64 900 \$ | –         |
| 2021  | 61 600 \$ | –         |
| 2020  | 58 700 \$ | –         |
| 2019  | 57 400 \$ | –         |
| 2018  | 55 900 \$ | –         |
| 2017  | 55 300 \$ | –         |
| 2016  | 54 900 \$ | –         |
| 2015  | 53 600 \$ | –         |
| 2014  | 52 500 \$ | –         |
| 2013  | 51 100 \$ | –         |
| 2012  | 50 100 \$ | –         |
| 2011  | 48 300 \$ | –         |
| 2010  | 47 200 \$ | –         |
| 2009  | 46 300 \$ | –         |
| 2008  | 44 900 \$ | –         |
| 2007  | 43 700 \$ | –         |
| 2006  | 42 100 \$ | –         |
| 2005  | 41 100 \$ | –         |
| 2004  | 40 500 \$ | –         |
| 2003  | 39 900 \$ | –         |
| 2002  | 39 100 \$ | –         |
| 2001  | 38 300 \$ | –         |

# Annexe 5

## Données RRQ 2024-2026

| Données de base  | 2024      | 2025      | 2026      |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Maximum des gains admissibles  | 68 500 \$ | 71 300 \$ | 74 600 \$ |
| Exemption générale   | 3 500 \$  | 3 500 \$  | 3 500 \$  |
| Taux de cotisation régime de base  | 10,80 %   | 10,80 %   | 10,60 %   |
| Taux de cotisation régime supplémentaire   | 2 %       | 2 %       | 2 %       |
| Taux de la deuxième cotisation supplémentaire  | 8 %       | 8 %       | 8 %       |
| Cotisation max. salariée et employeur régime de base <sup>1</sup>                            | 3 510 \$  | 3 661 \$  | 3 768 \$  |
| Cotisation max. salariée et employeur régime supplémentaire <sup>2</sup>                     | 838 \$    | 1 074 \$  | 1 127 \$  |
| Cotisation max. travailleuse autonome régime de base <sup>3</sup>                            | 7 020 \$  | 7 322 \$  | 7 537 \$  |
| Cotisation max. travailleuse autonome régime supplémentaire                                  | 1 676 \$  | 2 148 \$  | 2 254 \$  |
| Taux d'indexation des prestations au 1 <sup>er</sup> janvier 2023                            | 4,4 %     | 2,6 %     | 2,0 %     |
| <b>Montants mensuels maximaux des rentes</b>   |           |           |           |
| <b>Rente de retraite</b>   |           |           |           |
| ■ 65 ans   | 1 364 \$  | 1 433 \$  | 1 508 \$  |
| ■ 60 ans   | 873 \$    | 917 \$    | 965 \$    |
| ■ 70 ans ans (72 ans en 2024)  | 2 166 \$  | 2 276 \$  | 2 394 \$  |
| <b>Rente de conjoint survivant</b>   |           |           |           |
| ■ Moins de 45 ans  |           |           |           |
| • non invalide, sans enfant à charge   | 668 \$    | 689 \$    | 720 \$    |
| • non invalide, avec enfant à charge   | 1 061 \$  | 1 092 \$  | 1 130 \$  |
| • invalide, avec ou sans enfant à charge   | 1 102 \$  | 1 135 \$  | 1 174 \$  |
| ■ Entre 45 et 64 ans   |           |           |           |
| ■ 65 ans et plus   | 822 \$    | 844 \$    | 881 \$    |
| <b>Rente d'invalidité</b>  | 1 606 \$  | 1 670 \$  | 1 738 \$  |
| <b>Montant additionnel pour invalidité destiné aux bénéficiaires de la rente de retraite</b> | 583 \$    | 598 \$    | 610 \$    |
| <b>Rente d'orphelin</b>  | 294 \$    | 302 \$    | 308 \$    |
| <b>Rente d'enfant de personne invalide</b>   | 93 \$     | 96 \$     | 98 \$     |
| <b>Prestation de décès</b>   | 2 500 \$  | 2 500 \$  | 2 500 \$  |

1. Taux de 5,3 % pour la salariée et pour l'employeur.

2. Combinaison des deux régimes supplémentaires.

3. Taux de 10,60 %.

## Annexe 6

### Évolution des taux de cotisation RREGOP

| Année                                 | Taux    | MGA  |
|---------------------------------------|---------|------|
| 1973 à 1982 (1 <sup>er</sup> juillet) | 7,5 %   | 35 % |
| 1982 à 1983                           | 7,1 %   | 35 % |
| 1984 à 1992                           | 7,0 %   | 35 % |
| 1993 à 1995                           | 7,68 %  | 35 % |
| 1996 à 1999                           | 7,95 %  | 35 % |
| 2000 à 2004                           | 5,35 %  | 35 % |
| 2005 à 2007                           | 7,06 %  | 35 % |
| 2008 à 2010                           | 8,19 %  | 35 % |
| 2011                                  | 8,69 %  | 35 % |
| 2012                                  | 8,94 %  | 33 % |
| 2013                                  | 9,18 %  | 31 % |
| 2014                                  | 9,84 %  | 29 % |
| 2015                                  | 10,50 % | 27 % |
| 2016                                  | 11,12 % | 25 % |
| 2017                                  | 11,05 % | 25 % |
| 2018                                  | 10,97 % | 25 % |
| 2019                                  | 10,88 % | 25 % |
| 2020                                  | 10,63 % | 25 % |
| 2021                                  | 10,33 % | 25 % |
| 2022                                  | 10,04 % | 25 % |
| 2023                                  | 9,69 %  | 25 % |
| 2024                                  | 9,39 %  | 25 % |
| 2025                                  | 9,09 %  | 25 % |
| 2026                                  | 8,63 %  | 25 % |
| 2027                                  | 8,12 %  | 25 % |
| 2028                                  | 7,61 %  | 25 % |

## Rencontres d'information sur le RREGOP

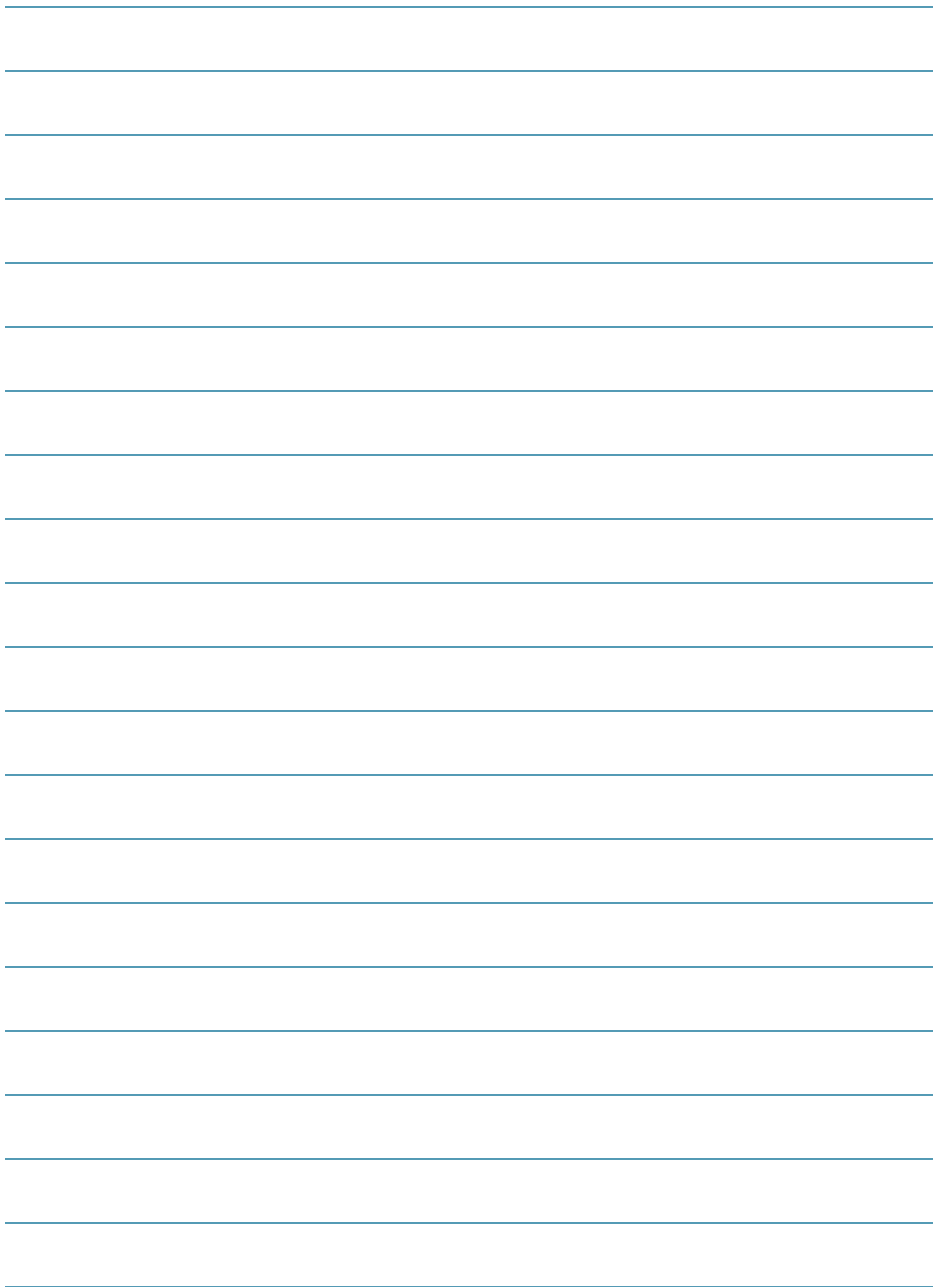
**Vous avez des questions ?**

**Vous voulez en savoir davantage sur le RREGOP ?**

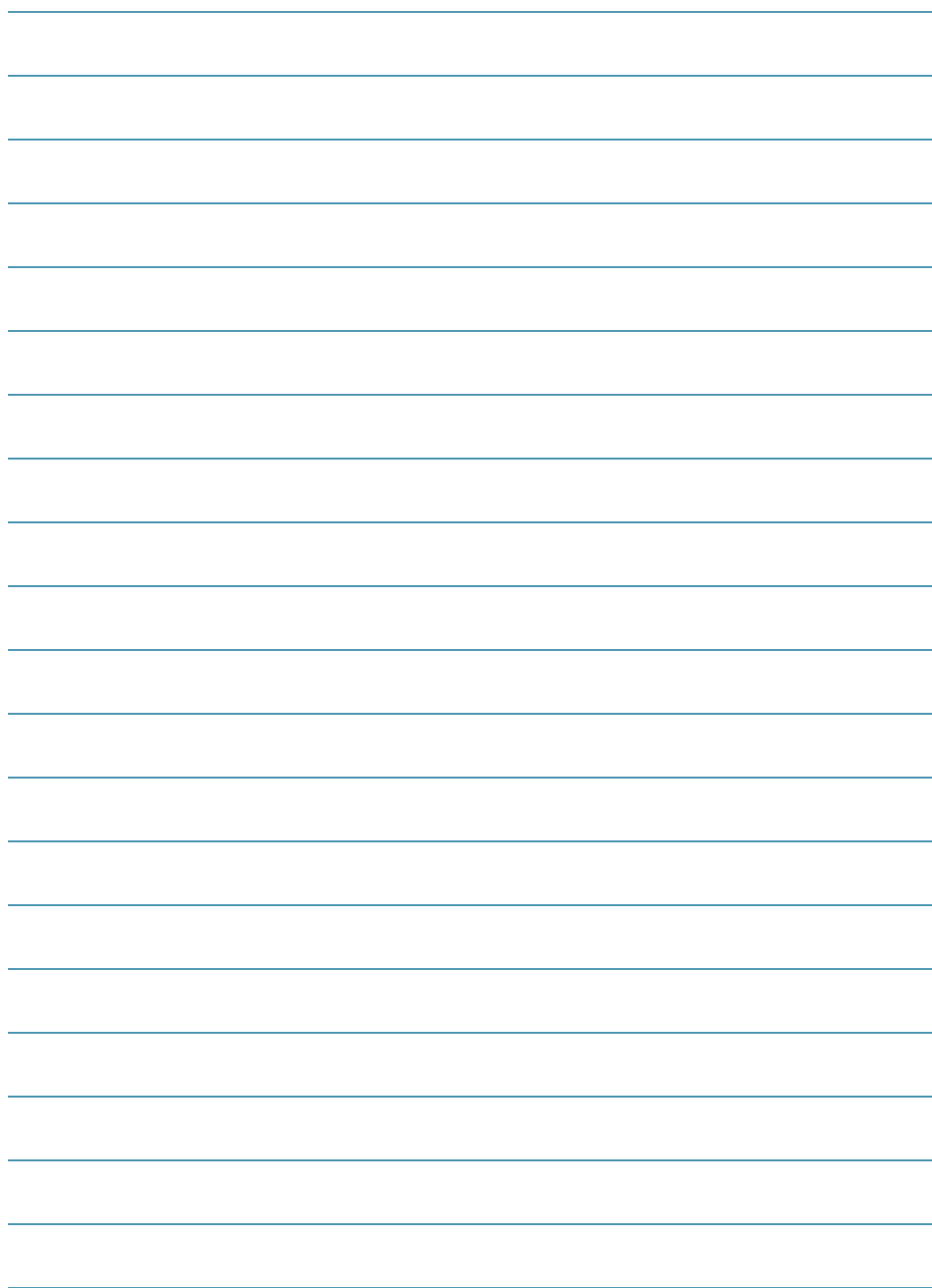
**Les conseillères syndicales du secteur Sécurité sociale de la FIQ donnent régulièrement des formations en ligne et peuvent se déplacer dans votre établissement afin de vous donner des renseignements et des explications plus complètes sur le RREGOP.**

**Veillez communiquer avec votre équipe syndicale locale pour plus d'information.**









# Le RREGOP

## Notre régime de retraite collectif

Le présent document constitue un résumé. En cas de divergence entre celui-ci et d'autres documents juridiques ou administratifs (tels que la convention collective, la Loi sur le RREGOP, etc.), seuls ces derniers peuvent servir à trancher les litiges.

### **Responsabilité politique**

Roberto Bomba, trésorier

### **Coordination**

Pierre Laurin, coordonnateur, secteur Sécurité sociale

### **Conception et rédaction**

Diane Bouchard, conseillère syndicale, secteur Recherche

### **Mise à jour du contenu**

Guillaume Daigneault, conseiller syndical, secteur Sécurité sociale

### **Révision et production**

Sara Lapointe, conseillère syndicale, service Communication

### **Secrétariat**

Nancy Richard, secrétaire, secteur Sécurité sociale

### **Graphisme**

Josée Roy, graphiste

### **Impression**

Numérix

### **Photos**

©iStock

Jacques Lavallée

6<sup>e</sup> édition, janvier 2026





**FIQ Montréal** | Siège social

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |  
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

**FIQ Québec**

1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |  
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

info@fiqsante.qc.ca

[fiqsante.qc.ca](https://fiqsante.qc.ca)