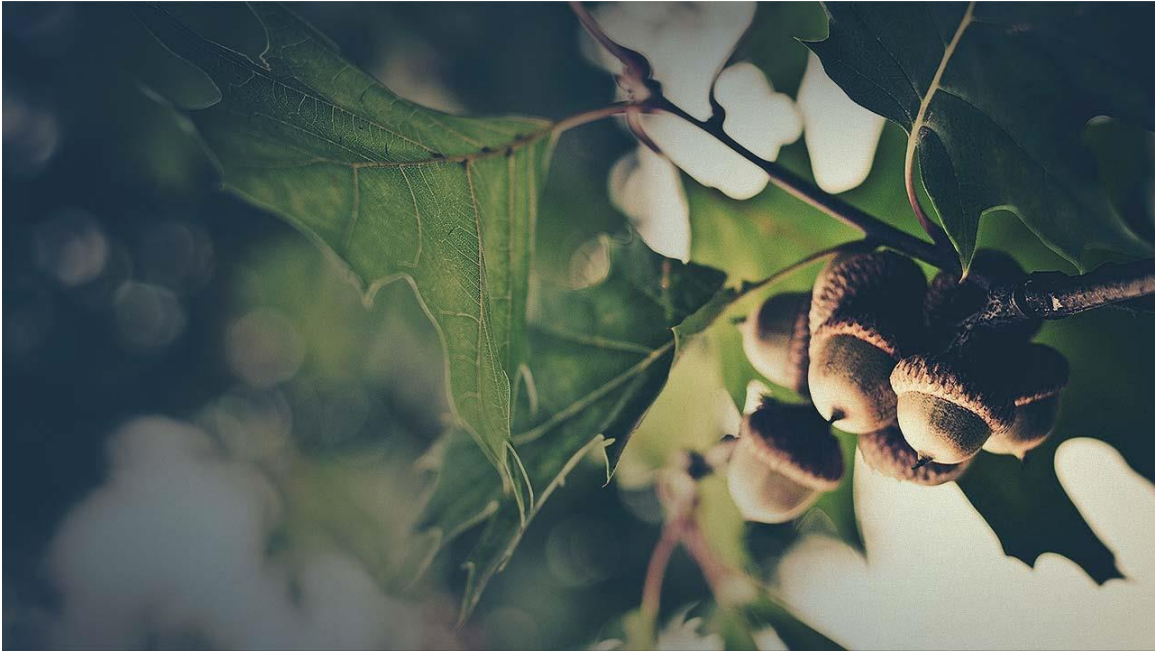


Régime de retraite de l'Université du Québec



**Sommaire des dispositions
& description des droits et obligations
des membres**

Sommaire des dispositions & description des droits et obligations des membres

Table des matières

Régime de retraite de l'Université du Québec	1
Introduction	4
Admissibilité et adhésion	5
Cotisations	7
Années de service et années de participation	12
Absences et rachats de service	15
Prestations de retraite	21
Prestations de cessation d'emploi	28
Prestations de décès	32
Ententes de transfert	39
Cession de droits à la rupture d'un lien conjugal	42
L'administration du régime	45
Questions diverses	49
Index	52

Introduction

Le Régime de retraite de l'Université du Québec a été établi le 19 mars 1969.

Ce régime est assujéti à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* ainsi qu'à la *Loi et au Règlement de l'impôt sur le revenu*. Il est enregistré auprès de la Régie des rentes du Québec sous le numéro 24733 et auprès de l'Agence du Revenu du Canada sous le numéro 562850.

Depuis la date de sa création, ce régime a été modifié à de nombreuses reprises, notamment pour s'ajuster aux changements législatifs et réglementaires, mais aussi pour répondre aux besoins changeants des travailleurs et participants. Le présent document résume les dispositions du régime tel qu'il se lisait au **1^{er} septembre 2010**.

Ce régime est un *régime à prestations déterminées*, c'est-à-dire un régime où le montant de la rente gagnée par chacun des travailleurs est connu d'avance. À la retraite, la prestation payable est une rente mensuelle. En comparaison, dans un régime à cotisations déterminées, ce qui est payable à la retraite correspond à une accumulation de cotisations avec laquelle le participant doit acheter une rente viagère selon le taux du moment ou transférer le total de ses cotisations dans un compte de retraite. Par opposition à cette situation, votre régime contient la promesse d'une rente précise à la retraite.

Cette rente est déterminée en fonction de vos *années de participation* au régime, du montant de votre traitement et d'un taux inscrit dans le règlement du régime. À chaque année de service qui s'ajoute, le montant de la rente s'accroît en tenant compte de votre traitement moyen des cinq années de participation les mieux rémunérées.

La rente qui vous est servie par le régime est une rente viagère qui tient compte de la rente versée en vertu du *Régime de rentes du Québec* (RRQ). C'est ce qu'on appelle une « rente coordonnée » avec celle du RRQ. Cela est expliqué en détail dans le chapitre *Prestations de retraite*.

Les pages qui suivent expliquent les principales dispositions du régime ainsi que la majorité des droits et devoirs des membres. Vous noterez que les dispositions du régime et celles de la Loi ont toujours préséance sur les renseignements contenus dans le présent document. Vous remarquerez que, pour des fins de simplification, le mot « Université » désigne à la fois l'Université du Québec, chacun de ses établissements et chacun des autres employeurs qui participent au régime.

Il vous est possible de consulter les dispositions complètes du régime, sur le site www.rruq.ca ou auprès du Service des ressources humaines de votre employeur ou encore au Secrétariat du régime à l'adresse suivante : 2600, boulevard Laurier, bureau 600, Québec, Québec, G1V 4W1. Vous pouvez aussi nous rejoindre par téléphone au 418 654-3850 ou au moyen de la ligne sans frais : 1 888 236-3677.

Admissibilité et adhésion

Admissibilité au régime

Une personne qui occupe un poste à titre régulier au sein de l'Université ou qui est embauchée à temps complet dans le cadre d'un contrat d'une durée minimale de cinq mois est admissible au régime à la date de son engagement.

Tout autre employé qui exécute un travail similaire ou identique à celui exécuté par un membre appartenant à une catégorie d'employés, en faveur de laquelle le régime est établi, est admissible au régime au premier jour du cycle de paie qui comprend le 1^{er} janvier si :

- il a exécuté un travail pour l'employeur pendant au moins 700 heures au cours de l'année précédente, ou
- il a reçu une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles (MGA) établi pour l'année de référence.

Si l'adhésion au régime ne survient pas dans l'année qui suit l'année de référence, l'employé doit se qualifier de nouveau à moins qu'il ne demande une dispense dans les soixante (60) jours de son retour au travail à l'Université.

Par exception aux principes ci-dessus, un employé n'est pas admissible au régime dans les cas suivants :

- il a commencé à recevoir une rente de retraite en vertu du régime, ou
- il est âgé de plus de 65 ans, ou
- il participe au *Régime de retraite des enseignants* ou au *Régime de retraite des fonctionnaires* (régimes établis par le gouvernement du Québec et administrés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances).

Un poste de chargé de cours n'est pas un poste visé par le régime. Par contre, tout chargé de cours peut être admissible au *Régime de retraite des chargés de cours de l'Université du Québec*. De même, la rémunération gagnée à titre de chargé de cours n'est pas considérée aux fins de l'accumulation des prestations dans le présent régime.

Toutefois, si vous êtes un *membre* non retraité qui revient à l'emploi de l'Université (c'est-à-dire si vos cotisations sont encore dans la caisse du régime), la période d'attente décrite plus haut ne s'applique pas, car vous êtes alors admissible dès votre retour au travail. Il en est de même si vous êtes en mise à pied temporaire et qu'on vous rappelle dans un emploi temporaire.

Formalités au moment de l'adhésion

À la date où vous devenez admissible au régime, le Service des ressources humaines de votre employeur avise le Secrétariat du régime de votre adhésion en lui transmettant un formulaire contenant les détails de votre emploi et de votre date d'adhésion.

Lorsque le Secrétariat est avisé de votre adhésion, il vous transmet différents documents, y compris le présent Sommaire du régime ainsi qu'un formulaire visant à faciliter la gestion de vos droits dans le régime. Le formulaire concerne la transmission de renseignements entre l'employeur et le Secrétariat du régime. De plus, un lien dans le courriel de bienvenue est fait vers le formulaire de désignation de bénéficiaire.

Adhésion obligatoire

L'adhésion est automatique et obligatoire pour tout employé admissible. Elle ne requiert aucune formalité de votre part. Le fait de s'abstenir de remplir les formulaires fournis par le Secrétariat n'empêche pas l'adhésion au régime. La retenue à la source des cotisations salariales sera effectuée même en l'absence des formulaires d'identification du *conjoint* ou de désignation des *bénéficiaires*.

Quels sont les avantages de la participation au régime ?

Même si le régime est à adhésion obligatoire, il n'est pas interdit de se demander si la participation à ce régime est vraiment bénéfique. Quels sont donc les avantages qu'un employé retire de sa participation au régime ?

Le principal avantage tient dans le fait qu'il s'agit d'un régime à prestations déterminées (RPD), c'est-à-dire d'un régime où la prestation correspond à une rente mensuelle dont le montant est connu à l'avance. Dans un REER collectif ou dans un régime à cotisations déterminées (RCD), la prestation correspond plutôt à un montant forfaitaire que le membre doit investir et gérer lui-même et avec lequel il pourra faire l'achat d'une rente viagère qui variera selon les taux en vigueur au moment de l'achat.

Par ailleurs, dans un RPD, le risque associé au placement de l'actif est réparti sur l'ensemble des comptes alors que dans un RCD, c'est l'employé seul qui assume le risque lié aux investissements.

Un autre avantage du RPD découle de la nature collective des placements : la mise en commun des cotisations et des rendements permet une meilleure diversification et donne accès à des types de placement qui, sur une base individuelle, seraient inaccessibles. Il a été démontré que la mise en commun des avoirs, aux fins de placement, peut générer un rendement additionnel par rapport au rendement qu'un individu seul peut généralement attendre.

Cotisations

L'employé peut verser quatre types de cotisations à la caisse de retraite :

- 1° les cotisations salariales (ou régulières)
- 2° les cotisations volontaires (ou additionnelles)
- 3° les cotisations versées en vue d'un rachat de service
- 4° les montants transférés en provenance d'un autre régime

Dans ce chapitre, nous parlerons surtout des cotisations régulières et, dans une moindre mesure, des cotisations volontaires. En ce qui concerne les autres types de cotisations, vous pouvez consulter le chapitre *Absences et rachats de service* et le chapitre *Ententes de transfert*.

Pendant une absence due à une invalidité totale ou à une maternité, l'employé est complètement exonéré du versement des cotisations régulières. Pendant certains congés autorisés, avec ou sans solde, les travailleurs peuvent avoir le droit de verser des cotisations régulières à la caisse de retraite en vue d'accumuler des droits à la retraite. Les règles applicables dans ces occasions sont décrites dans le chapitre *Absences et rachats de service*.

Suis-je obligé de verser une cotisation ?

La participation obligatoire au régime pour les travailleurs admissibles entraîne l'obligation de verser des cotisations salariales à la caisse de retraite. Ces cotisations sont retenues à la source, sur votre *traitement*, ainsi que le permet la *Loi sur les normes du travail*. Les seules exceptions sont les périodes d'invalidité totale et les périodes de maternité où l'employé est exonéré de verser des cotisations.

Qui fixe le montant de la cotisation salariale et comment ?

Le taux des cotisations salariales est déterminé par le *Comité de retraite*. À cette fin, celui-ci doit prendre en considération la recommandation de l'actuaire du régime contenue dans la dernière évaluation actuarielle du régime. Lorsque le Comité de retraite décide qu'il y a lieu de modifier le taux des cotisations salariales, cette décision fait l'objet d'un avis à tous les *participants* du régime ainsi que d'un affichage sur le site Web du RRUQ. De plus, cette décision est publiée dans un quotidien de Montréal et un autre de Québec.

En tout temps après ces publications, les *participants* peuvent accéder à la section « Votre régime » sur le site Web du RRUQ pour consulter les décisions ayant fixé les derniers taux de cotisation.

Quel est le traitement considéré pour déterminer les cotisations ?

La cotisation salariale est déterminée par rapport à votre *traitement*. Vos prestations aussi d'ailleurs.

Votre *traitement* correspond en général au salaire annuel régulier reçu de l'Université. Il exclut les versements à caractère irrégulier comme ceux reliés aux heures supplémentaires ou à la prime d'éloignement. Cependant, il inclut le montant forfaitaire versé en lieu et place de la majoration des échelles pour l'employé hors taux ou hors échelle. De plus, le traitement inclut certaines primes, notamment les primes de direction, de chef d'équipe, de nuit, de fin de semaine, d'affectation temporaire et la rémunération reçue pour vacances avant la fin du lien d'emploi.

Si vous travaillez à temps partiel, votre *traitement* correspond au salaire annuel qui vous aurait été versé si vous aviez travaillé à temps plein. Toutefois, lors du calcul de votre rente, les *années de participation* refléteront votre période d'emploi à temps partiel.

Comment doit-on calculer la cotisation salariale ?

Depuis le 1^{er} juin 2010, le taux de la cotisation salariale est égal à 10,8 % du *traitement ajusté*. Par conséquent, pour connaître le montant de la cotisation salariale qu'un *participant* doit verser à la caisse de retraite, il faut connaître son *traitement ajusté*.

La notion de « traitement ajusté » a été introduite dans le texte du régime afin de tenir compte du fait que la rente est coordonnée avec celle payable en vertu du *Régime de rentes du Québec* (pour une explication de cette notion de coordination, veuillez consulter le chapitre *Prestations de retraite*). Ce principe découle du fait que les cotisations salariales varient en fonction du *maximum des gains admissibles* (MGA), tel que déterminé en vertu de la *Loi sur le Régime de rentes du Québec*, puisque le montant de la rente du régime varie en fonction de ce maximum.

Pour déterminer le « traitement ajusté » d'un salarié, il faut suivre les trois étapes suivantes :

1^{re} étape : identifier le *traitement* du participant, mais en exclure la partie pour laquelle la *Loi de l'impôt sur le revenu* ne permet pas d'attribuer des prestations.

Cette loi restreint les prestations pouvant être attribuées conformément à un « plafond des prestations déterminées ». Le régime prévoit donc qu'aucune cotisation n'est payable sur la partie du traitement qui est supérieure au salaire maximum selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Année	Plafond des prestations déterminées	Traitement maximum
2005	2 000,00 \$	114 385,00 \$
2006	2 111,11 \$	120 290,50 \$
2007	2 222,22 \$	126 406,00 \$
2008	2 333,33 \$	132 381,50 \$
2009	2 444,44 \$	138 427,00 \$
2010	2 494,44 \$	141 258,00 \$

2^e étape : soustraire du *traitement* un montant égal à 25 % de ce *traitement*, jusqu'à concurrence de 25 % du *maximum des gains admissibles* (MGA) tel que déterminé en vertu de la *Loi sur le Régime de rentes du Québec*.

Année	MGA	(montant maximum pouvant être soustrait du traitement)
2005	41 100 \$	10 275 \$
2006	42 100 \$	10 525 \$
2007	43 700 \$	10 925 \$
2008	44 900 \$	11 225 \$
2009	46 300 \$	11 575 \$
2010	47 200 \$	11 800 \$

Vous apprendrez un peu plus loin dans cette brochure que les prestations du régime sont « coordonnées » avec les prestations payables en vertu du *Régime de rentes du Québec*. En d'autres mots, la rente payable à partir du régime est réduite à compter de l'âge de 65 ans pour tenir compte de la rente qui est payable par le *Régime de rente du Québec* à cet âge. Les cotisations salariales reflètent cette coordination et cette soustraction du *traitement* cotisable vise précisément ce but.

Exemple 1 — traitement inférieur au MGA

Traitement en 2010 :	40 000 \$
Détermination du <i>traitement ajusté</i> :	40 000 \$ – (25 % de 40 000 ; max. : 25 % de 47 200 \$)
Traitement ajusté :	40 000 \$ – 10 000 \$ = 30 000 \$
Cotisation annuelle :	10,8 % de 30 000 \$ = 3 240 \$

Exemple 2 — traitement supérieur au MGA

Traitement en 2010 :	65 000 \$
Détermination du <i>traitement ajusté</i> :	65 000 \$ – (25 % de 65 000 ; max. : 25 % de 47 200 \$)
Traitement ajusté :	65 000 \$ – 11 800 \$ = 53 200 \$
Cotisation annuelle :	10,8 % de 53 200 \$ = 5 745,60 \$

3^e étape : Si vous travaillez à temps partiel, votre *traitement ajusté* est redressé afin de refléter la proportion de temps travaillé par rapport à un travail à temps plein.

Exemple 3 — travail à temps partiel

Traitement en 2010 pour travail à temps partiel :	30 000 \$
Pourcentage du temps travaillé par rapport à un emploi à temps plein :	50 %
Annualisation du <i>traitement</i> :	30 000 \$ ÷ 50 % = 60 000 \$
Détermination du <i>traitement ajusté</i> , sur base annuelle :	60 000 \$ – (25 % de 60 000 ; max. : 25 % de 47 200 \$)
Traitement ajusté :	60 000 \$ – 11 800 \$ = 48 200 \$
Cotisation annuelle sur le <i>traitement ajusté</i> :	10,8 % de 48 200 \$ = 5 205,60 \$
Ajustement de la cotisation annuelle pour refléter la proportion du <i>traitement ajusté</i> véritablement reçue :	5 205,60 \$ ÷ 50 % = 2 602,80 \$

Maximum des gains admissibles (MGA)

La notion de « maximum des gains admissibles » ou « MGA » est définie dans la *Loi sur le Régime de rentes du Québec*. Cette notion sert à déterminer le revenu maximum au-delà duquel aucune cotisation n'est exigée en vertu du Régime de rentes du Québec. Ce revenu maximum varie chaque année. Le tableau que vous trouvez plus haut (en illustration de la 2^e étape du calcul) montre l'évolution du MGA au cours des dernières années.

Taux d'intérêt sur les cotisations

Même si, de manière générale, la prestation payable du régime ne dépend pas du montant des cotisations salariales ni des intérêts qu'ont rapportés ces cotisations, il est nécessaire de connaître le rendement

attribuable aux cotisations salariales, notamment pour déterminer la part de la prestation du régime qui découle des cotisations salariales.

Jusqu'au 31 décembre 1991, vos cotisations salariales se sont accumulées selon le taux d'intérêt déterminé par le Comité de retraite. Ce taux apparaît à l'article 2.1.16 du texte du régime.

Depuis le 1^{er} janvier 1992, le taux d'intérêt crédité chaque année sur vos cotisations salariales est égal au taux de rendement brut de la caisse de retraite, duquel on soustrait les frais de gestion des placements et les frais d'administration du régime. Le taux de rendement annuel de la caisse est connu vers le mois de mars de chaque année. Il est toujours mentionné dans le rapport annuel du Comité de retraite. Les derniers rapports annuels du Comité de retraite sont disponibles sur le site Web du RRUQ.

Lorsqu'il est nécessaire de déterminer le taux de rendement des cotisations pour l'année en cours, afin notamment de calculer une prestation ou un remboursement, on utilise un taux provisoire déterminé par l'actuaire du régime. Ce taux provisoire vise à refléter le rendement attendu compte tenu de la politique de placement de la caisse de retraite.

Cotisations volontaires

En plus des cotisations régulières obligatoires, vous pouvez verser des montants additionnels à la caisse de retraite que la Loi désigne sous le nom de « cotisations volontaires ». Ce type de cotisations peut avantageusement remplacer les primes que vous verseriez dans un REER.

Le régime permet le versement de cotisations volontaires pourvu que le total de toutes vos cotisations au régime, salariales et volontaires, pour l'année, ne dépasse pas le maximum permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et à la condition aussi que vous soyez un participant actif (un employé cotisant) au régime au moment du versement.

Dans certaines circonstances, un participant peut aussi transférer à la caisse de retraite du régime des sommes d'argent qui se trouvent dans d'autres régimes de retraite ou d'instruments d'épargne retraite, comme un REER ou un compte de retraite immobilisé. Les sommes ainsi transférées sont gérées comme des cotisations volontaires à une exception près : si les sommes provenant de l'autre régime ou de l'autre instrument d'épargne-retraite étaient des sommes « immobilisées », c'est-à-dire qu'elles ne pouvaient servir qu'à acheter une rente, aucun remboursement comptant ne pourra être effectué à partir de ces sommes.

La limite fiscale mentionnée ci-dessus ne s'applique pas dans le cas de sommes provenant d'un autre régime de retraite ou d'un instrument d'épargne-retraite. La seule règle fiscale d'importance, ici, est que le régime ou l'instrument d'épargne d'où provient l'argent doit lui-même être un régime ou un instrument dûment enregistré auprès des autorités fiscales.

Par ailleurs, il est important de faire une distinction entre les transferts de sommes d'argent qui donnent lieu à des cotisations volontaires et les transferts de service et de cotisations qui procurent des prestations en augmentant le nombre d'années de participation. Ce deuxième type de transfert est décrit plus en détail au chapitre *Ententes de transfert*.

Par exception au principe général, il n'est pas possible de verser des cotisations volontaires ou de transférer des sommes qui seront considérées comme des cotisations volontaires si, dans le passé, vous avez déjà obtenu le remboursement total de vos cotisations volontaires. Un tel remboursement fait perdre le droit de verser de nouvelles cotisations volontaires ou de faire transférer dans le régime, à titre de cotisations volontaires, des sommes provenant d'un autre instrument d'accumulation de capital à l'abri de l'impôt.

Les prestations que procurent les cotisations volontaires, les opérations permises et les remboursements prévus à même les cotisations volontaires sont décrites en détail dans une brochure intitulée *Les cotisations volontaires* que vous pouvez vous procurer sur le site Web du régime.

Quel est le taux de cotisation de l'Université ?

La cotisation de l'Université est calculée et déterminée lorsque le régime fait l'objet d'une évaluation actuarielle par l'actuaire du régime.

La cotisation de l'Université comprend une partie pour payer le « service courant », c'est-à-dire les prestations gagnées pour le service effectué pendant l'année durant laquelle la cotisation est versée, et aussi, éventuellement, une partie pour payer les déficits à l'égard des années antérieures.

En vertu du texte du régime, la cotisation de l'*Université* au cours d'une année doit toujours être égale à celle de l'ensemble des *participants*.

Années de service et années de participation

Votre rente de retraite est calculée en fonction de la durée de votre « participation » dans le régime. La notion d'« année de participation » est donc cruciale pour comprendre vos droits dans le régime. En gros, cette notion correspond au nombre d'années entre la date de votre adhésion et la date où vous cessez de cotiser. Il y a plusieurs situations qui peuvent faire en sorte que les *années de participation* cessent de s'accumuler pendant certaines périodes. Nous expliquerons cela dans les prochaines pages.

La notion d'*années de service* est une autre notion importante. Le « service » sert à déterminer l'admissibilité du membre à une prestation alors que les *années de participation* servent à déterminer le montant de la prestation.

Il est important de savoir si les périodes de service ou de participation ont été interrompues par des situations comme une invalidité non couverte, un congé sans solde, etc. C'est dans le chapitre *Absences et rachats de service* que nous examinerons ces situations et leurs conséquences sur les *années de service* et les *années de participation*.

Finalement, nous verrons qu'il est possible, dans certains cas, d'ajouter des *années de service* et des *années de participation* en rachetant des périodes de service non cotisées ou en transférant dans le régime des périodes qui ont été accumulées dans le régime de retraite d'un employeur antérieur.

Années de service

En principe, une période de service correspond à une période durant laquelle un poste est occupé, une fonction est exercée, par l'employé à l'Université et pour laquelle un *traitement* lui est versé.

Toutefois, les périodes suivantes sont, elles aussi, considérées comme des périodes de service malgré l'absence de *traitement* :

- une période où l'employé est en situation d'*invalidité totale*;
- une période où l'employé maintient un lien d'emploi incluant notamment les périodes de congé sans solde autorisées, les périodes de mise à pied temporaire et les périodes où l'employé est inscrit sur une liste de rappel.

Une démission, une mise à pied définitive et d'autres événements mettant fin à la relation d'emploi interrompent les « années de service ». C'est pourquoi celles-ci n'incluent que les périodes de service à compter de la dernière date d'adhésion du membre au régime.

Pour ajouter des périodes antérieures à la dernière date d'adhésion, le membre peut se prévaloir, dans certains cas, de dispositions de rachat que nous expliquerons dans le chapitre *Absences et rachats de service*.

De plus, si l'employé participait à un régime de retraite chez son employeur précédent et si ce régime est lié au RRUQ par une *entente de transférabilité*, le membre pourra ajouter à ses « années de service » les périodes de service reconnues par le régime de son employeur précédent en demandant l'application de cette entente. Pour en savoir plus long au sujet des ententes de transférabilité, consultez le chapitre *Ententes de transfert*.

Quelle que soit la méthode d'accumulation ou de reconnaissance des périodes de service, un employé ne peut accumuler plus d'une année de service au cours d'une même année civile.

Le calcul des années de service est particulièrement important dans le contexte de la retraite anticipée. En effet, une règle du régime prévoit que, si vous avez au moins 22 années de service et 55 ans d'âge à la date de votre retraite, votre rente est réduite de 0,25 % par mois d'anticipation au lieu de la réduction normale, plus forte, établie sur base d'*équivalence actuarielle*. Les montants en jeu peuvent être significatifs. La combinaison de cette règle avec d'autres règles du régime peut mener à des situations où la rente du membre serait réduite de façon inattendue.

Exemple

Vous prenez un congé sans solde alors que vous êtes âgé de 53 ans et vous comptez alors 20 années de service. Vous conservez votre lien d'emploi avec l'Université puisque le congé sans solde est autorisé. Deux ans plus tard, à la fin de votre congé, vous prenez une retraite anticipée dès votre retour au travail. Aux fins du régime, nous considérons que vous avez seulement 20 années de service puisque le congé sans solde ne sera pas reconnu comme année de service, car il n'a pas été suivi immédiatement d'une période d'au moins six mois de participation. Par conséquent, si vous demandez votre rente de retraite dans ces conditions, vous ne pourrez pas bénéficier des dispositions favorables de retraite anticipée et votre rente sera réduite sur base d'équivalence actuarielle.

Par contre, si vous participez au régime de retraite pendant au moins six mois après votre retour du congé sans solde, la période de congé sans solde de deux années sera ajoutée à vos années de service. Par la suite, si vous prenez une retraite anticipée à la fin des six mois de participation, le régime vous reconnaîtra alors plus de 22 années de service et, ayant plus de 55 ans d'âge, vous pourrez bénéficier des dispositions favorables de retraite anticipée (avec une moins grande réduction de votre rente).

Années de participation

Le nombre d'années de participation est utilisé dans le calcul du montant de votre rente de retraite. Le montant brut de votre rente est en fonction, entre autres, du nombre de ces années.

La règle de base est qu'une année de participation correspond à une *année de service* à temps plein durant laquelle le membre cotise au régime. Si la période ne peut être reconnue comme *année de service*, elle ne peut pas davantage être reconnue comme année de participation.

Cela dit, il y a plusieurs situations particulières où une période de service sera reconnue à titre de période de participation même si l'employé ne peut cotiser au régime ou ne peut y cotiser pleinement. On dira alors que le membre *participe* au régime pendant cette période malgré l'absence ou la réduction des cotisations. Pour tenir compte de ces situations particulières, on appliquera les règles qui suivent pour déterminer le nombre des années de participation :

- une fraction d'année d'emploi à temps plein durant laquelle vous cotisez au régime est comptée au prorata;
- une année d'emploi à temps partiel durant laquelle vous cotisez au régime est comptée comme une fraction d'année de participation dans la proportion que représente votre *traitement* pour cette période par rapport au *traitement* que vous auriez reçu si vous aviez été à temps plein;
- chacune des années durant lesquelles vous êtes en situation d'*invalidité totale*, sous réserve de certaines conditions, compte dans vos années de participation;

- les années de service passé qui ont fait l'objet d'un rachat comptent dans vos années de participation;
- vos périodes de congé de maternité comptent dans vos années de participation jusqu'à un maximum de 147 jours pour chaque congé; toutefois, selon votre contrat de travail ou votre convention collective, cette limite pourrait varier de quelques jours;
- vos périodes de congé sabbatique, de perfectionnement ou de ressourcement postérieures au 4 mai 1991 comptent dans vos années de participation à la condition que vous receviez un traitement durant ces périodes et qu'au moins 75 % du traitement que vous auriez reçu si vous n'étiez pas en congé soit cotisé aux fins du régime;
- vos périodes de *congés à traitement différé ou anticipé* comptent aussi dans vos années de participation à la condition que vous soyez au service de l'Université depuis au moins trois ans au début du congé;
- les années de service reconnues dans le régime de retraite de votre ancien employeur, que vous avez fait transférer dans le régime conformément à une *entente de transférabilité*, peuvent compter comme années de participation; toutefois, certaines de ces années ne pourront compter qu'à titre d'années de service et non à titre d'années de participation, selon la valeur relative des régimes de retraite concernés par le transfert; le nombre exact d'années qui pourra être reconnu dans le régime variera donc selon le régime d'origine;
- vos années d'emploi après l'âge de 65 ans ou après que vous ayez commencé à recevoir votre rente, en tout ou en partie, ne sont pas comptées dans vos années de participation.

Dans tous les cas, il ne peut y avoir plus d'une année de participation au cours d'une même année civile.

Absences et rachats de service

En général, une absence du travail non rémunérée entraîne une interruption ou une suspension de la participation au régime, puisque cette absence se double habituellement d'une interruption des cotisations au régime, prélevées sur le salaire. En effet, une période sans cotisation au régime n'est souvent pas reconnue dans les *années de participation*. Cette règle générale connaît toutefois quelques exceptions que nous allons examiner dans le présent chapitre.

Avant de parler des périodes d'absence non rémunérées ou comportant une rémunération réduite, disons un mot des périodes d'absence rémunérées. Si vous recevez un salaire durant une période d'absence, c'est qu'un lien d'emploi est maintenu et, par conséquent, que la période est reconnue comme une période de service. Durant une telle période, vous devez cotiser au régime et, en conséquence de vos cotisations, la période est aussi comptée dans vos années de participation. En plus des périodes de vacances annuelles et des congés fériés, ces périodes peuvent couvrir, notamment, selon votre contrat de travail ou la convention collective qui s'applique, des périodes de maladie ou d'invalidité temporaire.

Congé à traitement différé ou anticipé

Un congé à traitement différé ou anticipé est un congé pendant lequel l'employé reçoit un pourcentage de son traitement en compensation du fait qu'il a accepté, pendant une période de travail, de réduire son traitement pour financer la rémunération qu'il recevra pendant son congé. Ainsi, l'employé reçoit un salaire moindre pendant la période de financement du congé afin de recevoir une rémunération durant le congé lui-même. Par exemple, pendant 3 ans, un employé peut accepter de ne toucher que 75 % de son traitement afin de bénéficier d'un congé d'une année avec une rémunération de 75 % de son salaire régulier.

Ce genre de congé doit être prévu dans une entente écrite entre l'employeur et l'employé et doit être conforme aux conditions et modalités prévues dans le régime de congé décrit dans la convention collective ou le protocole de travail de l'employé.

Durant les périodes couvertes par l'entente avec l'employeur, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) autant pendant la période de financement du congé que pendant le congé lui-même, vos cotisations sont prélevées à la source en fonction du *traitement* que vous recevez, et non en fonction de celui que vous auriez reçu;
- b) si vous avez été à l'emploi de l'Université pendant au moins 36 mois, la période de financement du congé sera entièrement reconnue dans vos *années de participation* comme si vous aviez reçu votre plein traitement et, par la suite, le calcul de votre rente reflètera ces années de participation pleinement reconnues;
- c) si vous n'avez pas été à l'emploi de l'Université pendant au moins 36 mois, la période de financement du congé sera reconnue selon la proportion du traitement maintenu sur le traitement qui aurait été normalement reçu; toutefois, si la période de financement de congé s'étend sur plus de 36 mois, la période commençant avec le 37^e mois pourra être reconnue conformément au paragraphe précédent;
- d) le congé lui-même sera entièrement reconnu comme année ou fraction d'année de participation.

Toutefois, si la limite fiscale concernant la durée maximale des absences non rémunérées et cotisées au régime a déjà été atteinte à votre égard, les conditions et règles mentionnées aux paragraphes b) à d) ne s'appliquent pas; les années de participation reconnues sont alors limitées à la proportion du traitement véritablement reçu sur le traitement qui aurait été normalement reçu.

Congé sabbatique, de perfectionnement ou de ressourcement

Les notions de « congé sabbatique », de « congé de perfectionnement » et celle de « congé de ressourcement » sont définies dans la convention collective, le protocole de travail ou un règlement de l'Université qui s'applique à vous. Il est possible que l'un ou l'autre de ces types de congé ne s'applique pas. Les conditions pour se prévaloir d'un tel congé sont décrites dans ces documents.

Pour le régime, un tel congé sera reconnu comme une période de service seulement si l'employé doit recevoir de l'Université, sous quelque forme que ce soit, un montant correspondant à au moins 75 % du traitement de base que l'employé aurait reçu s'il n'était pas ainsi en congé.

Le fait de prendre un tel congé doit être attesté par écrit par l'employeur.

Si vous êtes absent du travail en raison d'un tel congé, cette période sera reconnue comme année ou fraction d'année de participation si vous versez vos cotisations salariales au régime sur le traitement reçu et à la condition additionnelle que vos cotisations soient au moins égales à 80 % de celles que vous auriez versées si vous n'aviez pas été en congé.

Enfin, le calcul de votre rente à l'égard de cette période de congé sera établi sur la base du traitement que vous auriez reçu si vous n'aviez pas été en congé.

Congé de maternité

Depuis le 1^{er} juin 1975, les périodes durant lesquelles une participante est absente pour cause de maternité sont comptées dans ses années de participation sans que celle-ci n'ait à verser de cotisation au régime et ce, jusqu'à concurrence de 120 jours pour chaque absence.

Cette limite de 120 jours a été portée à 140 jours pour les périodes postérieures au 21 novembre 1979, puis à 147 jours pour les périodes postérieures au 31 décembre 2007, sous réserve des dispositions prévues à la convention collective ou au protocole de travail qui s'applique à la participante. En effet, l'accumulation des années de participation durant un congé de maternité est limitée selon les conditions de travail de la participante, notamment en fonction de la durée de son contrat de travail. Le congé de maternité reconnu au régime ne peut être plus long que la durée du contrat de travail prévue à l'origine.

Les périodes de congés de maternité sont ainsi considérées au même titre que des fractions d'*années de participation* dans le calcul des prestations de retraite de la participante. Aucune cotisation n'est exigible à l'égard de ces absences et cela autant durant l'absence que par la suite. De plus, aux fins du calcul de la rente, le *traitement* de la participante durant une telle absence est présumé être le traitement que l'employée aurait reçu si elle n'avait pas été ainsi en congé.

Congés familiaux et autres absences autorisées en vertu de la *Loi sur les normes du travail*

Dans le cas des congés de paternité, d'adoption ou des congés parentaux, la *Loi sur les normes du travail* fixe des périodes minimales pendant lesquelles un ou une employée a le droit de s'absenter du travail sans perdre son emploi et, quelques fois aussi, sans perdre de salaire. En plus des congés familiaux, cette loi prévoit certaines autres absences autorisées. Par exemple, un travailleur qui compte au moins 3 mois de service chez l'employeur peut s'absenter du travail, sans salaire,

- jusqu'à 26 semaines par période de 12 mois s'il est malade ou victime d'un accident;
- jusqu'à 104 semaines s'il subit de graves blessures à la suite d'un acte criminel.

La loi autorise aussi des périodes d'absence justifiées par l'état de santé d'un membre de votre famille immédiate, notamment un congé sans solde pouvant atteindre 104 semaines lorsque le membre doit s'occuper de son enfant atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle.

Le temps pendant lequel un membre est absent pour l'une des raisons prévues à cette loi est inclus dans les *années de service* et peut être reconnu dans les *années de participation* aux conditions suivantes :

- a) que le membre avise par écrit l'Université au début ou au cours de son absence de son intention de faire reconnaître cette période aux fins du régime; la période antérieure à la date de l'avis ne pourra être reconnue;
- b) que soit versé à la caisse, à compter de l'avis du membre, un montant égal aux *cotisations salariales* qui auraient été versées par le membre sur le *traitement* qu'il aurait reçu à compter de son avis, n'eût été du congé; vous devez faire parvenir cette cotisation à votre employeur.

Quand ces conditions sont satisfaites, l'Université a l'obligation de verser à la caisse de retraite la part de l'employeur qui correspond à la part de l'employé visé au paragraphe b). Votre employeur fait parvenir au Secrétariat du régime les deux parts.

Congés familiaux prévus dans les conditions de travail

La convention collective ou, selon le cas, le protocole de travail qui vous concerne peut aussi prévoir des dispositions relatives aux congés de paternité, d'adoption ou aux congés parentaux. Il faut comprendre que ces conventions ou ces règles peuvent être plus généreuses que les dispositions de la *Loi sur les normes de travail* en ce sens qu'elles peuvent prévoir des durées plus longues de congé, avec ou sans solde.

Pour la portion non rémunérée des congés de paternité, d'adoption ou des congés parentaux qui est accordée au-delà du minimum prévu par la loi, les règles concernant les cotisations à verser au régime ou les prestations attribuées dans le régime sont différentes des règles décrites dans la section précédente. Pour qu'une telle période soit reconnue comme *année de participation* dans le régime, les conditions suivantes doivent être satisfaites :

- a) que ce congé soit expressément autorisé par écrit par l'Université;
- b) que le congé soit reconnu comme période de service, c'est-à-dire qu'il soit immédiatement suivi par une période de participation d'au moins six mois ou, à défaut, que cette période réponde aux critères des congés sans solde décrits dans le chapitre *Années de service et années de participation*;
- c) que soit versé à la caisse, pour chaque congé, un montant égal aux cotisations salariales et patronales qui auraient été versées sur le *traitement* que le membre aurait reçu s'il n'avait pas été ainsi en congé, plus les intérêts.

Que se passe-t-il en cas d'invalidité ?

La situation d'invalidité totale, temporaire ou permanente, fait en sorte que l'employé ne touche plus de *traitement* en vertu du régime. Par conséquent, s'il n'y avait pas de disposition spéciale, l'employé ne pourrait plus accumuler de prestations de retraite pendant la période de son invalidité. Ce n'est pas le cas : le régime prévoit des règles spéciales en cas d'invalidité.

L'employé absent du travail en raison d'une *invalidité totale* n'a pas à verser de cotisations et la période d'absence est cumulée dans ses *années de participation* quand l'une des conditions suivantes est satisfaite :

- a) l'invalidité totale est reconnue dans le cadre d'une police d'assurance invalidité en vigueur à l'Université; ou
- b) l'invalidité totale est reconnue en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou de la *Loi sur l'assurance-automobile* ou de toute loi québécoise similaire; ou

- c) avant la fin du 24^e mois de l'invalidité, l'invalidité totale est reconnue par le RRUQ par suite du fait que l'employé a fourni un certificat médical établissant qu'il est incapable d'exercer la fonction ou l'emploi qu'il occupait au début de son invalidité; ou
- d) après le 24^e mois d'invalidité : l'invalidité totale est reconnue par le RRUQ par suite du fait que l'employé a fourni un certificat médical attestant qu'il est incapable d'exercer tout travail pour lequel il est raisonnablement apte selon son éducation, sa formation et son expérience.

Si vous avez été absent du travail en raison d'une invalidité totale et que vous effectuez un retour progressif au travail, les avantages conférés par le régime et décrits ci-dessus (c'est-à-dire maintien de la participation sans versement de cotisations) continuent à s'appliquer, mais au prorata du temps non travaillé.

Dans chacun de ces cas, le calcul de votre rente pendant la période d'invalidité totale sera établi sur la base du traitement que vous auriez reçu si vous n'aviez pas été en invalidité. Votre période d'invalidité comptera dans le calcul de vos années de service et de vos années de participation; elle sera cependant limitée pour tenir compte de votre contrat d'emploi en vigueur au début de l'invalidité, des renouvellements subséquents du même contrat et de vos heures et conditions de travail prévues dans ce contrat.

Dans le cas où la durée du contrat d'emploi n'est pas déterminée, la participation reconnue durant la période d'invalidité totale cesse dès que le contrat prend fin pour une raison autre que l'invalidité.

Malgré ce qui précède, si vous êtes absent de votre travail et que vous recevez un montant égal à 100 % de votre traitement régulier à la suite, notamment d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, d'un retrait préventif durant la grossesse, suite à un accident de la route ou suite à l'adoption d'un enfant, vous devez alors cotiser au régime sur la base du montant ainsi reçu.

Rachat d'une absence ou d'un congé sans solde

Comme on l'a vu dans le chapitre *Années de service et années de participation*, une période d'absence sans solde n'est pas reconnue comme *année de participation*, sauf exception. Par contre, les périodes de congé sans solde, à temps complet ou à temps partiel, peuvent être rachetées, c'est-à-dire comptées dans vos *années de participation* aux conditions suivantes :

- a) que le congé sans solde soit autorisé par votre employeur, aux fins du rachat;
- b) qu'après votre congé, vous ayez accumulé une période de participation au régime d'au moins six mois à temps plein; cela signifie que, si vous revenez à mi-temps après un congé sans solde, vous devrez revenir au travail pendant une période d'un an avant de pouvoir faire le rachat de la période de congé sans solde;
- c) dans le cas où vous n'avez pas participé au régime pendant six mois après votre congé sans solde, que le rachat n'ait pas pour effet de procurer l'un des avantages suivants :
 - amoindrir la réduction pour anticipation de votre rente;
 - réduire la période d'anticipation lors du calcul de votre rente;
 - donner droit à une mesure temporaire de retraite anticipée, ou
 - donner de la participation durant un congé de cotisation;
- d) que vous fassiez une demande de rachat auprès de votre employeur ou du Secrétariat du régime;
- e) et que, pour chaque période rachetée, les cotisations correspondant aux parts employé/employeur, accumulées avec intérêts, soient versées à la caisse; vos cotisations seront déterminées sur la base du *traitement* que vous auriez reçu si vous n'aviez pas été en congé sans solde;
- f) que la limite fiscale concernant les prestations attribuées pour services passés ou, selon le cas, la limite fiscale concernant la durée maximale des absences non rémunérées et cotisées au régime n'aient pas déjà été atteintes à votre égard.

Une période de mise à pied temporaire ne peut jamais être rachetée même si elle est reconnue comme année de service. Par contre, pour les employés intermittents ou de statut équivalent, la période annuelle de mise à pied temporaire peut faire l'objet d'un rachat.

Exemple 1

Une personne prend un congé sans solde d'un an; elle désire prendre sa retraite au terme de son congé sans solde.

Âge au début du congé	55 ans
<i>Années de service</i> au début du congé	21 ans

Comme la personne prend sa retraite immédiatement après son congé sans solde, elle pourrait se voir reconnaître son année de congé aux fins de l'admissibilité seulement si la reconnaissance de cette année n'avait pas pour effet de lui procurer l'un des avantages mentionnés au paragraphe c) de la page précédente.

Dans ce cas-ci, si le congé sans solde était reconnu, cette personne aurait droit à une retraite anticipée moins réduite. Par conséquent, le congé sans solde ne peut être reconnu aux fins de l'admissibilité et, par suite, ne peut être racheté.

Exemple 2

Une personne prend un congé sans solde d'un an; elle désire prendre sa retraite au terme de son congé sans solde.

Âge au début du congé	55 ans
<i>Années de service</i> au début du congé	32 ans

Comme la personne prend sa retraite immédiatement après son congé sans solde, le congé peut être reconnu aux fins de l'admissibilité et peut être racheté. En effet, la reconnaissance de cette année additionnelle n'aura pas pour effet de lui procurer l'un des avantages mentionnés au paragraphe c) de la page précédente, puisque la personne avait déjà droit à une retraite sans réduction avant de prendre son congé sans solde. S'il y avait rachat de cette année de service, la rente à 56 ans serait donc basée sur 33 années de participation.

Rachat de service lors d'un retour au travail

Si vous revenez au service de l'Université et que, au moment de la cessation de votre emploi, la valeur de vos droits vous a été remboursée (selon l'époque où vous avez quitté, il peut s'agir d'un remboursement de vos cotisations salariales avec intérêts, d'un remboursement comptant de la valeur des prestations que vous aviez accumulées ou du transfert d'un montant dans un compte de retraite immobilisé), vous serez normalement considéré comme un nouvel employé. Dans un tel cas, votre période de service antérieure n'est plus reconnue et ne sera pas prise en compte pour le calcul de votre rente de retraite.

Toutefois, le régime vous offre la possibilité de faire compter à nouveau cette période de service antérieure à la condition que vous reversiez à la caisse de retraite le montant qui vous a été remboursé lors de votre départ, plus les intérêts. Vous pouvez effectuer ce type de rachat si vous complétez une période de participation au régime d'au moins six mois après votre retour au travail.

La cotisation de rachat peut prendre la forme d'un transfert en provenance d'un REER ou d'un compte de retraite immobilisé et cela est même obligatoire si le remboursement a été effectué par transfert dans un REER avant le 1^{er} janvier 1990. Si la cotisation de rachat est faite au comptant, il est possible qu'elle ne soit pas déductible du revenu imposable dans l'année du rachat ni même l'année suivante, mais qu'elle soit déductible seulement sur une longue période. Pour plus de renseignements à ce sujet, vous consulterez un conseiller fiscal ou l'Agence du revenu du Canada.

Sur demande, le Secrétariat du RRUQ déterminera le montant de la cotisation de rachat de votre période antérieure de service et vous communiquera une offre de rachat. Le Secrétariat ou votre employeur peut vous fournir une brochure contenant davantage d'information sur les rachats.

Rachat de service passé non cotisé

Si vous participez au régime depuis au moins six mois, vous pouvez racheter une période de service passé pendant laquelle vous exerciez une fonction pour le compte de l'Université sans être admissible au régime. Vous pouvez également racheter une période antérieure au 1^{er} juin 1990 pendant laquelle vous dispensiez une charge de cours pour le compte de l'Université alors que vous n'étiez pas admissible au régime ni à celui des chargés de cours.

La cotisation de rachat sera déterminée par rapport à la valeur des prestations qui vous seront créditées par le rachat, sur une base d'*équivalence actuarielle*. Encore une fois, si la cotisation de rachat est faite au comptant, il est possible qu'elle ne soit pas déductible du revenu imposable dans l'année du rachat ni même l'année suivante, mais qu'elle soit déductible seulement sur une longue période. Pour plus de renseignements à ce sujet, vous consulterez un conseiller fiscal ou l'Agence du revenu du Canada.

Dans le cas du rachat relatif à une charge de cours, l'année ou la fraction d'année de service ainsi que l'année de participation rachetables sont calculées au prorata de votre rémunération pour cette charge de cours sur le traitement annuel moyen de tous les participants à la fin de l'année visée. Le service et la participation qui sont reconnus sont égaux et établis en fonction des heures rémunérées pendant la période visée par le rachat.

Conditions et modalités des rachats

Pour effectuer le rachat d'une période de service ou de congé sans solde, y compris une période visée par la *Loi sur les normes du travail*, ou le rachat d'une période antérieure de service, vous devez avoir un lien d'emploi avec l'Université et participer au régime au moment de la demande de rachat et, pour certains rachats, être un participant du régime depuis au moins six mois.

Il n'y a pas de frais liés à une demande de rachat, sauf s'il s'agit de la troisième demande de rachat ayant trait aux mêmes périodes, auquel cas des frais de 100 \$ sont exigés; ces frais ne sont pas remboursables.

Prestations de retraite

La retraite normale (à 65 ans)

La rente normale est la rente de retraite dont le service débute à l'âge normal de la retraite. Dans le *Régime de retraite de l'Université du Québec*, l'âge normal de la retraite a été fixé à 65 ans.

À 65 ans, si vous n'êtes plus à l'emploi de l'*Université*, votre rente commence automatiquement à être payée. Si vous êtes encore au travail à cet âge, le paiement de votre rente est ajourné jusqu'à la cessation de votre emploi. À ce sujet, consultez la section *Retraite ajournée après 65 ans* un peu plus loin.

Si vous n'êtes plus au service de l'Université et que vous ne désirez pas recevoir votre rente à la date normale de retraite, soit au premier jour du mois qui suit votre 65^e anniversaire de naissance, vous pouvez en demander le report à une date postérieure. Si vous demandez un tel report, il est important de comprendre que les montants mensuels de rente auxquels vous avez droit seront mis de côté pour vous, mais ne seront pas cumulés ni augmentés avec des intérêts pour tenir compte du fait que vous avez retardé le paiement de la rente. Seuls les participants qui sont encore au travail après 65 ans voient leur rente revalorisée jusqu'à la date de leur retraite. En aucun cas, même quand le membre est encore à l'emploi de l'Université, le paiement de la rente ne peut être reporté au-delà du 1^{er} décembre de l'année où le membre atteint l'âge de 71 ans.

Le montant de la rente normale

La rente qui vous sera payée à 65 ans sera en fonction de la moyenne de vos cinq meilleurs *traitements* annuels et du nombre de vos *années de participation* dans le régime, mais, par ailleurs, sera « coordonnée » avec la rente qui vous sera payable en vertu du *Régime de rentes du Québec* (RRQ).

Exemple 1

Âge au début de la rente	65 ans
Années de service	30 années
Années de participation	29 années
Moyenne des 5 meilleurs salaires	65 000 \$
Moyenne des 5 MGA correspondant	46 000 \$
Montant annuel de la rente de base 65 000 \$ X 2 % X 29 années de participation	37 700 \$
Réduction pour coordination avec le RRQ 46 000 \$ X 0,7 % X 29 années	9 338 \$
Montant annuel payable à compter de 65 ans 37 700 \$ – 9 338 \$	28 362 \$

On calcule d'abord un montant de rente nominal en multipliant la moyenne de vos 5 meilleurs traitements annuels par 2 %, le résultat étant lui-même multiplié par le nombre de vos *années de participation* dans le régime.

Ensuite, on doit calculer la réduction qui sera appliquée à votre rente pour tenir compte du fait que celle-ci est « coordonnée » avec celle du Régime de rentes du Québec (RRQ). Cette coordination se fait avec votre rente payable à 65 ans et ce, peu importe l'âge où vous recevrez la rente du RRQ. Ainsi, si vous commencez à recevoir votre rente du régime à l'âge de 60 ans, cette rente sera plus élevée entre l'âge de 60 ans et l'âge de 65 ans puis sera réduite à 65 ans pour tenir compte de la rente du RRQ. Si vous commencez à recevoir votre rente à 65 ans ou par la suite, la rente du régime sera réduite pour tenir compte de celle du RRQ dès le premier paiement.

Le montant de la réduction découlant de la coordination sera égal à 0,7 % multiplié par vos *années de participation* et par la moyenne sur cinq ans du *MGA*, cette moyenne devant être faite sur la base des mêmes années que la moyenne de vos meilleures années de traitement.

La retraite facultative (rente anticipée non réduite)

Si vous commencez à recevoir votre rente avant la date normale de la retraite, votre rente est habituellement réduite en raison de son anticipation. Cependant, votre rente ne sera pas réduite même si vous en demandez le paiement avant l'âge de 65 ans si vous avez atteint l'un des critères suivants :

- vous avez 55 ans ou plus et vous avez cumulé au moins 32 années de service;
- vous avez au moins 35 années de service.

Exemple 2

Âge au début de la rente	60 ans
Années de service	32 années
Années de participation	31 années
Moyenne des 5 meilleurs salaires	65 000 \$
Moyenne des 5 <i>MGA</i> correspondant	46 000 \$
Montant annuel de la rente de base 65 000 \$ X 2 % X 31 années de participation	40 300 \$
Réduction pour coordination avec le RRQ 46 000 \$ X 0,7 % X 31 années	9 982 \$
Montant annuel payable de l'âge de 60 ans à l'âge de 65 ans	40 300 \$
Montant annuel payable à compter de 65 ans 40 300 \$ – 9 982 \$	30 318 \$

Nous désignons ces cas sous l'appellation de « retraite facultative ». Outre ces deux cas, des dispositions particulières sont prévues pour le calcul d'une rente non réduite avant 65 ans pour les femmes qui participaient au RRUQ le 1^{er} juin 1975.

Pour les cas de retraite facultative, la rente se calcule de façon presque identique à la retraite normale, avec la différence que la coordination de la rente n'est pas appliquée dès le premier jour de la retraite, mais seulement à compter de 65 ans.

La retraite anticipée (rente réduite)

Si, au moment de votre demande de rente, vous n'avez pas encore atteint l'âge de 65 ans et que vous n'êtes pas admissible à une *retraite facultative*, votre rente sera réduite. C'est ce que nous appelons une « retraite anticipée ».

Le pourcentage de réduction pour chaque année d'anticipation, c'est-à-dire pour chaque année entre la date du début de votre rente et la première date à laquelle vous auriez pu obtenir une rente non réduite (date normale ou date facultative), sera déterminé comme suit :

- si vous avez *22 années de service* ou plus, votre rente sera réduite de 3 % par année;
- si vous avez moins de *22 années de service*, votre rente sera réduite par *équivalence actuarielle* (soit environ 5 % à 7 % par année, selon l'âge et le sexe); une définition de la notion d'*équivalence actuarielle* est fournie un peu plus loin.

Pour les femmes qui participaient au régime le 1^{er} juin 1975, des dispositions particulières sont prévues en ce qui concerne le pourcentage de réduction pour chaque année d'anticipation.

La période de réduction est égale à celle comprise entre la date du début de votre rente et la première date à laquelle votre rente n'aurait pas été réduite.

Exemple 3

Âge au début de la rente	55 ans
Années de service	30 années
Années de participation	29 années
Moyenne des 5 meilleurs salaires	65 000 \$
Moyenne des 5 MGA correspondant	46 000 \$
Montant annuel de la rente de base $65\ 000\ \$ \times 2\ \% \times 29\ \text{années de participation}$	37 700 \$
Pourcentage de réduction en raison de l'anticipation de la rente : (1 ^{re} date où la rente n'aurait pas été réduite = 32 ans de service) $(32\ \text{années} - 30\ \text{années}) \times 3\ \%$	6 %
Réduction en raison de l'anticipation $37\ 700 \times 6\ \%$	2 262 \$
Montant annuel payable à compter de 55 ans jusqu'à l'âge de 65 ans $37\ 700\ \$ - 2\ 262\ \$$	35 438 \$
Réduction pour coordination avec le RRQ $46\ 000\ \$ \times 0,7\ \% \times 29\ \text{années}$	9 338 \$
Montant annuel payable à compter de 65 ans $35\ 438\ \$ - 9\ 338\ \$$	26 100 \$

Équivalence actuarielle

La rente normale prévue par le régime est payable à l'âge normal de la retraite, soit à 65 ans. On comprend qu'une rente payée avant cet âge doit être ajustée pour tenir compte de la durée de l'anticipation. L'ajustement a pour but d'établir une équivalence entre le montant que la personne recevra à partir d'une date donnée par rapport au montant qu'elle aurait reçu à une autre date. Or, il existe une méthode actuarielle (une méthode mathématique) pour faire cet ajustement. C'est pourquoi cette méthode a été baptisée du nom d'*équivalence actuarielle*.

Avec cette méthode, l'actuaire tiendra compte de l'âge et du sexe de la personne qui reçoit la rente ainsi que des taux d'intérêt à long terme, du taux d'inflation et des taux de mortalité pour calculer le montant qui correspond avec le plus de justesse au montant qui doit être payé maintenant, mais qui était promis à une autre date. Le calcul de l'équivalence actuarielle donne un pourcentage variable selon les circonstances de réduction de la rente ou, selon le cas, d'augmentation de la rente. À titre indicatif, la rente calculée sur base d'équivalence actuarielle peut entraîner une réduction de 5 % à 8 % par année d'anticipation par rapport à la date la plus rapprochée à laquelle le membre aurait pu prendre sa retraite sans réduction.

Retraite ajournée après 65 ans (rente revalorisée)

Si vous demeurez à l'emploi de l'*Université* après la date normale de la retraite, soit après le 1^{er} jour du mois qui suit votre 65^e anniversaire de naissance, le versement de votre rente de retraite sera retardé jusqu'à ce que vous cessiez d'être à l'emploi de l'*Université*. Toutefois, même dans le cas où le participant continue d'être à l'emploi, la rente doit commencer à être servie au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de son 71^e anniversaire de naissance.

À 65 ans, vous cesserez de verser des cotisations au régime et d'accumuler des *années de participation*. La rente de base calculée selon la formule décrite à la section « La rente normale de retraite » sera revalorisée, c'est-à-dire que son montant sera augmenté par *équivalence actuarielle*. La revalorisation a pour but de refléter le fait que la rente n'aura pas été versée durant la période comprise entre la date normale de retraite et la date de la cessation d'emploi. Cette revalorisation ajoutera environ 6 % à 8 % au montant de votre rente de retraite pour chaque année où elle n'aura pas été versée.

Même si le début du versement de votre rente de retraite est retardé, si vous diminuez votre temps de travail et qu'en conséquence votre rémunération est réduite, vous pouvez, sur demande, obtenir le paiement d'une partie ou de la totalité de votre rente pour compenser la réduction de votre salaire. Il vous est possible de formuler une telle requête une fois par période de douze mois.

Caractéristiques de la rente versée

1) Rente indexée

La rente attribuée eu égard à vos *années de participation* antérieures au 1^{er} janvier 2005 sera indexée à chaque anniversaire du début de la rente selon l'*indice des rentes* utilisé aux fins du *Régime de rentes du Québec* (c'est-à-dire selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, l'IPC, établi pour la période de 12 mois se terminant le 30 octobre de l'année précédente).

Pour les *années de participation* à compter du 1^{er} janvier 2005, la rente sera indexée selon l'*indice des rentes* moins 3 % (IPC - 3 %), mais ne pourra pas être négative, et la différence sera éventuellement comblée quand la réserve pour indexation sera suffisante. Si l'indexation selon le plein IPC n'est pas accordée pendant une période, elle le sera de façon rétroactive dès que le niveau de la réserve pour indexation le permettra.

2) Rente réversible au conjoint

Le texte du régime prévoit que toute rente viagère est réversible au *conjoint* du membre. Cette réversion peut être de 50 % ou de 60 % selon que le *conjoint* renonce ou non à la rente de 60 %. Cela signifie que la personne qui est reconnue comme étant votre *conjoint* à la date du début de votre rente recevra elle-même une rente, à compter de votre décès, égale à 50 % ou 60 % de votre rente et, ce, sa vie durant.

Votre *conjoint* peut renoncer à la rente réversible de 60 % afin de permettre que votre rente soit plus élevée. La renonciation ne peut pas être utilisée pour permettre à une autre personne de se qualifier comme *conjoint* pour bénéficier de la rente au lieu du *conjoint* reconnu par le régime.

La renonciation doit être faite par écrit, selon le formulaire prévu par la loi, et peut être transmise au Secrétariat même après le début de la rente pourvu que ce soit avant le décès du membre.

Il faut noter que les exemples fournis au début du présent chapitre présument que le *conjoint* aura renoncé à la rente de conjoint réversible à 60 % et maintiendra plutôt son droit à une rente réversible à 50 %, intégrée dans la rente normale du régime.

3) Garantie du remboursement des cotisations salariales

Si vous décédez sans conjoint après avoir commencé à recevoir votre rente et si le total des versements reçus par vous et par vos enfants est inférieur à la somme de vos cotisations salariales, augmentées des intérêts crédités en vertu du régime jusqu'à la date de votre retraite, vos ayants cause (votre bénéficiaire ou, selon le cas, votre succession) auront alors droit à une prestation payable en un seul versement égale au solde de ces cotisations salariales augmentées des intérêts.

Si votre conjoint vous survit et qu'à son décès, le total des versements effectués à vous-même, à votre conjoint et à vos enfants est inférieur à la somme de vos cotisations salariales, augmentée des intérêts crédités en vertu du régime jusqu'à la date de votre retraite, les ayants cause de votre conjoint (son bénéficiaire ou, selon le cas, sa succession) auront alors droit à une prestation payable en un seul versement égale au solde de ces cotisations salariales augmentées des intérêts.

4) Rente payable aux enfants

Si, au moment de votre décès, vous avez des enfants âgés de moins de 18 ans, ou de moins de 21 ans s'ils sont aux études à temps plein, vos *enfants* recevront une rente tant qu'ils répondront à la définition d'*enfant*.

Si vous avez un *conjoint*, la rente de chaque *enfant* sera égale à 10 % de votre « rente coordonnée » jusqu'à un maximum de 40 % pour l'ensemble des enfants. S'il y a plus de quatre enfants, la rente de chacun est réduite pour que la somme de toutes les rentes d'enfant totalise 40 % de votre « rente coordonnée ». Si vous n'avez pas de conjoint, la rente de chaque enfant est plutôt de 20 % jusqu'à un maximum de 80 % pour l'ensemble des enfants.

Le capital requis pour cette rente en faveur des enfants est indépendant de la rente du *membre* ou de celle du *conjoint*. Le fait que les *enfants* puissent recevoir une rente ne réduit ni la rente du *conjoint* ni celle du *membre*.

Option — garantie de la rente

Si vous le souhaitez, vous pouvez garantir le versement de votre rente pendant 10 ans afin de protéger vos proches advenant votre décès avant la fin de la période de garantie. Si vous faites ce choix lors de votre retraite, votre rente sera réduite par *équivalence actuarielle* (environ 1 % de réduction) afin de tenir compte de cette option.

Ayant pris cette option, si vous décédez dans les dix ans suivant le début de votre rente et que vous laissez un *conjoint* au moment de votre décès, ce dernier recevra 100 % de la rente que vous auriez reçue, et ce, jusqu'à la fin de la période garantie de 10 ans. Par la suite, il recevra 50 % ou 60 % de votre rente, selon le pourcentage de réversion choisi par le conjoint au moment de votre retraite.

Si vous n'avez ni conjoint ni enfant au moment de votre décès, un montant global représentant la valeur des paiements résiduels dus jusqu'à la fin de la période garantie sera versé à vos ayants cause. Si vous avez nommé un bénéficiaire aux fins du régime, c'est ce dernier qui recevra la somme forfaitaire plutôt que votre succession.

Si vous n'avez pas de conjoint, mais que vous laissez des enfants, le montant global payable à vos ayants cause sera réduit du total des versements restant dus aux enfants.

Option — rente nivelée

Une option qui vous est offerte est l'option de rente nivelée. En choisissant cette option, vous choisissez de recevoir une rente supplémentaire avant 65 ans en contrepartie d'une rente moins élevée à compter de votre 65^e anniversaire de naissance.

Afin d'être admissible à cette option, les conditions suivantes doivent être satisfaites :

1. vous devez être âgé de 55 ans ou plus, mais ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans;
2. vous devez avoir avisé par écrit le Secrétariat du régime de votre choix avant le début du versement de votre rente;
3. dans votre demande de rente, vous devez indiquer le montant total de rente que vous désirez recevoir chaque année entre la date du début de votre rente et l'âge de 65 ans; attention : le montant de la rente supplémentaire à laquelle vous avez droit avant 65 ans ne peut excéder le moindre de 40 % du *MGA* de l'année du début de votre rente ou de la valeur de vos droits dans le régime;
4. vous ne devez recevoir aucun revenu de retraite temporaire d'un autre régime de retraite, d'un fonds de revenu viager, d'un compte de retraite immobilisé ou d'un contrat de rente (à l'exception des rentes versées en vertu du RRQ ou du Régime de pension du Canada); il vous sera demandé de signer une déclaration écrite attestant que vous ne recevez aucune rente de cette sorte.

La rente résiduelle payable à compter de 65 ans sera évidemment réduite pour tenir compte de l'augmentation de rente payée avant 65 ans, cette réduction étant établie sur une base d'*équivalence actuarielle*.

Option — retraite progressive

Vous pouvez recevoir des prestations de retraite du régime tout en demeurant à l'emploi de l'*Université*. Deux conditions sont nécessaires pour obtenir de telles prestations :

- 1) vous devez être âgé de 55 ans ou plus et avoir moins de 65 ans;
- 2) vous devez avoir conclu une entente écrite avec votre employeur afin de réduire votre temps de travail.

L'exemple type est celui du travailleur à temps plein qui passe à temps partiel avec le consentement de son employeur et qui voit sa rémunération être réduite en conséquence.

Dans une telle situation, le membre peut demander au Secrétariat du régime un versement forfaitaire annuel, pour chaque année couverte par l'entente avec l'employeur. Le versement forfaitaire maximal que le membre peut alors demander est égal au moindre de :

- 70 % de la réduction de son salaire;

- 40 % du *MGA* de l'année concernée;
- la valeur de ses droits accumulés au régime à la date où il demande le versement de sa prestation.

Si vous choisissez cette option, vous continuerez de participer au régime en fonction du temps réellement travaillé. Il vous sera cependant possible de racheter la période correspondant à la réduction du temps de travail en payant votre cotisation et celle de l'employeur.

Il est à noter que les prestations versées en vertu d'une entente de retraite progressive constituent une avance et qu'elles viendront réduire, sur une base d'*équivalence actuarielle*, la rente qui vous sera versée au moment de votre retraite. En fait, vous empruntez sur votre rente future.

Modalités de la demande de rente

Généralement pour obtenir le paiement de votre rente, vous devez en faire la demande. Si vous prévoyez cesser votre emploi dans un proche avenir et que vous désirez recevoir votre rente dès la cessation de votre emploi, vous devez remettre votre demande de rente au bureau des ressources humaines de votre établissement. Si vous n'êtes plus à l'emploi de l'*Université* et que vous désirez recevoir la rente qui vous est payable en vertu du régime, vous devez communiquer directement avec le Secrétariat du régime pour faire votre demande.

La demande doit être faite au moyen du formulaire *Demande de rente*, lequel doit être rempli, signé et transmis au Secrétariat du régime accompagné de tous les documents requis.

Le formulaire doit être transmis au Secrétariat suffisamment de temps avant la date prévue pour le début de la rente (la « date de la retraite ») afin de permettre au Secrétariat d'effectuer les vérifications appropriées et les calculs requis. Il est souhaitable que la demande indique une date de retraite postérieure de plus de 90 jours à la date de transmission de la demande. À défaut d'indication dans la demande, la date de la retraite sera fixée au 1^{er} jour du mois suivant la date de réception de la demande ou, si le membre est encore à l'emploi à cette date, au 1^{er} jour du mois suivant la cessation d'emploi. S'il n'y a pas suffisamment de temps entre la date de réception de la demande et la date de la retraite, le paiement sera fait rétroactivement à la date de la retraite dès que les vérifications et les calculs auront été complétés.

La seule exception à ce processus est le cas où vous n'êtes plus à l'emploi de l'*Université* et que votre rente n'est pas encore en paiement alors que vous atteignez 65 ans, soit l'âge normal de la retraite. Dans un tel cas, le Secrétariat du régime présumera que vous avez fait une demande de rente pour la date normale de retraite. Le Secrétariat tentera alors de vous rejoindre à votre dernière adresse connue, notée dans ses dossiers, et mettra la rente en paiement selon les modalités de paiement par défaut prévues au régime.

La demande de rente devient définitive et irrévocable à la date effective de la retraite.

Modalités de paiement de la rente

La rente est versée le 1^{er} jour de chaque mois. Si vous faites votre demande de rente au moins 90 jours avant la fin de votre emploi pour l'*Université*, le premier versement sera effectué au plus tard 15 jours suivant la date de votre cessation d'emploi.

Vous pouvez choisir de recevoir votre rente par dépôt direct dans votre compte bancaire ou par chèque transmis par la poste à l'adresse de votre domicile.

Dans le cas d'une rente minimale ou si vous avez cessé d'être un résident du Canada, vous pourriez avoir droit au remboursement comptant de la valeur de votre rente. Veuillez consulter la section « Retrait comptant de la valeur de vos droits » dans le chapitre *Prestations de cessation d'emploi*.

Prestations de cessation d'emploi

Lorsque vous cessez d'être à l'emploi de l'Université, plusieurs options s'offrent à vous en ce qui concerne les droits que vous avez accumulés dans le régime. Si vous désirez faire coïncider le début de votre rente de retraite avec la fin de votre emploi, vos options sont décrites dans le chapitre *Prestations de retraite*. Si vous cessez votre emploi avant l'âge de 55 ans ou si vous ne désirez pas toucher votre rente immédiatement en quittant votre emploi, vos options sont décrites dans le présent chapitre.

Si vous avez moins de 55 ans à la date de votre cessation d'emploi, vous pouvez choisir l'une des prestations suivantes :

- a) si votre nouvel employeur a instauré un régime de retraite pour ses employés et qu'il a conclu une entente de transférabilité avec le RRUQ : faire créditer, en tout ou en partie, dans le régime de retraite de votre nouvel employeur les *années de participation* que vous avez accumulées dans le régime de l'Université conformément aux conditions prévues dans cette entente; cette option est décrite dans le chapitre *Ententes de transfert*;
- b) une rente de retraite différée, c'est-à-dire une rente payable par le régime, à une date postérieure à celle de votre cessation d'emploi; les détails de cette option sont décrits dans la seconde partie du présent chapitre;
- c) le remboursement immédiat, sous forme de montant forfaitaire, de la valeur totale de vos droits ou, à votre choix, le transfert de cette valeur dans le REER de votre choix, si cette valeur est inférieure à 20 % du MGA ou dans certaines autres circonstances; cette option est décrite dans la section « Retrait comptant de la valeur de vos droits » ci-dessous;
- d) le transfert de la valeur de vos droits dans un autre régime de retraite d'employeur, dans un compte de retraite immobilisé, un fonds de revenu viager ou auprès d'un assureur pour acheter une rente; cette option est décrite en détail dans les paragraphes qui suivent.

Si vous êtes âgé de 55 ans et plus, mais de moins de 65 ans au moment de votre cessation d'emploi, et que vous n'avez pas droit à une *retraite facultative*, ces mêmes options vous sont offertes à l'exception de celle mentionnée au paragraphe d). Si vous avez droit à une *retraite facultative*, vous n'avez accès qu'aux options b) et c) si vous ne désirez pas recevoir votre rente immédiatement à votre cessation d'emploi.

Retrait comptant de la valeur de vos droits

Si vous avez quitté votre emploi à l'Université avant le 1^{er} janvier 2001, mais après le 31 décembre 1989, et que vous avez laissé vos droits dans la caisse de retraite (en attente d'une rente différée), il est possible que vous ayez droit à un remboursement comptant d'une partie de vos cotisations salariales, accumulées avec intérêts. Si vous êtes dans cette situation, communiquez avec le Secrétariat afin de vous renseigner quant à cette possibilité.

Vous pouvez aussi obtenir, sur demande, le remboursement comptant de la valeur de vos droits (versement d'un montant forfaitaire) si, à la date de la cessation de votre emploi, la valeur de vos droits était inférieure à 20 % du MGA pour l'année courante. Au lieu d'un remboursement comptant, vous pouvez obtenir que la valeur de vos droits soit transférée dans votre REER. Il n'est pas nécessaire que la demande de retrait ou de transfert de la valeur soit reçue l'année même où vous avez cessé votre emploi. Si vous choisissez le remboursement comptant, le Secrétariat retiendra les impôts applicables avant d'effectuer le paiement. Si vous choisissez le transfert dans un REER, vous pourriez éviter de recevoir une rente minimale du régime à votre retraite et consolider à un seul endroit votre capital-retraite.

Un déménagement hors du pays peut aussi vous donner droit au retrait comptant de la valeur de vos droits. Si vous faites la preuve, en fournissant les documents requis, que vous résidez à l'extérieur du Canada

depuis deux ans ou plus, c'est-à-dire que vous n'avez plus de résidence au Canada depuis au moins deux ans, vous avez droit d'obtenir le paiement comptant de la valeur de votre rente, moins les impôts applicables. Ce droit au remboursement existe même après le début du service de la rente.

Le transfert de la valeur de vos droits hors du régime

Quand vous cessez d'être à l'emploi de l'Université avant l'âge de 55 ans, vous avez droit de faire transférer, pour votre compte, la *valeur actualisée* de vos droits dans un *instrument de retraite immobilisé*. Cela inclut un autre régime de retraite d'employeur, un compte de retraite immobilisé, un fonds de revenu viager ou un contrat d'un assureur pour acheter une rente viagère.

Un instrument de retraite *immobilisé* est un contrat offert par une institution financière en vertu duquel tous les montants versés à l'institution seront « gelés » jusqu'à la date de votre retraite, c'est-à-dire qu'ils ne pourront pas être retirés avant la date indiquée dans le contrat. À cette date, vous commencerez à recevoir votre capital-retraite soit sous forme de retraits annuels, soit sous forme d'une rente viagère achetée à un assureur avec l'argent se trouvant dans ce compte de retraite immobilisé.

Admissibilité au transfert

Vous pouvez obtenir le transfert de la valeur de vos droits seulement si vous avez moins de 55 ans à la date de votre cessation d'emploi. Le relevé qui vous a été transmis par le Secrétariat du régime dans les jours suivant votre départ vous indique si cette option vous est disponible.

Si vous avez cessé votre emploi à l'Université avant le 1^{er} janvier 1990 et que vous avez laissé vos droits dans la caisse de retraite, communiquez avec le Secrétariat du régime pour obtenir des renseignements sur les options qui vous sont offertes.

Valeur sujette au transfert

La valeur sujette au transfert correspond à la *valeur actualisée* de votre *rente créditée* et, s'il y a lieu, de vos autres droits. Cette notion de valeur actualisée fait référence à la valeur de la rente qui vous serait payable à 65 ans, en déterminant le montant forfaitaire qu'il faudrait *aujourd'hui* pour assurer le paiement de cette rente pour le reste de votre vie à compter de l'âge de 65 ans.

Le Secrétariat du régime calculera cette *valeur actualisée* en tenant compte des taux d'intérêt à long terme en vigueur sur le marché, de l'inflation et de votre espérance de vie. Par exemple : quel est le montant forfaitaire requis *aujourd'hui* pour vous assurer une rente viagère de 500 \$ par mois payable à compter de l'âge de 65 ans ? La réponse à cette question est la *valeur actualisée* de cette rente de 500 \$.

Montant transférable maximal

La *Loi* et le *Règlement de l'impôt sur le revenu* limitent le montant qui peut être transféré à l'abri de l'impôt. Ces dispositions légales définissent ainsi un montant transférable maximal. Ce montant est déterminé au moyen d'un facteur indiqué dans le *Règlement de l'impôt* qui tient compte de votre âge au moment du transfert, multiplié par le montant de la rente créditée. Quand vous déposez une demande de transfert, le Secrétariat calcule ce montant transférable maximal et vous en informe sur le formulaire de transfert qui vous est transmis.

Ce montant transférable maximal n'est jamais inférieur au total de vos cotisations augmentées des intérêts crédités par le régime.

Si la valeur actualisée de vos droits dépasse le montant transférable maximal, seul ce montant transférable maximal sera transféré dans l'instrument de retraite immobilisé et l'excédent vous sera payé comptant. Évidemment, les retenues normales d'impôt seront applicables sur le montant payable comptant. Toutefois,

plutôt que de recevoir un montant comptant imposable, vous pourriez avoir droit de transférer une partie ou le total de la partie excédentaire dans votre REER, si vous avez une marge de cotisation au REER inutilisée.

Le texte du régime est clair : le montant excédentaire est remboursé ou transféré dans un REER au même moment que le montant de base est viré dans un instrument de retraite immobilisé. Aucun solde ne peut demeurer dans la caisse.

Le droit à une rente différée payable du régime

Depuis le 1^{er} janvier 2001, peu importe le nombre d'*années de participation* que vous avez complétées en cessant votre emploi auprès de l'Université, vous obtenez le droit à une rente différée, c'est-à-dire à une rente qui sera deviendra payable à 65 ans.

Vous pouvez en demander le paiement anticipé à partir de l'âge de 55 ans, mais dans ce cas il faut appliquer les principes de réduction de la rente qui sont décrits à la section sur *La retraite anticipée (rente réduite)* du chapitre *Prestations de retraite*.

Vous pouvez aussi reporter le paiement de votre rente après l'âge de 65 ans, mais dans ce cas, il faut appliquer les règles décrites dans la section sur *La retraite normale (à 65 ans)* dans le chapitre *Prestations de retraite*.

Si vous optez pour la rente différée et qu'ensuite vous revenez à l'emploi de l'Université avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, vous recommencerez à cotiser au régime sans avoir à vous qualifier de nouveau. Les nouvelles années de service viendront alors s'ajouter à celles que vous aviez déjà accumulées. Par contre, si vous revenez à l'emploi de l'Université après avoir atteint l'âge de 65 ans, vous aurez probablement commencé à recevoir votre rente de retraite du régime et votre retour à l'emploi vous procurera un salaire qui vous sera payé en parallèle avec votre revenu de retraite.

Montant de la rente différée

Le montant de votre rente différée est établi en fonction de vos années de participation et il est égal à votre *rente créditée* dans le régime à la date de votre cessation d'emploi.

Votre rente créditée correspond au montant de rente que vous avez gagné en raison de vos années de participation au régime, en prenant pour acquis que vous n'accumulerez plus de droits à la retraite dans le régime et en faisant l'hypothèse que vous avez atteint l'âge normal de la retraite, soit l'âge de 65 ans. Votre rente créditée est calculée conformément aux indications qui se trouvent dans la section *La retraite normale (à 65 ans)* dans le chapitre *Prestations de retraite*.

Le montant de la *rente créditée* pour vos *années de participation* antérieures au 1^{er} janvier 1990 doit être déterminé de façon à ce que la valeur globale de cette partie de rente soit au moins égale au total des cotisations que vous avez versées avant cette date, augmenté des intérêts. Si la valeur de votre rente est inférieure à ce minimum, on augmentera le montant de votre rente jusqu'au montant faisant en sorte que la valeur minimale soit atteinte.

Cotisations excédentaires et rente additionnelle

Les cotisations que vous avez versées au régime entre le 1^{er} janvier 1990 et la date de votre cessation d'emploi, augmentées des intérêts crédités chaque année sur les cotisations, ne peuvent servir à acquitter plus de 50 % de la valeur de votre rente de retraite. En d'autres mots, le financement de votre rente doit provenir au moins à 50 % de votre employeur.

Si le total de vos cotisations versées après le 31 décembre 1989, augmenté des intérêts crédités, excède 50 % de la valeur de la rente qui vous a été créditée pour votre participation postérieure à cette date, les

cotisations en excédent de ce pourcentage, les cotisations dites excédentaires, serviront à vous constituer une rente viagère additionnelle qui vous sera payée en même temps que votre rente de retraite principale.

Cette règle ne s'applique pas aux cotisations versées avant le 1^{er} janvier 1990 ni aux prestations accumulées avant cette date.

Indexation avant la retraite

Le montant de la rente différée apparaissant dans votre relevé de cessation d'emploi est indexé chaque année jusqu'à la date du début de votre rente ou jusqu'à la date où vous en demandez le transfert hors du régime. Le taux de cette indexation varie d'année en année en fonction de règles complexes. Prenons, à titre d'exemple, un participant qui a cessé d'être à l'emploi le 1^{er} janvier 2003, qui a atteint l'âge de 55 ans le 1^{er} mars 2007 et qui a commencé à recevoir sa rente le 1^{er} juillet 2008. Dans un tel cas, la rente a été indexée selon le plus élevé des deux pourcentages suivants :

- a) Le plus petit des deux pourcentages suivants :
 - i. le pourcentage d'augmentation de l'*indice des rentes* entre le 1^{er} janvier 2003 et le 1^{er} juillet 2008, soit 12,5 %;
 - ii. la somme des taux de rendement annuels de la caisse de retraite, en excédent de 6 %, pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 1^{er} juillet 2006, soit 8,9 %;
- b) 50 % de l'augmentation de l'*indice des rentes* entre le 1^{er} janvier 2003 et le 1^{er} mars 2007, sans dépasser 2 % par année, soit 4,6 %.

Dans notre cas hypothétique, la rente différée du membre aurait été augmentée de 8,9 % entre la date de son départ et la date du début du service de sa rente. Ainsi, si notre membre avait eu droit à une rente mensuelle de 1 200 \$ en date de sa cessation d'emploi, la rente à laquelle il aurait droit au début du service de sa rente aurait été de 1 306,80 \$.

Si vous avez choisi de laisser vos droits dans le régime après avoir cessé votre emploi, le montant de l'indexation appliqué à votre rente différée apparaît chaque année dans le relevé annuel que le Secrétariat vous fait parvenir. Sur demande, le Secrétariat pourra vous expliquer les calculs qui ont été effectués pour déterminer cette indexation.

Indexation après la retraite et autres caractéristiques de la rente

Votre rente différée comporte les mêmes caractéristiques que la rente normale de retraite. Pour savoir de quoi il s'agit, référez-vous à la section *Caractéristiques de la rente versée* du chapitre *Prestations de retraite*.

Prestations de décès

Si vous avez choisi de laisser vos droits dans le régime après avoir cessé votre emploi et que votre décès survient avant que vous n'ayez reçu un versement de rente ou avant que vous n'ayez fait transférer la valeur de vos droits hors du régime, votre conjoint, vos enfants ou, en l'absence de conjoint et d'enfants, vos ayants cause auront droit à une prestation de décès. Les règles applicables dans de telles circonstances sont décrites dans le chapitre *Prestations de décès*. D'ailleurs, le chapitre entier sur *Les prestations de décès* est applicable aux rentes différées, avant ou après le début du paiement de votre rente.

Prestations de décès

Au décès d'un membre du régime, une prestation est généralement payable à une ou plusieurs des personnes suivantes :

- son conjoint
- son ou ses enfants
- son ou ses bénéficiaires désignés
- son ou ses autres ayants cause

Les règles de la prestation de décès sont différentes selon que le décès du membre survient avant ou après le début du service de sa rente de retraite. Si le membre n'a reçu aucun versement de rente à la date où il décède, on dit qu'il s'agit alors d'une prestation pour décès avant la retraite. Par contre, si le membre décédé a reçu au moins un versement de rente, alors il s'agit d'une prestation pour décès après la retraite.

Prestations pour décès avant la retraite

- **Décès avant 10 années de service**

- a) Si vous comptez moins de 10 années de service et que vous décédez avant de commencer à recevoir une rente du régime, votre conjoint recevra une somme égale à vos cotisations versées avant le 1^{er} janvier 1990, avec les intérêts accumulés, plus la valeur de la rente différée à laquelle vous auriez eu droit, après 1989, si vous aviez quitté votre emploi le jour avant votre décès, plus le montant des cotisations excédentaires, s'il y a lieu.

La rente différée à laquelle vous auriez eu droit correspond à celle que vous auriez eue à 65 ans, c'est-à-dire sans réduction pour cause d'anticipation, mais coordonnée avec la rente payable par la Régie des rentes du Québec. La valeur d'une telle rente est établie par *équivalence actuarielle*. Les *cotisations excédentaires* sont les cotisations qui ne sont pas nécessaires pour financer 50 % de la valeur de votre rente différée. Consultez le chapitre *Prestations de cessation d'emploi* pour en savoir davantage sur la rente différée et les cotisations excédentaires.

- **Décès après 10 années de service**

- b) Si vous comptez 10 années de service ou plus et que vous décédez avant de commencer à recevoir une rente du régime, votre conjoint recevra une rente égale à 50 % de votre rente coordonnée en date du décès. Toutefois, la valeur de cette rente devra être au moins égale à la valeur de la prestation décrite au paragraphe (a). Si ce n'est pas le cas, le montant mensuel de la rente du conjoint sera augmenté de manière à atteindre cette valeur minimale.

Si, en plus du conjoint, il y a un ou des enfants à votre décès, chaque enfant a droit à une rente égale à 10 % de votre rente créditée, jusqu'à concurrence de 40 % pour l'ensemble des enfants.

- c) À défaut de conjoint, chaque enfant a droit à une rente égale à 20 % de votre rente créditée, jusqu'à concurrence de 80 % pour l'ensemble des enfants. Dans un tel cas, vos ayants cause auront droit à un montant forfaitaire égal à la différence entre la valeur de la prestation décrite au paragraphe a) et la valeur de l'ensemble des rentes payables aux enfants.
- d) À défaut de conjoint et d'enfant, les ayants cause auront droit à un montant forfaitaire égal à la valeur de la prestation décrite au paragraphe a).

Prestations pour décès après la retraite

La prestation pour décès après la retraite varie selon que le membre avait un conjoint à la date du début de sa rente (la date de sa retraite) et aussi selon que le membre avait un conjoint et des enfants à la date de son décès.

Le mot « conjoint » au sens du régime et au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* possède une signification différente du sens commun. En fait, la loi et le texte du régime donnent un sens très technique et très précis à ce terme. Pour en savoir plus long à ce sujet, veuillez consulter la section intitulée « Qui peut se qualifier comme conjoint? » un peu plus loin dans ce chapitre.

- a) Si vous décédez après avoir commencé à recevoir une rente du régime, votre conjoint aura droit à une rente. Le financement du régime prévoit que cette rente sera égale à 50 % de la rente coordonnée du membre.

Cependant, la loi oblige le régime à prévoir en faveur du conjoint une rente égale à 60 % de celle du membre, à moins que le conjoint ne renonce à cette « rente légale ». Si le conjoint ne renonce pas à la « rente légale », le montant de la rente du membre doit être réduit afin de financer cette rente de 60 % en faveur du conjoint. Cette réduction est faite de telle sorte que la valeur de la rente réduite du membre plus la valeur de la rente à 60 % soit équivalente actuariellement à la valeur de la rente normale du membre plus la valeur de la rente à 50 %. En pratique, cela signifie que, si le conjoint ne renonce pas à la « rente légale », la rente du membre sera réduite d'environ 2,5 % dans le cas d'un homme et de 1 % dans le cas d'une femme.

En plus de la rente au conjoint, de 50 % ou 60 % selon le cas, le régime prévoit que chaque enfant a droit à une rente égale à 10 % de la rente qui était payée au membre, jusqu'à concurrence de 40 % pour l'ensemble des enfants.

- b) Si vous décédez après avoir commencé à recevoir une rente du régime, que vous n'avez pas de conjoint au moment de votre décès, mais que vous avez alors un ou des enfants, chaque enfant a droit à une rente égale à 20 % de la rente qui vous était payée, jusqu'à concurrence de 80 % pour l'ensemble des enfants.
- c) S'il n'y a ni conjoint ni enfant au décès du membre ou au décès du conjoint, dans le cas du paragraphe a), ou au moment où les enfants cessent d'être des enfants, dans le cas du paragraphe b), les ayants cause du membre (le ou les bénéficiaires ou la succession du membre) ont droit de recevoir un montant forfaitaire égal à la différence entre le total des cotisations versées par le membre, accumulées avec intérêts, et la somme de la valeur des montants de rente payés au retraité, au conjoint et aux enfants, si un tel solde existe.

Prestations lorsque la rente a été garantie pour 10 ans

Avant de commencer à recevoir sa rente, le membre a l'option de faire garantir le versement de sa rente pour une période de 10 ans. S'il lève cette option, le montant de sa propre rente sera ajusté afin de financer la garantie. Normalement, cette réduction est faite sur base d'*équivalence actuarielle* par rapport à la rente normale du régime qui est la rente réversible à 50 %. Cela signifie que la rente du membre est alors réduite d'environ 1 %.

Les situations et les prestations suivantes sont alors possibles :

- a) Si le décès survient dans les 10 ans suivant le début de la rente, chaque enfant a droit à une rente égale à 10 % de la rente qui était payée au membre, jusqu'à concurrence de 4 rentes pour l'ensemble des enfants et le conjoint du retraité aura droit à une rente égale à celle qui était payée au membre réduite du montant de la rente payable aux enfants et ce, pour chaque mois restant de la période garantie. La rente au conjoint devra être au moins égale à 50 % de la rente du membre (ou, si le conjoint n'a pas renoncé à la rente légale, à 60 % de la rente du membre).

À la fin de la période garantie de 10 ans, la rente au conjoint sera réduite à 50 % de la rente payée au retraité ou, si le conjoint n'a pas renoncé à la rente légale, à 60 % de la rente du membre. Il faut comprendre que si le conjoint n'a pas renoncé à la rente à 60 % au moment du début de la rente, la rente du membre aura été réduite davantage que pour le simple financement de la garantie 10 ans.

- b) Si le décès survient dans les 10 ans suivant le début de la rente et qu'il n'y a pas de conjoint au moment du décès, mais qu'il y a un ou des enfants, alors chaque enfant a droit à une rente égale à 20 % de la rente payée au membre, jusqu'à concurrence de 80 % pour l'ensemble des enfants. Dans un tel cas, les ayants cause du membre auront droit à un montant forfaitaire égal au solde de la valeur garantie de la rente réduite de la valeur des versements déjà effectués au membre et réduite de la valeur des rentes payables aux enfants jusqu'à la date où ils cesseront d'être des enfants au sens du régime.
- c) Si le décès survient dans les 10 ans suivant le début de la rente et qu'il n'y a ni conjoint ni enfant, les ayants cause du membre auront droit à un montant forfaitaire égal au solde de la valeur garantie de la rente réduite de la valeur des versements déjà effectués au membre.
- d) Si le décès survient plus de 10 ans après le début de la rente, les prestations payables sont celles prévues comme s'il n'y avait jamais eu de rente garantie.

Qui peut se qualifier comme conjoint ?

Le terme « conjoint » désigne, selon le cas :

- a) l'époux ou l'épouse du membre, c'est-à-dire la personne qui est légalement mariée au membre;
- b) la personne liée au membre par une union civile;
- c) la personne qui vit maritalement avec le membre depuis au moins trois ans, à la condition que le membre ne soit ni marié ni uni civilement à une autre personne;
- d) la personne qui vit maritalement avec le membre (qui est ni marié ni uni civilement à une autre personne) depuis au moins un an lorsque :
- un enfant est né ou est à naître de leur union;
 - ils ont conjointement adopté un enfant durant la période de leur vie maritale;
 - l'un d'eux a adopté un enfant de l'autre durant cette période.

La personne qui vit maritalement avec un membre qui n'est ni marié ni uni civilement peut être une personne de sexe opposé ou de même sexe que le membre.

Quand il s'agit de déterminer à qui est payable la prestation pour décès avant la retraite, la qualité de conjoint s'établit au jour qui précède le décès. Cependant, quand il s'agit de la prestation pour décès après la retraite, le statut conjugal du membre est vérifié deux fois : une première fois au début du service de la rente, pour déterminer si la rente doit être une rente réversible au conjoint, et une deuxième fois au jour qui précède le décès, pour déterminer s'il existe un conjoint à qui verser la rente réversible. Dans certains cas, il est possible que la personne qui se qualifiait comme conjoint à la date du début du service de la rente ne soit pas la même que celle qui se qualifie au jour qui précède le décès.

La vie maritale

Vivre maritalement signifie généralement cohabiter sans être marié ni uni civilement, c'est-à-dire partager la même habitation et s'apporter un soutien mutuel, à la fois financièrement, socialement et personnellement.

Lorsque la durée de la vie maritale n'est pas démontrée de façon certaine ou lorsque les preuves de soutien mutuel sont peu nombreuses ou absentes, il est possible d'avoir recours, en plus, au critère de la représentation ou de la reconnaissance publique du conjoint. Cela signifie que, dans certains cas, on demandera au conjoint de démontrer que des tierces personnes peuvent témoigner de la vie maritale ou de démontrer que les autorités gouvernementales étaient renseignées sur la situation conjugale du membre et de son conjoint.

Si le membre est marié ou uni civilement à une autre personne, la vie maritale avec ce membre n'ouvre pas la possibilité de se qualifier à titre de conjoint de ce dernier. Toutefois, la personne qui cherche à se faire reconnaître à titre de conjoint du membre peut être mariée ou unie civilement à une autre personne sans que son statut de conjoint du membre puisse être remis en question.

La période de vie maritale de trois ans ou d'un an débute à partir de la date à laquelle le membre et son conjoint de fait commencent à cohabiter et ce, que le membre ait été ou non marié à cette date. En effet, il n'est pas nécessaire que le divorce ou l'annulation du mariage aient été prononcés au début de la vie maritale; la référence à un membre non marié ne vise que le jour où s'établit la qualité de conjoint.

Il convient de noter qu'une séparation légale maintient le lien du mariage et ne permet pas à une autre personne de se qualifier comme conjoint et ce, même si le conjoint séparé légalement perd son droit aux prestations de décès. Le divorce serait alors la condition pour qu'un autre conjoint puisse être reconnu aux fins de la prestation de décès.

Naissance d'un enfant avant la vie maritale ou grossesse pendant la vie maritale

Si l'union en cours a une durée inférieure à trois ans, mais supérieure à un an et que le membre a déjà été marié ou uni civilement à son conjoint actuel ou s'il a déjà vécu maritalement avec lui antérieurement, la naissance ou l'adoption d'un enfant pendant le mariage antérieur ou pendant l'union antérieure peut être considérée afin de qualifier le conjoint actuel, malgré le fait que la durée réglementaire de trois ans n'a pas été complétée.

Par ailleurs, la personne qui vit maritalement avec le membre depuis un an ou plus et qui attend un enfant du membre au jour de la qualification doit être reconnue à titre de conjointe. Si l'enfant ne naît pas vivant et viable après le jour de la qualification, elle ne perd pas sa qualité de conjointe.

Rupture du mariage ou de l'union avant le début de la rente

En cas de séparation judiciaire avant le début de la rente, le conjoint séparé légalement n'a pas droit aux prestations de conjoint, à moins qu'il ne soit aussi l'ayant cause du membre, auquel cas il pourrait avoir droit à des prestations à titre d'ayant cause. Cependant, ce conjoint séparé légalement pourrait conserver son droit à une prestation à titre de conjoint si le membre transmet un avis à l'effet de maintenir le droit de ce conjoint à des prestations à titre de conjoint.

En cas de séparation de corps, de divorce, d'annulation du mariage, de dissolution ou d'annulation de l'union civile avant le début du service de la rente, l'ex-conjoint perd automatiquement tout droit à des prestations à titre de conjoint. De plus, même si le membre l'avait désigné par écrit comme bénéficiaire du régime, l'ex-conjoint n'aura pas droit aux prestations à titre de bénéficiaire puisque ces événements (sauf la séparation de corps) annulent automatiquement les désignations de bénéficiaire. Toutefois, après le divorce,

l'annulation du mariage, la dissolution ou l'annulation de l'union civile, le membre peut désigner à nouveau son ex-conjoint comme bénéficiaire du régime.

Le conjoint de fait, dont l'union avec le membre a pris fin, n'a pas droit à des prestations de conjoint, mais peut avoir droit à des prestations à titre d'ayant cause du membre si ce dernier l'a désigné par écrit comme bénéficiaire du régime (à titre personnel et non à titre de conjoint) ou comme légataire d'une partie ou de la totalité de sa succession.

Rupture du mariage ou de l'union après le début de la rente

En cas de séparation judiciaire, de divorce, d'annulation du mariage, de dissolution ou d'annulation de l'union civile ou de cessation de la vie maritale après la retraite, le conjoint perd son droit à la rente réversible à moins que le membre n'ait transmis un avis au Secrétariat du régime indiquant qu'il faut verser la rente réversible à cet ex-conjoint. Si le membre décide de maintenir le droit d'un ancien conjoint à la rente réversible, le futur conjoint est lié par ce choix.

En cas de divorce, de nullité du mariage, de dissolution ou de nullité de l'union civile, le conjoint perd son droit à des prestations d'ayant cause et ce, même si le membre l'avait désigné comme bénéficiaire, à moins que le membre ne désigne à nouveau son ex-conjoint comme bénéficiaire. En cas de séparation judiciaire ou de cessation de vie maritale, le conjoint conserve son droit à des prestations d'ayant cause sans que le membre n'ait à refaire la désignation de bénéficiaire, à la condition que le membre l'ait déjà désigné comme tel avant la rupture.

Renonciation du conjoint aux prestations de décès

Le conjoint peut renoncer aux prestations de conjoint, avant ou après la retraite du membre, mais avant son décès. Il peut révoquer cette renonciation pourvu qu'il en informe le Secrétariat du régime de retraite de l'Université du Québec par écrit avant le décès du membre.

Même si le conjoint renonce à son droit à des prestations de conjoint, il conserve les droits qu'il peut avoir à titre d'ayant cause du membre.

Le conjoint d'un retraité décédé a droit à la forme statutaire de paiement de la rente du conjoint, c'est-à-dire à une rente égale à 60 % de la rente payable au retraité, à moins qu'il n'ait renoncé à ce droit au moment de la demande de rente, auquel cas il a droit de recevoir, sa vie durant, 50 % de la rente coordonnée du membre. Il peut révoquer cette renonciation en avisant le Secrétariat avant que le retraité ne commence à recevoir sa rente. Lorsque le retraité commence à recevoir sa rente, la renonciation est définitive et lie le membre, tout futur conjoint ou tout autre ayant cause.

Qui peut se qualifier comme enfant ?

À l'instar du conjoint, l'enfant du membre est un bénéficiaire privilégié. À ce titre, il bénéficie d'une rente d'enfant au décès du membre et, ce, sans qu'il soit nécessaire pour le membre de le désigner spécifiquement dans un formulaire ou un écrit quelconque. Il suffit que la personne corresponde à la définition d'enfant prévue dans le texte du régime pour que celle-ci ait droit à une prestation au titre d'enfant au décès du membre.

Cette définition prévoit qu'une personne est un enfant si :

- il s'agit d'un enfant du membre ou d'un enfant du conjoint du membre;
- cette personne dépend du membre pour sa subsistance;
- cette personne est âgée de moins de 18 ans ou, si elle fréquente une institution d'enseignement reconnue par le Comité de retraite, de moins de 21 ans.

La rente payable à un enfant n'est pas une rente viagère. Elle cesse d'être versée lorsque la personne ne répond plus à la définition ci-dessus.

Qui peut se qualifier comme ayant cause ?

Les ayants cause du membre, autres que le conjoint et les enfants, sont :

1. le ou les bénéficiaires désignés du membre
2. les légataires du membre
3. les héritiers du membre.

Il faut bien comprendre que cet ordre de priorité, déterminé par les lois, ne s'applique qu'en l'absence de conjoint et seulement pour la partie des prestations qui n'est pas payable aux enfants.

Une personne est un bénéficiaire désigné lorsque le membre a transmis au Secrétariat du régime un écrit indiquant que cette personne doit être considérée comme son bénéficiaire aux fins du régime. Les sommes payables à un bénéficiaire ne font pas partie de la succession du membre. Ainsi, le versement des sommes payables au bénéficiaire n'entraîne pour lui ni une acceptation de la succession ni une responsabilité envers les dettes de la succession du membre.

Le Secrétariat ne fera pas de lui-même de recherche pour déterminer s'il existe une désignation de bénéficiaire ailleurs que dans ses propres dossiers.

Au décès du membre, s'il n'y a pas de conjoint, pas d'enfant ni de bénéficiaire désigné, la prestation de décès devient alors payable à la succession du membre.

Après avoir vérifié que ses dossiers ne contiennent pas de désignation de bénéficiaire transmise par le membre, le Secrétariat donnera un avis aux proches parents pour inviter le liquidateur de la succession à communiquer avec lui. Il appartient à la personne intéressée qui réclame une prestation de décès de démontrer le bien-fondé de sa réclamation.

Les désignations de bénéficiaires

Vous pouvez désigner un bénéficiaire dans un document quelconque pourvu qu'il soit daté et signé et qu'il indique clairement votre intention de nommer telle personne comme étant votre bénéficiaire aux fins de votre régime de retraite. La désignation n'est opposable au Secrétariat qu'à partir du jour où il l'a reçue. En d'autres mots, tant que le document n'a pas été remis au Secrétariat, il ne peut être considéré comme une désignation de bénéficiaire en bonne et due forme. Si la prestation de décès est payée à une autre personne, en se basant de bonne foi sur un autre document, le Secrétariat sera libéré de toute obligation envers les personnes qui auront tardé à lui transmettre la désignation de bénéficiaire.

La désignation de bénéficiaire pourrait aussi être faite au moyen du formulaire mis à votre disposition par le Secrétariat du régime. Vous pouvez obtenir le formulaire « Désignation de bénéficiaire » au bureau des Ressources humaines de votre employeur, sur le site Web du RRUQ ou par téléphone au Secrétariat.

Bénéficiaires multiples

Il est possible de désigner plusieurs bénéficiaires qui se partageront la prestation de décès. Dans un tel cas, le membre peut indiquer, en regard de chaque bénéficiaire, le pourcentage qu'il attribue à chaque bénéficiaire. Si aucun pourcentage n'est mentionné, la prestation est répartie également entre les bénéficiaires.

Révocabilité et révocation de la désignation de bénéficiaire

La désignation peut être faite à titre révocable ou à titre irrévocable.

Une désignation est normalement révocable, à moins de stipulation contraire. Par conséquent, si le membre ne donne aucune indication à ce sujet dans sa désignation de bénéficiaire, la désignation est révocable.

Par exception, la désignation du conjoint marié ou uni civilement est irrévocable si elle est faite dans un document autre qu'un testament ou s'il n'y a pas de mention que cette désignation est faite à titre révocable.

Le membre peut révoquer un bénéficiaire révocable en tout temps. Toutefois, la révocation n'est opposable au Secrétariat du régime que du jour où ce dernier a reçu le document contenant la révocation.

Décès simultanés ou dans un ordre inconnu

Si le membre et le bénéficiaire décèdent en même temps ou dans des circonstances qui ne permettent pas d'établir l'ordre des décès, le membre est réputé avoir survécu au bénéficiaire. Ainsi, en l'absence de conjoint et d'enfant, c'est la succession du membre qui recueillera la prestation de décès et non la succession du bénéficiaire désigné.

Cependant, si le membre décède sans testament et ne laisse aucun héritier, le bénéficiaire est réputé avoir survécu au membre. La succession du bénéficiaire recueillera donc la prestation de décès du membre. Cette disposition légale vise à éviter que les sommes dues soient versées à l'État.

Ententes de transfert

Quand vous adhérez au régime, il est important de vérifier s'il est possible ou intéressant, pour vous, de faire reconnaître par le RRUQ les droits à retraite que vous avez accumulés en vertu d'un autre régime de retraite auquel vous avez contribué avant de devenir membre du régime.

En effet, il est possible que le RRUQ ait conclu une entente avec votre ancien employeur (et avec la caisse de retraite de votre ancien employeur) afin de faciliter le transfert des droits à retraite des employés d'un organisme à l'autre. Une telle entente permet toujours les transferts dans les deux sens, soit du régime de votre ancien employeur vers le RRUQ, soit du RRUQ vers le régime de votre nouvel employeur. Il y a donc des « transferts entrants » et des « transferts sortants ».

Cependant, avant de parler des transferts effectués en vertu d'une entente, nous rappellerons brièvement que des transferts peuvent être effectués indépendamment de toute entente de transfert.

Les transferts en dehors d'une entente de transfert

Transfert entrant

Après avoir adhéré au régime, un participant peut faire transférer à la caisse de retraite toute somme provenant d'un autre régime de retraite pourvu que celui-ci soit dûment enregistré comme régime de pension aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les règles applicables à ces transferts sont décrites dans le chapitre *Cotisations*.

Transfert sortant

Les transferts sortants sont permis seulement à la cessation d'emploi. Les modalités et les autres conditions de ces transferts sont décrites en détail dans le chapitre *Prestations de cessation d'emploi*.

Les transferts en vertu d'une entente de transfert

Transfert entrant

Pour faire transférer dans le régime vos droits provenant d'un autre régime de retraite, en vertu d'une entente de transfert, vous devez être un participant actif du régime au moment du transfert (c'est-à-dire être dans une période où vous accumulez des droits dans le régime) et vous devez avoir adhéré au régime depuis au moins 90 jours. De plus, si vous recevez déjà une rente de retraite ou si avez le droit de recevoir une rente non réduite du régime de votre ancien employeur, vous n'êtes pas admissible à un transfert entre ce régime et le RRUQ.

Il n'y a pas de limite de temps pour faire une demande de transfert dans le régime de droits à la retraite provenant d'un régime extérieur, à la condition que cette demande soit faite alors que vous accumulez des droits dans le régime (c'est-à-dire avant la cessation d'emploi, la retraite ou avant le 1^{er} jour du mois qui suit votre 65^e anniversaire de naissance).

Pour obtenir le transfert de vos droits, vous devez remplir un document qui s'intitule « Appendice A » qui est annexé à l'entente de transfert conclue avec votre ancien employeur. Après avoir rempli ce formulaire, vous devez en transmettre une copie au RRUQ et une autre à votre ancien employeur.

La date à laquelle votre ancien employeur reçoit ce document est importante, car tous les calculs seront effectués en fonction des données et hypothèses qui seront en vigueur à cette date.

Avantages d'un transfert en vertu d'une entente de transfert

Quand on effectue un transfert en vertu d'une entente de transfert, la méthode de calcul de la valeur de la rente est différente de la méthode utilisée pour déterminer la valeur payable en cas d'un transfert effectué en dehors d'une entente de transfert. C'est pourquoi la valeur reçue par le RRUQ est souvent plus élevée que la valeur qui aurait été transférée dans un *compte de retraite immobilisé* par l'ancien employeur.

Mais, le plus important c'est que, en effectuant un transfert en vertu d'une entente de transfert, le nombre de vos *années de service* (celles considérées aux fins de l'admissibilité aux prestations) et celui de vos *années de participation* seront plus élevés au moment de la retraite ou, plus généralement, au moment du paiement de vos droits par le RRUQ. Ainsi, les *années de service* transférées au régime pourraient vous permettre d'atteindre plus rapidement les conditions pour l'obtention d'une *retraite facultative* ou d'une rente de retraite anticipée avec un taux de réduction moindre.

Transfert sortant

Si vous quittez votre emploi à l'Université avant d'être admissible à une retraite sans réduction et que vous passez alors à l'emploi d'un employeur ayant conclu une entente de transfert avec le RRUQ, vous pourriez être admissible à un transfert de vos droits à la retraite vers le régime de votre nouvel employeur. Le processus est le même que celui décrit pour les transferts entrants, mais dans le sens inverse.

Renseignements additionnels

Le processus complet du transfert provenant d'un employeur précédent ou dirigé vers un nouvel employeur est décrit plus en détail dans la brochure du RRUQ portant sur *Les ententes de transfert*. Pour tout renseignement additionnel à ce sujet, nous vous invitons à communiquer avec le Secrétariat du RRUQ.

Liste des régimes ou organismes avec lesquels le RRUQ a conclu une entente de transfert

Régime de retraite du Barreau du Québec

Régimes de retraite du gouvernement du Québec, administrés par la CARRA, notamment :

 Régime de retraite des fonctionnaires

 Régime de retraite du gouvernement et des organismes publics

 Régime de retraite des enseignants

Régime de retraite de la Commission des Écoles catholiques de Montréal

Régime de retraite de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec

Régime de retraite de la Communauté urbaine de Québec

Régime de retraite de l'École Polytechnique

Régime de retraite du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies

Régime de retraite du Fonds de Solidarité FTQ

Régime de retraite du gouvernement du Canada :

 Régime institué par la *Loi sur la pension de la fonction publique*

Régime de retraite de l'École des Hautes Études commerciales

Régime de retraite d'Hydro-Québec

Régime de retraite de l'Institut National d'optique

Régime de retraite du Syndicat canadien de la fonction publique

Régime de retraite de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)

Régime de retraite de la Société de transport de Montréal (STM)

Régime de retraite de la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal

Régime de retraite de l'Université Bishop

Régime de retraite de l'Université Concordia
Régime de retraite de l'Université de Moncton
Régime de retraite de l'Université de Montréal
Régime de retraite de l'Université de Sherbrooke
Régime de retraite de l'Université du Manitoba
Régime de retraite de l'Université McGill
Régime de retraite de l'Université d'Ottawa
Régime de retraite de l'Université Laval
Régime de retraite de la Ville de Beauport
Régime de retraite de la Ville de Gatineau
Régime de retraite de la Ville de Hull
Régime de retraite de la Ville de La Prairie
Régime de retraite de la Ville de LaSalle
Régimes de retraite de la Ville de Montréal, notamment :
 Régime de retraite des cadres de la Ville de Montréal
 Régime de retraite des contremaîtres de la Ville de Montréal
 Régime de retraite des employés manuels de la Ville de Montréal
 Régime de retraite des fonctionnaires de la Ville de Montréal
 Régime de retraite des professionnels de la Ville de Montréal
 Régime de retraite des pompiers de la Ville de Montréal
 Régime de retraite des employés syndiqués de la CUM
 Régime de retraite des cadres de la CUM
 Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal
Régime de retraite de la Ville de Trois-Rivières
Régime de retraite des chargés de cours de l'Université du Québec
Régime de retraite des chargés de cours de l'Université Laval
Régime de retraite des employés de la Ville de Saint-Hubert
Régime de retraite de la Société de transport de la Ville de Laval

Cession de droits à la rupture d'un lien conjugal

En principe, les droits accumulés dans un régime de retraite ne peuvent être retirés de la caisse à d'autres fins que le paiement des prestations prévues par le régime. Par exception à ce principe, les lois du Québec ont été amendées en 1989 afin de prévoir que les droits à la retraite faisaient partie du « patrimoine familial ». À ce titre, ces droits peuvent maintenant être partagés avec le conjoint lors d'un divorce, d'une séparation de corps, d'une annulation du mariage ou d'une annulation de l'union civile. Ainsi, le régime doit se conformer aux directives inscrites dans le jugement de divorce, de séparation ou d'annulation prononcé par le tribunal.

En résumé, les dispositions du *Code civil*, de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et du règlement adopté en vertu de cette dernière loi prévoient que les droits accumulés dans un régime de retraite *durant le mariage* peuvent être partagés par le tribunal et celui-ci peut ordonner qu'une partie de ces droits soient transférés dans le régime de retraite ou le compte de retraite immobilisé du conjoint.

Le processus prévu par la loi comporte deux étapes : d'abord, la demande et la transmission aux deux conjoints d'un relevé des droits du participant, afin de les informer adéquatement de la valeur pouvant être partagée et, ensuite, après qu'un jugement a été obtenu, le partage comme tel, c'est-à-dire le transfert dans le régime ou le compte du conjoint de la somme déterminée.

La demande de relevé des droits partageables

Dès qu'une requête en divorce, en séparation de corps ou en annulation du mariage ou de l'union civile est déposée à la Cour ou dès qu'une démarche officielle de dissolution de l'union civile est déposée devant un notaire, l'un ou l'autre des conjoints peut s'adresser au Secrétariat afin d'obtenir un relevé des droits du participant ou de la participante. Les conjoints mariés ou unis civilement qui ont entrepris une médiation familiale, conduite par un médiateur accrédité par le ministère de la Justice, peuvent aussi obtenir, au moyen d'une demande conjointe, un relevé des droits du membre même si aucune requête n'a été déposée à la Cour.

La demande de relevé doit être faite par écrit. Le RRUQ met un formulaire de demande à la disposition des parties afin de simplifier la procédure. Cette demande doit indiquer les nom et adresse des deux conjoints et doit être accompagnée des documents suivants :

- une copie de l'acte de mariage afin de faire la preuve de la date du mariage;
- dans le cas où une requête a été déposée à la Cour : une preuve de la date du dépôt de la requête au tribunal (le Secrétariat peut vous aider à obtenir cette preuve);
- dans le cas d'une demande faite par des conjoints en médiation familiale : une déclaration, signée par les deux conjoints, attestant de la date de cessation de leur vie commune et une confirmation écrite du médiateur qu'il a obtenu un mandat des conjoints dans le cadre d'une médiation familiale.

Pour les conjoints unis civilement, la demande de relevé sera plutôt accompagnée des documents suivants :

- une copie de leur acte d'union civile pour faire la preuve de la date de début de leur union;
- dans le cas où une requête a été déposée à la Cour : une preuve de la date du dépôt d'une requête au tribunal (le Secrétariat peut vous aider à obtenir cette preuve);
- dans le cas où une médiation familiale a été entreprise devant un médiateur accrédité : une attestation conjointe de la date de la cessation de leur vie commune et une confirmation écrite du médiateur qu'il a obtenu un mandat des conjoints dans le cadre d'une médiation familiale;

- dans le cas où une démarche commune de dissolution de l'union civile a été commencée devant notaire : une attestation conjointe de la date fixée pour l'établissement de la valeur nette du patrimoine familial et la confirmation écrite du notaire qu'il a obtenu un mandat dans le cadre de cette démarche.

Il n'y a aucuns frais payables pour obtenir un relevé des droits partageables lorsque la demande est faite dans le cadre d'une procédure légale de divorce, séparation de corps, annulation de mariage, dissolution ou annulation d'union civile ou dans le cadre d'une demande de prestation compensatoire. Il n'y a pas de frais, non plus, lorsque les conjoints font la demande dans le cadre du processus de médiation familiale.

Le relevé des droits partageables

Le relevé vise à établir, à la date d'évaluation, les deux valeurs suivantes :

- la valeur des droits globaux qu'un membre a acquis dans le régime;
- la valeur des droits acquis dans le régime durant la période où a duré l'union conjugale.

La date d'évaluation correspond généralement à la date d'introduction de l'instance ou, s'il s'agit d'un cas de médiation familiale, à la date de la cessation de la vie commune. Il peut aussi arriver qu'un jugement ordonnant le partage à une date différente de ces deux dates. Dans un tel cas, l'exécution du partage nécessitera la préparation d'un (nouveau) relevé de droits.

La valeur indiquée au relevé tiendra compte de la nature des droits du membre. Selon le cas, ces droits peuvent correspondre à un remboursement de cotisations, à la valeur d'une rente éventuelle ou à la valeur résiduelle d'une rente déjà en paiement.

Estimation des droits partageables

Il peut arriver qu'un membre désire obtenir une estimation des droits qui seraient partageables advenant une séparation, un divorce ou une annulation de mariage et ce, indépendamment de toute procédure judiciaire et de toute médiation familiale.

Dans un tel cas, le RRUQ accepte de produire une estimation des droits partageables à la date indiquée par le membre, mais cette estimation n'a pas la même valeur probante qu'un relevé de droits préparé dans le cadre d'une procédure judiciaire ou d'une médiation familiale.

Une telle estimation est transmise uniquement au membre et non aux deux conjoints. De plus, des frais de 200 \$ sont payables par le membre pour obtenir cette estimation des droits.

Le partage des droits

Pour des conjoints mariés, le droit au partage existe à partir du moment où un jugement ordonne le partage selon une proportion donnée ou ordonne le transfert d'un montant en faveur du conjoint. Pour des conjoints liés par une union civile, le droit au partage naît aussi lorsqu'ils signent, devant notaire, une déclaration commune de dissolution de l'union. La situation des conjoints de fait est particulière. Si vous êtes en union de fait, que vous êtes en instance de séparation et que vous souhaitez partager vos droits à retraite avec votre conjoint de fait, veuillez communiquer avec le Secrétariat afin de connaître les conditions et modalités applicables à un tel partage.

Le partage lui-même consiste à faire exécuter par le Secrétariat le transfert d'argent découlant du jugement ou de la déclaration commune de dissolution. Il commence donc par une demande de partage, aussi appelée demande d'acquiescement des droits.

La demande de partage peut être faite conjointement ou par l'un ou l'autre des conjoints, séparément. Lorsque la demande est faite séparément, l'administrateur du régime est tenu de respecter certains délais

avant de procéder au transfert comme tel et, ce, afin de donner du temps à l'autre conjoint d'examiner la demande de partage. Si la demande est faite conjointement, le processus est beaucoup plus rapide.

Pour faire une demande de partage, le ou les demandeurs doivent remplir le formulaire prévu à cette fin par le RRUQ. Ce formulaire demande de déposer auprès de l'administrateur du régime les documents suivants :

- dans le cas où aucun relevé des droits partageables n'a été produit par le RRUQ avant le jugement : tous les documents exigés pour produire un relevé, comme s'il s'agissait d'une demande de relevé;
- une copie du jugement décrétant le divorce, la séparation de corps, l'annulation du mariage ou de l'union civile ou accordant une prestation compensatoire, ou, s'il s'agit d'un partage à la suite d'une déclaration commune de dissolution de l'union civile, une copie conforme de cette déclaration commune;
- tout jugement additionnel, rendu dans le dossier matrimonial, établissant ou modifiant le droit au partage du régime de retraite si le jugement principal ne traite pas de cette question;
- le certificat de non-appel du ou des jugements, si le partage fait suite à un jugement;
- si le jugement a entériné une entente entre les parties concernant le partage du régime de retraite, une copie conforme de cette entente;
- le formulaire de l'institution financière ou de la caisse de retraite qui accepte de recevoir le montant d'argent et de le conserver immobilisé en vue du paiement d'une prestation de retraite.

Il n'y a pas de frais pour l'exécution d'un partage.

Les effets du partage

L'effet le plus évident du partage et du transfert d'un montant d'argent au compte du conjoint est que la valeur globale des droits du participant sera réduite en conséquence.

Si le membre est encore à l'emploi de l'Université ou s'il n'a pas encore demandé le versement de sa rente différée, le partage sera effectué au moyen d'une « rente négative ». Cela signifie que, à la date de l'acquittement, on convertit le montant transféré en un montant de rente annuel, lequel sera soustrait de la rente finale qui sera calculée plus tard, lorsque le membre prendra sa retraite, ou soustrait de la valeur de ses droits s'il cesse son emploi par la suite et qu'il demande le transfert de ses droits hors du régime.

Si le partage survient alors que le membre reçoit une rente du régime, cette rente sera réduite en fonction du montant attribué au conjoint, sur base d'*équivalence actuarielle*. Cette réduction sera effectuée à compter de la date où l'argent a été transféré au compte du conjoint. De plus, si la rente en paiement est réversible à 60 % au conjoint, la forme de la rente du membre sera éventuellement modifiée pour qu'elle soit désormais réversible au pourcentage minimum prévu par le régime, soit à 50 %. Par contre, le membre pourrait indiquer, par un avis écrit au RRUQ, de ne pas faire cette conversion et de maintenir les droits de l'ex-conjoint à la réversibilité de la rente.

Il est à noter que la perte subie par le membre en raison du partage ne peut être compensée ou comblée par des montants ou droits additionnels que consentirait l'employeur. En vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, une telle compensation n'est pas permise.

L'administration du régime

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec prévoit que tout régime de retraite doit être administré par un comité de retraite. Selon cette loi, le texte du régime doit prévoir explicitement le nombre et les modalités de désignation des membres du comité.

Le comité de retraite du *Régime de retraite de l'Université du Québec* est composé d'au moins 25 membres et peut comprendre jusqu'à 29 membres-votants et deux membres n'ayant pas le droit de vote. Le nombre de membres du comité peut être appelé à varier selon qu'il s'ajoute ou se retranche un organisme ayant plus de 50 employés. Voici comment sont désignées ces personnes :

- a) chaque établissement de l'Université désigne une personne pour un mandat de trois ans; les corporations ou les organismes mentionnés à l'appendice II du texte du régime ont aussi le droit de désigner un membre s'ils comptent au moins 50 participants le 31 décembre précédant les nominations à être effectuées;
- b) les employés de chaque établissement de l'Université désignent une personne pour un mandat de trois ans;
- c) les participants (employés en service actif) peuvent désigner un membre, pour un mandat d'un an, lors de l'assemblée annuelle;
- d) le groupe composé des membres non actifs (retraités et participants ayant droit à une rente différée) et des bénéficiaires désigne un membre, pour un mandat d'un an, lors de l'assemblée annuelle;
- e) l'Assemblée des gouverneurs peut désigner deux membres pour un mandat d'un an;
- f) les membres du comité désignés selon les paragraphes a) à e) choisissent à leur tour un autre membre, indépendant des participants et de l'Université pour un mandat d'une année.

Selon la loi, le comité de retraite agit à titre de fiduciaire et assume la responsabilité entière de l'administration du régime et de la caisse de retraite. Il doit donc prendre les moyens nécessaires pour :

- retenir les services d'un cabinet d'actuaire pour l'analyse du financement du régime;
- au RRUQ, déterminer le taux de cotisation et donner les avis prévus au régime à ce sujet;
- assurer la perception des cotisations par l'employeur;
- pourvoir à l'accumulation des cotisations et des rendements dans un compte en fiducie;
- organiser le placement des actifs du régime selon une politique de placement;
- mettre en place et maintenir les dossiers des participants pour noter l'accumulation des droits;
- attribuer et payer les prestations prévues au régime;
- informer les membres de leurs droits et obligations et des modifications au régime;
- collaborer avec les parties prenantes pour adapter le régime, lorsque nécessaire;
- et toutes les autres tâches prévues à la loi et aux règlements adoptés en vertu des lois.

Les sous-comités et le Secrétariat

Le comité peut déléguer à des tiers les tâches que la loi ou le régime lui impose. Au RRUQ, le comité a choisi de déléguer un grand nombre de tâches et de devoirs à des sous-comités. C'est pourquoi il a mis sur pied les comités suivants :

- le Comité exécutif, composé de six membres choisis au sein du Comité de retraite;
- le Comité de placement, composé de six membres provenant du Comité de retraite et de deux membres externes;
- le Comité de vérification, composé de quatre membres du Comité de retraite et de deux membres externes;
- le Comité d'éthique et de déontologie, composé de trois membres externes et deux membres du Comité de retraite.

Outre les sous-comités, le Comité de retraite a créé le Secrétariat du RRUQ, un organisme chargé de voir au bon fonctionnement des comités ainsi que de l'administration quotidienne du régime et de la caisse de retraite. Une des responsabilités essentielles du Secrétariat est de tenir adéquatement les dossiers des participants et, lorsqu'une prestation devient payable, de faire les vérifications et les calculs requis avant d'attribuer et de mettre en paiement la prestation qui est due. Une autre responsabilité est d'assurer la comptabilité et le suivi des placements confiés à des gestionnaires de placement.

Les employeurs membres du régime

En date du 1^{er} septembre 2010, les établissements de l'Université du Québec qui sont des employeurs au sens du texte du régime sont les institutions suivantes :

- l'Université du Québec
- l'Université du Québec à Montréal
- l'Université du Québec à Trois-Rivières
- l'Université du Québec à Chicoutimi
- l'Université du Québec à Rimouski
- l'Université du Québec en Outaouais
- l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- l'Institut national de la recherche scientifique
- l'École nationale d'administration publique
- l'École de technologie supérieure
- la Télé-université

Les autres corporations ou organismes qui sont reconnus comme des employeurs membres du régime sous l'appellation « autres unités », sont les suivants :

- les Presses de l'Université du Québec
- l'Organisation Universitaire Interaméricaine
- le Musée québécois de culture populaire
- le Secrétariat du régime (les employés du comité de retraite)
- le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQÀM
- le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQTR
- le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAC
- le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAR
- le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQO
- la Société immobilière de l'Université du Québec
- le SCFP Local 1800, de l'UQTR
- le Syndicat du personnel professionnel de l'UQTR

Les universités constituantes, instituts de recherche ou écoles supérieures qui sont des établissements de l'Université sont visés par le régime et sont donc des employeurs membres du régime. Pour ce qui est des autres corporations ou organismes ayant des liens privilégiés avec l'Université, c'est l'Assemblée des gouverneurs qui a le pouvoir de permettre leur adhésion en tant qu'employeurs membres du régime sous l'appellation « autres unités ». Cette décision est prise par voie de résolution de l'Assemblée des gouverneurs et constitue une modification du régime. De même, une telle corporation ou un tel organisme pourrait se retirer du régime, mais seulement après une décision de l'Assemblée des gouverneurs officialisant le retrait. Encore une fois, cela constituerait une modification du régime.

La modification du régime

Le régime peut être modifié uniquement par l'Assemblée des gouverneurs, mais cela est fait après un processus de consultation et de négociation avec les parties prenantes du régime. Le Comité de retraite est lui aussi consulté pour assurer la cohérence et la conformité des amendements avec les dispositions existantes et avec les lois et règlements applicables.

Quand une modification est adoptée, la décision de l'Assemblée des gouverneurs est publiée dans la Gazette officielle du Québec. Par la suite, le Secrétariat communique la modification aux membres du régime et aux bénéficiaires recevant une rente, en publiant un avis dans des quotidiens de Québec et de Montréal.

Finalement, le Secrétariat soumet le tout aux autorités gouvernementales pour validation et enregistrement de la modification.

Lors d'une modification au régime, les droits acquis des membres ne peuvent être diminués, sauf dans la mesure expressément prévue par la loi. Une rente en paiement ne peut jamais être réduite ou interrompue.

Le financement du régime et l'utilisation des excédents d'actif

Le régime doit faire l'objet, au moins tous les trois ans, d'une évaluation actuarielle afin de vérifier le respect des normes de capitalisation et de solvabilité prescrites par la loi. L'évaluation actuarielle sert notamment à déterminer le taux de la cotisation patronale pour les années à venir. Au RRUQ, elle sert aussi à déterminer le taux de cotisation des participants.

Au RRUQ, les participants et l'Université cotisent sur une base paritaire. S'il y a un déficit actuariel temporaire, le taux de cotisation de l'Université et des participants est ajusté pour en tenir compte.

Depuis 2010, s'il y a un excédent d'actif, la loi exige qu'il soit mis de côté dans une « réserve pour écarts défavorables » visant à combler les éventuels futurs déficits actuariels. Quand cette réserve atteint un niveau donné, tout excédent additionnel peut être utilisé de la manière prévue dans le texte du régime.

Au RRUQ, l'excédent d'actif montré par la dernière évaluation actuarielle sert d'abord et avant tout à financer la pleine indexation des rentes pour le service postérieur au 31 décembre 2004 ainsi qu'il est décrit dans la section « Rente indexée » du chapitre *Prestations de retraite*.

Advenant que l'excédent d'actif additionnel dépasse ce qui est requis pour la pleine indexation, le texte du régime établit l'ordre de priorité suivant pour le surplus :

- a) améliorer le montant et la valeur de la rente différée destinée aux personnes qui quittent leur emploi avant l'âge de 55 ans après avoir accumulé au moins 22 ans de service, en faisant en sorte que leur rente ne soit plus réduite en prenant un facteur de 6 % pour chaque année d'anticipation, mais en prenant plutôt un facteur de 3 %;

- b) offrir un programme temporaire de retraite anticipée sans réduction pour les participants ayant atteint ou dépassé 60 ans d'âge et 20 ans de service.

L'excédent d'actif à la terminaison du régime

Qui aurait droit à l'excédent d'actif en cas de terminaison du régime ? Le texte du régime ne contient aucune disposition prévoyant qui, de l'employeur ou des participants et bénéficiaires, aurait droit à l'excédent d'actif en cas de terminaison du régime.

Dans un tel cas, les dispositions de la loi applicables en l'absence de dispositions contractuelles seraient alors invoquées. Les parties prenantes pourraient aussi convenir d'un partage ou convenir de soumettre la question à l'arbitrage.

Questions diverses

Cotisations au REER

Depuis quelques années, afin d'établir le montant maximal que vous pouvez verser dans un REER, les gouvernements tiennent compte de la rente que vous accumulez dans votre régime de retraite et non plus des cotisations que vous y déposez. À la fin de chaque année, la valeur de la rente acquise au cours de l'année dans le régime de retraite (le « facteur d'équivalence ») apparaît sur les relevés fiscaux qui vous sont remis. C'est ce *facteur d'équivalence* qui est pris en ligne de compte pour réduire le montant total des cotisations permises dans un REER.

Plus votre régime de retraite est généreux, plus grand est votre facteur d'équivalence et, en revanche, plus petit est le montant que vous pourrez déposer dans votre REER.

« Immobilisation » du régime de retraite

Vous ne pouvez pas offrir ou donner votre régime de retraite en garantie ou le céder à une tierce personne en paiement d'une dette ou d'un engagement. Vous ne pouvez pas, non plus, renoncer aux bénéfices ou aux droits qui découlent du régime de retraite en faveur d'une tierce personne. Tout contrat ou convention qui aurait pour objet d'offrir en garantie, grever, céder, renoncer ou autrement affecter les droits accumulés dans un régime de retraite serait automatiquement frappé de nullité et aucune réclamation légale fondée sur un tel contrat ne serait exécutoire.

De plus, il n'est pas possible d'encaisser, anticiper ou de liquider volontairement les droits à retraite avant la date prévue dans le texte du régime pour leur paiement. Il s'agit d'une des conditions imposées par la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour que les revenus et les gains du régime demeurent à l'abri de l'impôt.

Le régime de retraite peut-il faire l'objet d'une saisie ?

Sauf disposition contraire édictée par une loi, les cotisations versées dans une caisse de retraite ainsi que les prestations payables en vertu du régime ne peuvent être saisies ni faire l'objet d'une revendication légale par une autre personne. Les seules exceptions sont les saisies effectuées par le gouvernement pour des impôts impayés, celles pour pension alimentaire et celles pour l'exécution d'un partage du régime de retraite dans le cadre d'une rupture conjugale.

Protection des renseignements personnels

En vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, le Comité de retraite et son délégué général, le Secrétariat du régime, sont tenus de mettre en œuvre des procédures et des mécanismes pour protéger les renseignements personnels que le Secrétariat recueille et conserve aux fins de l'administration du régime.

Vous devez savoir que le Secrétariat conserve des renseignements sur vous et sur vos droits en vertu du régime, dans un dossier informatisé. Une partie de ce dossier est toutefois conservée sous forme papier dans les locaux du Secrétariat. Seuls les renseignements pertinents à la gestion de vos droits en vertu du régime sont conservés. Les personnes qui ont accès à votre dossier sont les techniciennes et techniciens chargés de la vérification des cotisations et des autres données enregistrées, du calcul des intérêts et du calcul des prestations ainsi que les vérificateurs-comptables. Les membres du Comité de retraite n'ont normalement pas accès à ces données, mais il pourrait arriver que ce comité soit saisi d'une question litigieuse qui nécessite la consultation de votre dossier, auquel cas nous vous en donnerions avis.

Selon la politique du Comité de retraite relative à l'utilisation des renseignements personnels, un membre du régime peut autoriser le Secrétariat à transmettre des renseignements personnels à son employeur en tout temps durant sa participation au régime en remplissant le formulaire prévu à cette fin. De même, un membre peut autoriser le Secrétariat, de façon ponctuelle, à transmettre de l'information à un tiers. À cette fin, le membre doit alors transmettre son autorisation par écrit, sur un document dûment daté et signé.

Ainsi que le prévoit la loi, vous avez accès aux renseignements personnels qui sont notés à votre dossier. Ces renseignements sont reproduits, pour l'essentiel, dans le relevé personnalisé qui vous est transmis chaque année et, si vous y constatez une erreur, vous avez le droit d'en demander la rectification conformément à la loi.

Site Web

Le Secrétariat a mis en ligne un site Web à l'adresse suivante : www.rruq.ca. Ce site comporte de nombreux documents et fournit un large éventail de renseignements sur les prestations offertes, l'accumulation des droits et les rachats possibles, le Comité de retraite et ses sous-comités, les placements, etc.

Vous y trouverez notamment un outil de planification financière qui vous aidera à planifier votre retraite. Pour utiliser cet outil, le code d'utilisateur et le mot de passe figurant à la première page de votre relevé personnel annuel sont nécessaires. Vous pourrez alors accéder à un calculateur de retraite qui vous fournira une estimation des différents revenus de retraite auxquels vous avez droit, selon différents scénarios. Si vous êtes un nouvel adhérent et que vous n'avez pas encore reçu de relevé personnel annuel, veuillez communiquer avec le Secrétariat du régime pour obtenir ce code d'utilisateur et ce mot de passe.

Autres sources de renseignements

Outre le site Web, le Comité de retraite fait parvenir annuellement à chaque membre :

- a) un relevé personnalisé : ce relevé contient la description des droits que vous avez accumulés depuis le début de votre participation au régime et vous renseigne également sur la situation financière du régime;
- b) un avis de convocation à l'assemblée annuelle : au cours de laquelle le Comité présente son bilan et les états financiers du régime. L'assemblée annuelle permet aussi de procéder à l'élection de certains membres du Comité de retraite et de rencontrer un membre de l'équipe du Secrétariat en prenant rendez-vous au préalable;
- c) le rapport annuel du Comité de retraite : ce rapport contient les états financiers du régime ainsi qu'une évaluation des placements et des opérations du régime.

De plus, sur demande écrite adressée au Comité de retraite ou au Secrétariat, tout membre a le droit de consulter gratuitement les documents suivants :

- les actes de délégation de pouvoirs du Comité de retraite;
- les ententes-cadres de transfert;
- les déclarations annuelles, les rapports financiers, les rapports d'évaluation actuarielle et tout autre document transmis à la Régie des rentes du Québec;
- la correspondance récente entre la Régie des rentes du Québec et le Comité de retraite, sauf si elle concerne une autre personne que le demandeur.

Cette consultation peut se faire au bureau du Secrétariat du régime ou au Service des ressources humaines de l'employeur. Toutefois, le Comité de retraite peut aussi choisir de faire parvenir gratuitement au membre qui en fait la demande, dans les 30 jours qui suivent la demande, une copie des documents désirés. Le Comité de retraite peut réclamer des frais seulement si le membre fait plus d'une demande de consultation par année.

Finalement, le Secrétariat a préparé plusieurs publications sur différents aspects du régime, notamment les brochures suivantes :

- Les cotisations volontaires
- Les rachats de service
- La retraite
- La cessation d'emploi
- Notions de conjoint, enfant et bénéficiaire
- Le partage des droits entre conjoints
- Les ententes de transfert

Le Service des ressources humaines de votre employeur peut vous fournir une copie de l'une ou l'autre de ces brochures ou, si vous le préférez, vous pouvez télécharger la brochure de votre choix directement du site Web du régime.

Si les renseignements se trouvant dans cette brochure ou sur notre site Web (www.rruq.ca) ne sont pas suffisants, vous pouvez communiquer avec :

- le Service des ressources humaines de votre employeur
- le Secrétariat du régime de retraite, à l'adresse suivante :
2600, boulevard Laurier, bureau 600, Québec, Québec, G1V 4W1
services-participants@rruq.ca

Vous pouvez aussi rejoindre le Secrétariat par téléphone au 418 654-3850 ou au moyen de la ligne sans frais: 1 888 236-3677.

Index

- Absence, 15
- Accident - absence, 16, 17
- Accident du travail, 17
- Adhésion au régime, 5
- Admissibilité au régime, 5
- Adoption, 16
- Âge normal de la retraite, 21
- Année de participation, 12
- Année de service, 12
- Annulation du mariage, 35, 42
- Anticipation *Voir* Retraite anticipée
- Avantages d'un transfert, 40
- Avantages de la participation, 6
- Avis de maintien des droits du conjoint, 36
- Ayants cause, 33, 37
- Bénéficiaire *Voir* Désignation de bénéficiaire
- Certificat médical, 18
- Cessation d'emploi, 28
- Chargé de cours, 5
- Comité d'éthique et de déontologie, 46
- Comité de placement, 46
- Comité de retraite, 45
- Comité de vérification, 46
- Compte de retraite immobilisé, 10, 20, 29
- Congé à traitement différé, 15
- Congé de maternité *Voir* Maternité
- Congé de perfectionnement, 14, 16
- Congé de ressourcement, 14, 16
- Congé parental, 16
- Congé sabbatique, 14, 16
- Congé sans solde, 12, 18
- Congés à traitement différé, 14
- Congés familiaux, 16
- Conjoint, 25, 32, 33, 34, 35
- Contrat de rente avec un assureur, 29
- Coordination *Voir* Rente coordonnée
- Cotisations, 7, 47
- Cotisations excédentaires, 30
- Cotisations salariales, 7
- Cotisations volontaires, 10
- Demande de partage, 43
- Demande de rente, 27
- Désignation de bénéficiaire, 35, 37
- Divorce, 35, 42
- Employé intermittent, 19
- Employeur, 4, 46
- Enfant, 25, 33, 36
- Entente de transfert, 28, 39
- Équivalence actuarielle, 13, **23**, **24**, 32, 33, 44
- Évaluation actuarielle, 47
- Excédent d'actif, 47
- Financement de congé, 15
- Fonds de revenu viager, 29
- Garantie de la rente (option), **25**, 33
- Garantie du remboursement des cotisations salariales, 25
- Immobilisation des droits, 29, 49
- Indexation, **24**, 31, 47
- Intérêt, 9
- Invalidité, 7, 12, 13, 17
- Liste de rappel, 12
- Loi de l'impôt sur le revenu*, 4, 8, 10, 20, 29
- Loi sur les normes du travail*, 16
- Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, 4, 45
- Maternité, 7, 14, 16
- MGA ou Maximum des gains admissibles, 8, 9, 22
- Mise à pied temporaire, 12, 19
- Modification du régime, 47
- Nivellement, **26**
- Partage des droits, 43
- Participation, 12, 13
- Paternité, 16
- Patrimoine familial, 42
- Prestations de décès, 32
- Rachat de service, 7, 20
- REER, 10, 20, 28, 30, 49
- Régime à prestations déterminées, **4**
- Relevé des droits partageables, 42
- Remboursement comptant, 27, 28
- Renonciation du conjoint aux prestations, 36
- Renseignements personnels, 49
- Rente coordonnée, 4, 8, **22**
- Rente différée, 28, 30
- Rente indexée *Voir* Indexation
- Rente nivelée (option), **26**
- Rente normale, 21
- Rente revalorisée, **21**, 24
- Rente réversible, **25**
- Retour à l'emploi, 5
- Retour au travail, 18, 19
- Retraite ajournée, 24
- Retraite anticipée, 13, **23**, 40
- Retraite facultative, **22**, 40
- Retraite normale, 21
- Retraite progressive (option), **26**
- Révocation de la désignation de bénéficiaire, 38
- Rupture conjugale, 36
- Saisie, 49
- Secrétariat du régime, 46
- Séparation de corps, 42
- Séparation judiciaire, 36
- Service passé, 14, 19, 20
- Surplus *Voir* Excédent d'actif
- Temps partiel, 8, 13
- Traitement, 7
- Traitement ajusté, 8
- Transfert, 28, 29, 39
- Union civile, 35, 42
- Université, 4, 11
- Vie maritale, 35