OBJET : **Rétribution visée dans le cadre des régimes de pension agréés**

DATE : le 1er septembre 1998

NO : **IC98-2**

1. Nous énonçons dans cette circulaire nos exigences administratives applicables pour qu'un montant de rétribution puisse être visé. Une rétribution visée permet de verser des cotisations ou d'accumuler des prestations déterminées au titre de périodes de services réduits en vertu d'un régime de pension agréé (RPA), sans dépasser les limites applicables au facteur d'équivalence prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9) de la ***Loi de l'impôt sur le revenu***.

La circulaire s'adresse principalement aux administrateurs de RPA et au secteur des pensions. Elle pourrait également intéresser les participants aux RPA, mais ces derniers devraient consulter l'administrateur du régime s'ils ont des questions précises à propos des prestations prévues en vertu de leur RPA.

La circulaire est divisée en cinq parties.

PARTIE A – RÉTRIBUTION ET RÉTRIBUTION VISÉE

Cette partie explique l'importance accordée à la rétribution dans les dispositions législatives se rapportant aux RPA, ainsi que le rôle de la rétribution visée. Elle porte, plus précisément, sur les sujets suivants :

Numéro

Qu'est-ce que la rétribution? 2
Importance de la rétribution dans le cadre des RPA 3
Objet de la rétribution visée 4
Limites applicables au facteur d'équivalence (FE) 5
Régimes interentreprises déterminés (RID) 6

PARTIE B – CALCUL DE LA RÉTRIBUTION VISÉE

Cette partie décrit les conditions à remplir pour que la rétribution soit visée et explique, au moyen d'exemples, de quelle façon celle-ci est calculée. Elle renferme les rubriques suivantes :

Numéro

Calcul de la rétribution visée 7
Périodes d'invalidité 8
Périodes admissibles 9
Périodes admissibles de salaire réduit 10
Périodes admissibles d'absence temporaire 11
Conditions à remplir pour les périodes admissibles 12
Employés à temps partiel 13
Gel et réduction des salaires 14
Limite cumulative quinquennale 15
Périodes d'obligations familiales 16
Limite cumulative triennale 17
Période d'obligations familiales supérieure à 12 mois 18
Responsabilité de l'administrateur du régime 19

PARTIE C – CAS SPÉCIAUX

Numéro

Service à l'étranger 20
Employés en détachement 21
Régimes de financement de congé 22
Cotisations rétroactives et prestations accumulées 23
Accumulation rétroactive des prestations déterminées 24
Versement rétroactif de cotisations déterminées 25

PARTIE D – RÈGLES RELATIVES AUX PENSIONS MAXIMALES

Cette partie décrit l'incidence de la rétribution visée sur les règles suivantes relatives aux pensions maximales :

Numéro

Règle relative aux pensions maximales 26
Règle relative aux pensions maximales de base 27
Règle relative aux pensions maximales dans le cas des personnes rattachées 28
Règle spéciale relative aux pensions maximales dans le cadre de programmes approuvés de réduction des effectifs 29

PARTIE E – EXIGENCES RELATIVES AU LIBELLÉ DU RÉGIME

Cette partie porte sur les modalités du régime exigées par la ***Loi de l'impôt sur le revenu*** lorsque la rétribution est visée en vertu d'un régime de pension. Les questions précises qui sont abordées sont les suivantes :

Numéro

Exigences relatives au libellé du régime 30
Libellé des dispositions à cotisations déterminées 31
Libellé des dispositions à prestations déterminées 32

Le **glossaire** à la page 12 décrit certains termes et expressions techniques utilisés dans cette circulaire.

Par ailleurs, lorsqu'il est question du Règlement, il s'agit du ***Règlement de l'impôt sur le revenu***. De plus, les articles, paragraphes et alinéas renvoient à la ***Loi de l'impôt sur le revenu*** (la Loi).

PARTIE A – RÉTRIBUTION ET RÉTRIBUTION VISÉE

Qu'est-ce que la rétribution?

2. La rétribution est définie au paragraphe 147.1(1). Selon la définition, la rétribution comporte trois éléments dans le cas d'un particulier au service d'un employeur pour une année civile :

a) le total des salaires, traitements et autres montants, notamment l'avantage associé à l'utilisation d'une automobile, en contrepartie desquels un particulier exécute un travail ou occupe une charge pour l'employeur et qui doivent être inclus dans son revenu pour l'année en vertu des articles 5 et 6 de la Loi (ou devraient l'être n'eût été de l'alinéa 81(1)***a)*** de la Loi et de la ***Loi sur les Indiens***). La rétribution ne peut pas inclure un montant qui réunit les conditions suivantes :
   - il se rapporte à une période tout au long de laquelle le particulier n'était pas un résident du Canada au sens du paragraphe 250(1);
   - il n'est pas imputable à une charge ou à un emploi exercé au Canada ou est exonéré d'impôt au Canada en vertu d'un accord ou d'une convention fiscale.

b) un montant prescrit, que nous désignons rétribution visée dans cette circulaire;

c) la rémunération se rapportant à une période où le particulier n'était pas un résident du Canada, mais seulement si la rémunération est jugée acceptable par le ministre du Revenu national.

Cette circulaire porte principalement sur l'application de l'alinéa ***b)*** de cette définition, mais renvoie également à l'alinéa ***c)***, au numéro 20 ci-après.

La **rémunération** n'est pas définie dans les dispositions législatives se rapportant aux RPA. Nous considérons que la rémunération versée par un employeur inclut tous les montants imposables à titre de revenus en vertu de l'article 5 ou 6 de la Loi. Dans le cas des non-résidents, la rémunération inclut les montants qui seraient imposables si le particulier était un résident du Canada. Elle peut également inclure les montants n'ouvrant pas droit à pension en vertu du régime.

Importance de la rétribution dans la cadre des RPA

3. La rétribution est une composante importante des restrictions imposées par la Loi et le Règlement en ce qui a trait aux cotisations et aux prestations dans le cas des RPA, notamment :

- les limites applicables au facteur d'équivalence (FE) (voir le numéro 5 ci-après);
- la règle relative aux pensions maximales qui s'applique aux dispositions à prestations déterminées (voir le numéro 26 ci-après);
- les prestations supplémentaires pouvant être versées en vertu de programmes approuvés de réduction des effectifs (voir le numéro 29 ci-après).

Objet de la rétribution visée

4. La rétribution visée permet d'inclure une rémunération théorique dans la rétribution d'un particulier pour une période où son taux de rémunération est inférieur au taux normal en raison d'une période de services réduits. Elle permet de continuer à verser des cotisations déterminées ainsi qu'à accumuler des prestations prévues par des dispositions à prestations déterminées, sans dépasser les restrictions liées à la rétribution.

En l'absence d'une rétribution visée, il est possible qu'un participant dépasse les restrictions imposées en vertu des limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9) au cours d'une année où la rémunération est moins élevée. Nous pourrions alors retirer l'agrément du régime en vertu de l'alinéa 147.1(11)***c)***. Conformément à l'article 8504 du Règlement, la pension maximale qu'un participant pourrait recevoir en vertu d'une disposition à prestations déterminées serait moins élevée en l'absence d'une rétribution visée. Il en serait de même pour le maximum qui s'applique aux prestations supplémentaires payables en vertu de programmes approuvés de réduction des effectifs conformément au paragraphe 8505(3) du Règlement.

Limites applicables au facteur d'équivalence (FE)

5. L'aide fiscale à l'épargne-retraite est fondée sur un plafond uniforme correspondant à 18 % de la rétribution. Ce plafond s'applique intégralement à l'épargne-retraite donnant droit à une aide fiscale dans le cas des RPA offerts par l'employeur, des régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) individuels.

Les limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9), dans le cas des RPA, et au paragraphe 147(5.1), dans le cas des RPDB, font partie des dispositions prévoyant ces plafonds homogènes. Si un participant ne respecte pas ces limites, nous pouvons retirer l'agrément du régime.

Le FE permet de mesurer le niveau d'épargne-retraite applicable à un participant pour une année donnée relativement à son employeur, en vertu des dispositions à prestations et à cotisations déterminées se rapportant à des RPA, à des RPDB et à certains régimes ou mécanismes de retraite non agréés. Le FE correspond au total des crédits de pension du participant pour l'année relativement à son employeur. Les articles 8301 et 8302 du Règlement font état de la plupart des règles applicables au calcul des crédits de pension. Un crédit de pension correspond à la valeur de la prestation acquise par un participant durant l'année en vertu de chaque disposition d'un RPDB ou RPA auquel il

participe[1]. Dans le cas d'une disposition à cotisations déterminées, les crédits de pension correspondent généralement à la somme des cotisations versées par un participant ou en son nom et des montants attribuables à un surplus, à des montants perdus ou à des gains relatifs à des montants perdus qui sont attribués au participant. Pour obtenir plus de renseignements à propos du FE, consultez le ***Guide du facteur d'équivalence*** (T4084(F)). Vous pouvez vous le procurer dans tous les bureaux des services fiscaux de Revenu Canada.

Conformément au paragraphe 147.1(8), nous pouvons retirer l'agrément d'un RPA (autre qu'un régime interentreprises) si le FE d'un participant pour une année relativement à l'employeur est supérieur au moins élevé des montants suivants :

- le plafond des cotisations déterminées[2] pour l'année;
- 18 % de la rétribution versée par l'employeur au participant pour l'année.

En outre, le FE total d'un participant relativement à tous ses employeurs qui ont entre eux un lien de dépendance à un moment de l'année ne peut pas dépasser le plafond des cotisations déterminées pour l'année.

Le paragraphe 147.1(9) prévoit un plafond semblable dans le cas des régimes interentreprises (RI) autres que les régimes interentreprises déterminés (RID). Un RI est généralement un régime de pension pour lequel il est raisonnable de s'attendre à ce que la proportion de participants actifs embauchés par un seul employeur participant ou par un groupe d'employeurs participants liés ne dépasse pas 95 % durant l'année. Dans le cas d'un RI, le montant total des crédits de pension d'un participant pour une année relativement à un employeur ne doit pas être supérieur au moins élevé des montants suivants :

- le plafond des cotisations déterminées pour l'année;
- 18 % de la rétribution versée par l'employeur au participant pour l'année.

De plus, le total des crédits de pension d'un participant en vertu du régime relativement à tous les employeurs participants ne peut pas dépasser le plafond des cotisations déterminées pour l'année.

[1] Conformément à l'article 8308.1 ou 8308.3 du Règlement, il se peut que des crédits de pension doivent être calculés dans le cas des particuliers qui participent à un régime de pension étranger ou à un mécanisme de retraite déterminé.

[2] Le plafond des cotisations déterminées est défini au paragraphe 147.1(1). Dans le cas des années 1996 à 2002 inclusivement, le plafond est de 13 500 $. Ce plafond est porté à 14 500 $ pour 2003 et à 15 500 $ pour 2004. À compter de 2005, le plafond sera indexé en fonction de l'augmentation du salaire moyen. Si celui-ci diminue au cours d'une année, le plafond des cotisations déterminées restera le même que pour l'année précédente.

Régimes interentreprises déterminés (RID)

6. Bon nombre des restrictions applicables à d'autres RPA ne s'appliquent pas aux RID. Les RID ne sont pas visés par les limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9), ni par la règle concernant les pensions maximales prévue au paragraphe 8504(1) du Règlement. Par contre les RID doivent faire l'objet, en ce qui a trait aux cotisations, d'un contrôle de vraisemblance prévu à l'alinéa 8510(7)***a)*** du Règlement. Conformément à ce contrôle, lorsque de nouveaux taux de cotisation sont établis, il doit être raisonnable de s'attendre à ce que le total des cotisations de l'employeur et de l'employé devant être versées chaque année ne dépasse pas 18 % de la rétribution totale de tous les employés participant au régime. En outre, les règles relatives à la rétribution visée ne s'appliquent pas aux périodes de salaire réduit et d'absence temporaire dans le cadre des RID.

Conformément à l'alinéa 8510(7)***b)*** du Règlement, les RID renfermant une disposition à cotisations déterminées doivent limiter les crédits de pension en fonction du plafond prévu au paragraphe 147.1(9), même si ce paragraphe ne s'applique pas spécifiquement aux RID. Il peut arriver que le régime ne respecte pas ce plafond, notamment au cours d'une période d'absence où les cotisations continuent d'être versées pour le compte du participant. Le Ministre doit approuver les RID prévoyant de telles modalités, sinon il peut en retirer l'agrément.

PARTIE B – CALCUL DE LA RÉTRIBUTION VISÉE

7. L'article 8507 du Règlement indique comment calculer la rétribution visée selon la définition de «rétribution» du paragraphe 147.1(1). La rétribution visée s'applique durant les périodes suivantes :

- les périodes d'invalidité (voir le numéro 8 ci-après);
- les périodes de salaire réduit ou d'absence temporaire, notamment pour obligations familiales, qui respectent les exigences concernant les périodes admissibles (voir le numéro 9 ci-après).

Périodes d'invalidité

8. La rétribution est visée durant une période d'invalidité si le participant est un invalide, au sens du paragraphe 8500(1) du Règlement, après 1990. Un «invalide» est une personne ayant une déficience physique ou mentale qui l'empêche d'accomplir les tâches de l'emploi qu'il occupait avant cette déficience. Dans le cas d'une disposition à cotisations déterminées, la rétribution se rapportant à une période d'invalidité peut être visée pour une période illimitée.

Conformément au sous-alinéa 8503(3)***a)***(iv) du Règlement, les prestations déterminées peuvent s'accumuler durant la période d'invalidité si le participant a travaillé au Canada et

s'il a reçu une rémunération d'un employeur participant avant la période d'invalidité. Ce sous-alinéa interdit d'accumuler des prestations en vertu de dispositions à prestations déterminées durant toute partie de période d'invalidité après 1990 durant laquelle un particulier est une personne rattachée à un employeur participant.[3]

Conformément à l'alinéa 8507(2)***a)*** du Règlement, le montant de la rétribution visée pour une période d'invalidité se calcule comme suit :

- la rémunération qu'on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que le participant reçoive de l'employeur s'il avait rendu des services pendant toute sa période d'emploi normal;

  moins

- la rémunération réelle versée par l'employeur pour la période.

Lorsqu'on détermine le montant qu'il est raisonnable de s'attendre à ce que le particulier reçoive de l'employeur, on doit effectuer des rajustements raisonnables dans le cas des montants inhabituels, notamment les primes, si ces montants ont été versés par le passé.

Exemple 1

Un RPA à cotisations déterminées prévoit le versement, par l'employeur, de cotisations correspondant à 10 % du salaire de base d'un participant. Les employés ne versent pas de cotisations au régime. En 1996, le participant occupe un emploi à temps plein et touche un salaire de base de 42 000 $. Le participant n'a pas d'autre rétribution pour l'année. Il n'y a pas de montants perdus ni de surplus en ce qui a trait au régime. Enfin, le FE du participant pour l'année est le suivant :

10 % de 42 000 $ = 4 200 $.

Conformément à l'alinéa 147.1(8)***a)***, la limite applicable au FE dans cet exemple correspond au moins élevé des montants suivants :

- le plafond des cotisations déterminées pour 1996, c'est-à-dire 13 500 $;
- 18 % de la rétribution du participant (42 000 $), soit 7 560 $.

Le FE de 4 200 $ respecte la limite applicable au FE, qui est de 7 560 $.

En 1997, le participant devient invalide après deux mois d'emploi normal à temps plein. Au lieu du salaire prévu de 42 800 $, il touche une rétribution 7 200 $ que l'employeur lui verse pour la période précédant son invalidité. Le régime prévoit le maintien des cotisations durant une période d'invalidité, comme si le participant touchait sa rémunération habituelle. L'employeur verse des cotisations de 4 280 $ (10 % de 42 800 $). Le FE correspond donc à 4 280 $ dans ce cas. Le participant ne travaille pas pour un autre employeur durant l'année et il ne participe pas à un autre RPA ou RPDB.

La rétribution visée permet d'inclure un montant supplémentaire dans la rétribution du participant. La rétribution visée calculée au moyen de la formule ci-dessus est la suivante : 42 800 $ – 7 200 $ = 35 600 $.

En l'absence d'une rétribution visée, la limite applicable au FE correspondrait au moins élevé des montants suivants :

- 18 % de 7 200 $, c'est-à-dire 1 296 $;
- le plafond des cotisations déterminées pour l'année, c'est-à-dire 13 500 $.

La limite applicable au FE serait donc de 1 296 $ dans ce cas. Étant donné que le FE de 4 280 $ est supérieur aux limites applicables au FE, nous pourrions retirer l'agrément du régime.

Cependant, une partie de la rétribution étant visée, la limite applicable au FE correspond au moins élevé des montants suivants :

- 18 % de 42 800 $, c'est-à-dire 7 704 $;
- le plafond des cotisations déterminées pour l'année, c'est-à-dire 13 500 $.

Le FE réel, c'est-à-dire 4 280 $, est moins élevé que la limite applicable au FE, qui est de 7 704 $. **Le montant de 35 600 $ est visé au complet même s'il n'est pas nécessaire pour appuyer le FE.**

Périodes admissibles

9. L'alinéa 8507(3)***a)*** du Règlement définit les périodes admissibles, qui commencent après 1990 et qui respectent la définition d'une période admissible de salaire réduit (voir le numéro 10) ou d'une période admissible d'absence temporaire (voir le numéro 11). Elles doivent aussi remplir les conditions supplémentaires indiquées au numéro 12.

Des limites cumulatives s'appliquent aux périodes admissibles en vertu de l'alinéa 8507(2)***b)*** du Règlement. Ces limites sont les suivantes :

- la rémunération correspondant à cinq années d'emploi à temps plein pour les périodes de salaire réduit et d'absence temporaire;
- la rémunération correspondant à trois années supplémentaires d'emploi à temps plein pour les périodes d'obligations familiales.

Ces limites cumulatives s'appliquent à l'emploi occupé par un particulier pour le compte d'un employeur donné. Si un particulier change d'employeur, une nouvelle limite

[3] Les personnes rattachées participant à une disposition à cotisations déterminées et qui deviennent invalides peuvent continuer d'accumuler des prestations en vertu de la disposition. La rétribution peut être visée dans le cas de ces personnes rattachées. Cependant, une modification législative est envisagée afin de refuser la rétribution visée dans le cas de ces particuliers.

cumulative s'applique si le nouvel employeur n'a pas de lien de dépendance avec l'ancien employeur et s'il ne participe pas au RPA de l'ancien employeur.

Périodes admissibles de salaire réduit

10. Le paragraphe 8500(1) du Règlement définit une période admissible de salaire réduit. Il s'agit d'une période d'emploi durant laquelle la rémunération reçue par le participant est inférieure à celle qu'il aurait pu raisonnablement s'attendre à recevoir de l'employeur s'il avait rendu des services de façon régulière et si son taux de rémunération avait été proportionnel à celui qui s'appliquait avant la période. La période d'emploi normale est généralement une période d'emploi à temps plein ou à temps partiel. Si le participant est une personne rattachée à l'employeur durant une partie de la période, cette partie ne constitue pas une période admissible de salaire réduit. Les périodes d'invalidité ne sont pas non plus des périodes admissibles de salaire réduit. Conformément à la définition, la période admissible de salaire réduit doit commencer après que le participant a accompli au moins 36 mois de service auprès de l'employeur. Cependant, dans certains cas de réduction générale des salaires, la période de 36 mois peut ne pas s'appliquer (voir le numéro 14).

Périodes admissibles d'absence temporaire

11. Conformément au paragraphe 8500(1) du Règlement, une période admissible d'absence temporaire est une période tout au long de laquelle le particulier ne rend pas de services à l'employeur en raison d'un congé, d'une mise en disponibilité, d'une grève, d'un lock-out ou d'un autre concours de circonstances accepté par écrit par le ministre du Revenu national. Une telle période peut inclure, entre autres :

- un congé d'études;
- un congé attribuable à une nomination de courte durée au sein d'une administration fédérale, d'une administration provinciale, d'un comité ou une commission;
- les périodes de détachement auprès d'un syndicat, d'un établissement d'enseignement ou d'une oeuvre de bienfaisance.

Une période admissible d'absence temporaire ne comprend pas une période d'invalidité ni une période durant laquelle le particulier est une personne rattachée à l'employeur.

Veuillez écrire à l'adresse suivante pour savoir si une situation précise non mentionnée ci-dessus est également acceptable :

Revenu Canada
Division des régimes enregistrés
Ottawa ON K1A 0L5

Vous pouvez également composer le (613) 954-0930 (service en français) ou le (613) 954-0419 (service en anglais).

Conditions à remplir pour les périodes admissibles

12. Conformément au paragraphe 8507(3) du Règlement, les conditions supplémentaires suivantes doivent être remplies pour que nous considérions une période admissible de salaire réduit ou d'absence temporaire comme une période admissible pour les besoins de la rétribution visée :

- Les dispositions à prestations déterminées des RPA doivent prévoir expressément l'accumulation de prestations viagères, comme si le participant rendait un plus grand nombre de services et touchait une rémunération supérieure à sa rémunération réelle durant la période. De même, les dispositions à cotisations déterminées des RPA doivent prévoir expressément le versement de cotisations, comme si le participant touchait une rémunération supérieure à sa rémunération réelle durant la période. Le versement des cotisations ou l'accumulation des prestations déterminées doivent continuer grâce à des modalités du régime qui s'appliquent aux périodes qui ne sont pas des périodes d'emploi normales.
- Les prestations ou cotisations supplémentaires doivent être incluses dans le FE du participant pour l'année. Dans le cas d'une disposition à prestations déterminées, si les prestations supplémentaires sont créditées rétroactivement par la suite, il s'ensuivrait généralement un facteur d'équivalence pour services passés plutôt qu'un FE. Il n'y aurait donc pas de rétribution visée pour la période.
- Aucune cotisation ne peut être versée par ou pour un employé, pour la période, dans le cas d'un régime de participation différée aux bénéfices ou d'une disposition à cotisations déterminées auxquels l'employeur ou l'employeur ayant un lien de dépendance ne participe pas.
- Les prestations déterminées ne peuvent pas s'accumuler pour la période dans le cas d'un RPA auquel l'employeur ou l'employeur ayant un lien de dépendance ne participe pas.

Employés à temps partiel

13. Nous pouvons considérer une période d'emploi à temps partiel comme une période admissible de salaire réduit uniquement si la durée de l'emploi est réduite par rapport à la période précédente. Il n'est pas nécessaire que la réduction de la durée de l'emploi soit imposée par l'employeur. Il peut s'agir d'une réduction demandée par l'employé.

Un emploi à temps partiel ne donne pas lieu à une période admissible d'absence temporaire puisque le participant continue de rendre des services à l'employeur, même s'il s'agit de services réduits (voir l'exemple 4 ci-après).

Gel et réduction des salaires

14. Un gel des salaires donne lieu à un rajustement permanent des salaires plutôt qu'à une réduction temporaire des salaires. Par conséquent, une telle mesure n'entraîne pas une période admissible de salaire réduit et la rétribution n'est pas visée.

Cependant, les réductions générales des salaires dans le cadre de programmes d'austérité peuvent parfois donner lieu à une rétribution visée, même s'il n'y a pas eu de réduction des heures de travail des participants au régime. En pareils cas, la période d'emploi de 36 mois prévue dans la définition d'une période admissible de salaire réduit pourrait ne pas s'appliquer. Communiquez avec nous à l'adresse indiquée au numéro 11 ci-dessus pour savoir si une réduction des salaires donne lieu à une rétribution visée[4]. Veuillez nous fournir les détails sur le programme d'austérité, notamment :

- les circonstances ayant donné lieu à la réduction des salaires (p. ex. disposition législative, négociation);
- le nombre d'employés touchés;
- la durée de la réduction des salaires;
- le nombre d'employés qui ne travaillent pas pour leur employeur actuel depuis 36 mois et la durée de leur période d'emploi;
- le nom du régime et son numéro d'agrément.

Limite cumulative quinquennale

15. Conformément au paragraphe 8507(2) du Règlement, le montant de la rétribution visée pour une période admissible correspond à la rémunération supplémentaire que le participant aurait touchée s'il avait rendu des services de façon régulière. Ce montant est assujetti à une limite cumulative, correspondant à la rémunération équivalente à cinq ans d'emploi à temps plein (après 1990) qui peut être visée pour un emploi pour le compte d'un employeur précis. Une rémunération supplémentaire correspondant à trois années d'emploi à temps plein peut être visée en ce qui a trait à des périodes d'obligations familiales (voir le numéro 16). Selon le paragraphe 8507(4) du Règlement, la limite cumulative s'applique à l'ensemble des périodes admissibles en ce qui a trait :

- à l'emploi occupé chez l'employeur actuel;
- aux emplois occupés chez d'autres employeurs qui participent à un RPA auquel l'employeur actuel participe pour le compte du particulier;
- aux RPA d'employeurs ayant un lien de dépendance avec l'employeur actuel.

Une fois la limite cumulative atteinte, nous pourrions retirer l'agrément du régime si les prestations continuent de s'accumuler durant une période admissible de salaire réduit ou d'absence temporaire. Nous prendrions une telle mesure si le versement des cotisations à une disposition à cotisations déterminées ou si l'accumulation des prestations déterminées entraîne le dépassement des limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9).

Exemple 2 – Calcul de base pour les périodes admissibles

Un participant qui occupe un emploi permanent à temps plein prend trois mois de congé non payé. Il s'agit de sa première interruption d'emploi depuis qu'il travaille pour cet employeur et il n'a jamais travaillé pour un autre employeur. Si le participant avait travaillé toute l'année, il aurait touché 40 000 $. Or, en raison de l'interruption d'emploi, il n'a touché que 30 000 $. Des cotisations ont été versées au RPA à cotisations déterminées offert par l'employeur du participant, comme si ce dernier avait travaillé toute l'année et touché sa pleine rémunération.

Étant donné qu'il s'agit de la première période admissible du participant et qu'elle dure moins de cinq ans, il n'est pas nécessaire de déterminer si la limite cumulative du participant a été utilisée. La rétribution visée pour la période d'absence temporaire est de 10 000 $. Dans ce cas, elle est calculée comme suit :

- la rémunération qu'on peut raisonnablement s'attendre à ce que le participant reçoive de l'employeur compte tenu du congé (10 000 $);

  moins

- la rémunération réelle pour la période de congé (0 $).

La rétribution visée pour l'année, c'est-à-dire 10 000 $, permet de faire en sorte que les limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9) ne sont pas dépassées, même si les cotisations ont continué d'être versées comme si le participant avait travaillé toute l'année et touché sa rémunération habituelle.

Le participant a maintenant utilisé une fraction de l'équivalent de la rémunération à temps plein pour une période de cinq ans pouvant être visée. La fraction utilisée durant l'année est la fraction de la rétribution supplémentaire pour l'application du paragraphe 8507(5) du Règlement.

La fraction de la rétribution supplémentaire est E/D, où :

E est la rétribution visée pour l'année;

D est la rémunération que le participant aurait reçue de l'employeur s'il avait travaillé à temps plein toute l'année et

[4] La Loi ne permet pas de tenir compte des périodes de réduction des salaires dans le cadre de la rétribution visée s'il n'y a pas eu de réduction des heures de travail, parce que la période est considérée comme une période d'emploi régulière, et que le participant est considéré comme un employé régulier. Toutefois, nous envisageons actuellement de faire apporter une modification législative visant à permettre que de telles périodes soient admissibles dans le cadre d'une rétribution visée. Entre-temps, nous permettons que certains RPA soient administrés comme si une rétribution visée s'appliquait, dans le cas où la réduction des salaires est une réduction générale découlant d'un programme d'austérité.

s'il avait touché un taux de rémunération proportionnel au taux applicable avant la période.

Dans ce cas, E = 10 000 $ et D = 40 000 $.

E/D = 0,25

La fraction de rétribution supplémentaire est 0,25.

Pour veiller à ce que la limite cumulative quinquennale ne soit pas dépassée, l'administrateur du régime doit additionner toutes les fractions de rétribution supplémentaire du participant. La fraction cumulative de rétribution supplémentaire[5] ainsi calculée correspond au montant de la rétribution visée utilisé par un participant à l'égard d'un employeur.

Comme nous l'avons déjà dit, il s'agit de la première période de congé du participant pour cet employeur et il n'a jamais travaillé pour un autre employeur. La fraction cumulative de rétribution supplémentaire est donc 0,25; par conséquent, la rétribution pouvant être visée à l'avenir à l'égard de cet employeur équivaut à 4,75 années de rémunération à temps plein.

Exemple 3 – Vérification de la limite cumulative quinquennale

Quelques années plus tard, le participant travaille toujours pour le même employeur. Il a pris des congés non payés pendant plusieurs périodes totalisant 4,5 années d'emploi à temps plein. Chaque fois, les cotisations ont été versées au RPA à cotisations déterminées offert par l'employeur, comme si le participant travaillait normalement et touchait sa pleine rémunération. Le participant prend un autre congé non payé, cette fois-ci pendant une année civile complète. D'après l'estimation de l'employeur, le participant toucherait normalement 50 000 $ pour l'année, si on se fie aux augmentations accordées à d'autres employés occupant des postes semblables. En raison de son congé, le participant n'aura aucun revenu pour l'année.

Cette fois-ci, l'administrateur doit tenir compte de la limite cumulative quinquennale pour établir la fraction de la rétribution qui est visée.

Il doit d'abord effectuer le calcul de base indiqué dans l'exemple 2 ci-dessus. Dans ce cas, la rétribution visée est de 50 000 $ – 0 $ = 50 000 $.

On détermine la limite cumulative quinquennale selon une formule prévue à l'alinéa 8507(2)***b)*** du Règlement, c'est-à-dire :

(5 – C) × D, où

C est la fraction cumulative de rétribution supplémentaire;

D est la rémunération que le participant aurait reçue s'il avait travaillé à temps plein toute l'année et à un taux de rémunération proportionnel au taux applicable avant la période.

Étant donné que les cotisations ont déjà été versées pour le participant durant des périodes de congé totalisant 4,5 années, la fraction cumulative de rétribution supplémentaire est 4,5.

C = 4,5

D = 50 000 $

(5 – 4,5) × D = 0,5 × 50 000 $ = 25 000 $

Étant donné que la limite cumulative est atteinte durant l'année, l'administrateur peut uniquement établir à 25 000 $ la rétribution supplémentaire visée en vertu du paragraphe 147.1(1). Nous pourrions retirer l'agrément du régime si les cotisations versées pour le participant donnent lieu à un FE qui dépasse les limites prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9).

Exemple 4 – Employé permanent à temps partiel

Un participant qui occupe un emploi permanent à temps partiel prend un congé non payé de trois mois. À temps plein, cet emploi permettrait au participant de toucher 36 000 $ par année. Si le participant avait travaillé à temps partiel toute l'année, il aurait touché 18 000 $. Il s'agit du premier congé du participant depuis qu'il travaille pour cet employeur. Il a déjà travaillé pour un autre employeur ayant un lien de dépendance avec l'employeur actuel, mais cet employeur n'offrait pas de régime de pension.

La rémunération normale de ce participant pour la période de trois mois aurait été de 4 500 $ dans le cas d'un emploi à temps partiel. La rémunération réelle pour la période de congé non payé est de 0 $. La rétribution visée selon le calcul prévu dans l'exemple 2 ci-dessus est la suivante :

4 500 $ – 0 $ = 4 500 $

L'administrateur doit déterminer la fraction de rétribution supplémentaire, E/D, où :

E est la rétribution visée pour l'année;

D est la rémunération que le participant aurait reçue s'il avait travaillé à temps plein toute l'année et touché une rémunération selon un taux proportionnel au taux applicable avant la période.

E/D = 4 500 $/36 000 $ = 0,125

Étant donné que la fraction cumulative de rétribution supplémentaire est 0,125, le participant peut se permettre 4,875 années supplémentaires de rétribution visée d'après sa rémunération à temps plein.

Périodes d'obligations familiales

16. L'alinéa 8507(3)***b)*** du Règlement définit une période d'obligations familiales d'un particulier pour les besoins de la rétribution visée. Une telle période débute à la naissance d'un enfant dont le particulier est un parent biologique, ou à

[5] Cette expression est définie au paragraphe 8507(4) du Règlement.

l'adoption d'un enfant, et se termine 12 mois plus tard. Les périodes d'obligations familiales doivent remplir les conditions applicables aux périodes admissibles indiquées au numéro 12 ci-dessus, notamment respecter la définition d'une période admissible de salaire réduit ou d'une période admissible d'absence temporaire.

Limite cumulative triennale

17. La rétribution visée pour les périodes d'obligations familiales est calculée de la même façon que la rétribution visée pour d'autres périodes admissibles. Selon le paragraphe 8507(3) du Règlement, une limite cumulative correspondant à trois années de rémunération pour un emploi à temps plein à l'égard de périodes admissibles qui sont également des périodes d'obligations familiales vient s'ajouter à la limite cumulative quinquennale générale pour les périodes admissibles. Le paragraphe 8507(4) du Règlement exige que la limite cumulative triennale s'applique à l'ensemble des périodes d'obligations familiales en ce qui a trait :

- à l'emploi occupé chez l'employeur actuel;
- aux emplois occupés chez d'autres employeurs qui participent à un RPA auquel l'employeur actuel participe pour le compte du particulier;
- aux RPA d'employeurs ayant un lien de dépendance avec l'employeur actuel.

Exemple 5 – Obligations familiales

Au cours d'une année civile, un participant prend un congé de six mois pour obligations familiales à la naissance de son enfant. Le participant travaille généralement à temps plein. S'il avait travaillé toute l'année, il aurait touché 38 000 $. Durant les six mois où il n'était pas en congé, il a touché 19 000 $. Durant son congé parental, il a touché 11 000 $. En vertu du RPA offert par l'employeur, les prestations déterminées continuent de s'accumuler comme si le participant travaillait et touchait toujours sa rémunération normale. Il s'agit de la première période d'obligations familiales du participant.

Étant donné que la durée de ce congé parental est inférieure à 12 mois et qu'il s'agit de la première période de congé de ce genre, il n'est pas nécessaire d'établir si la limite cumulative triennale du participant a été utilisée. La rétribution visée d'après le calcul prévu dans l'exemple 2 ci-dessus est la suivante :

19 000 $ – 11 000 $ = 8 000 $

L'administrateur du régime doit établir la partie de la limite triennale du participant qui sera utilisée par suite de ce congé, en ce qui a trait à la rétribution visée pour les périodes d'obligations familiales.

Pour ce faire, l'administrateur calcule le coefficient du calcul de base (tel qu'il est indiqué au numéro 15 ci-dessus) pour la période d'obligations familiales, par rapport à la rémunération que le participant aurait touchée n'eut été de cette période. Dans ce cas, le coefficient serait le suivant :

8 000 $ / 38 000 $ = 0,210

Le participant a utilisé 0,210 d'une année sur les trois années possibles dans la cadre des périodes d'obligations familiales pour lesquelles la rétribution pourrait être visée.

La rétribution visée s'applique à chaque période d'obligations familiales où les prestations s'accumulent normalement dans un RPA. Dans le cas le plus simple, la rétribution d'un participant à un RPA qui occupe un emploi à temps plein serait visée pour trois périodes d'obligations familiales complètes et distinctes.

Si une période d'obligations familiales ne donne pas lieu à une rétribution visée pour une année complète comme dans l'exemple ci-dessus, la fraction qui reste constitue une période d'obligations familiales supplémentaire. Dans l'exemple, il resterait 2,79 années (3,0 – 0,210) de rétribution visée pour un congé parental. Ces 2,79 années pourraient, par exemple, devenir au moins trois périodes distinctes d'obligations familiales : deux périodes d'une année et une période de 0,79 année. Chaque période devrait respecter la définition d'une période d'obligations familiales et les conditions applicables à une période admissible pour que la rétribution soit visée.

Période d'obligations familiales supérieure à 12 mois

18. Si la période de salaire réduit ou d'absence temporaire attribuable à un congé pour obligations familiales est supérieure aux 12 mois prévus dans la définition d'une période d'obligations familiales qu'on trouve à l'alinéa 8507(3)***b)*** du Règlement, seuls les 12 premiers mois donnent lieu à une rétribution visée pour une période d'obligations familiales. Si le régime prévoit l'accumulation normale des prestations après la première période de 12 mois, la période qui reste est traitée comme toute autre période admissible. Par conséquent, la rétribution peut continuer d'être visée tant que la période est considérée comme étant une période admissible et que la limite quinquennale pour les périodes admissibles d'absence temporaire ou de salaire réduit n'a pas été atteinte.

Responsabilité de l'administrateur du régime

19. Il incombe à l'administrateur du régime de veiller à ce que le régime soit géré tel qu'agréé. Le régime doit remplir les conditions visées pour l'agrément prévues au paragraphe 8501(1) du Règlement; ainsi, il ne doit pas y avoir lieu de s'attendre à ce que l'agrément du régime puisse être retiré parce que les limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9) ont été dépassées.

Selon les modalités du régime et l'existence d'employeurs ayant un lien de dépendance et offrant des RPA, il peut être nécessaire pour l'administrateur de veiller à ce que les

limites cumulatives pour les périodes admissibles ne soient pas dépassées. Par conséquent, il se peut qu'il doive tenir compte de la rétribution visée accumulée pour chaque participant relativement à :

- l'employeur actuel;
- d'autres employeurs qui participent au régime;
- des employeurs ayant un lien de dépendance avec l'employeur actuel.

Étant donné qu'il n'y a pas de limite cumulative liées à la rétribution visée dans le cas des périodes d'invalidité, l'administrateur n'a pas à tenir compte des montants cumulatifs de rétribution visée pour de telles périodes.

PARTIE C – CAS SPÉCIAUX

Service à l'étranger

20. Dans le cas des périodes admissibles qui sont également des périodes de service à l'étranger, des conditions supplémentaires viennent limiter le montant de la rétribution pouvant être visée.

Pour obtenir plus de renseignements sur l'incidence du service à l'étranger sur un RPA, consultez le bulletin ***Réforme en matière de pensions – Nouvelles*** n° 93-2 intitulé «Services à l'étranger».

Employés en détachement

21. En vertu des paragraphes 8308(7) et 8507(5) du Règlement, des règles spéciales s'appliquent dans certains cas lorsqu'un participant s'absente temporairement de son travail pour une période admissible. Si les conditions suivantes sont remplies, la rétribution est visée pour la période de congé, sans pour autant réduire la limite cumulative quinquennale du participant :

- L'employeur chez qui l'employé est détaché n'a pas de lien de dépendance avec l'employeur habituel et ne participe pas au RPA de ce dernier.
- Le participant rend des services à l'autre employeur en contrepartie d'une rémunération que ce dernier lui verse.
- Les prestations continuent de s'accumuler en vertu d'une disposition à prestations déterminées du régime auquel l'employeur habituel participe, ou celui-ci continue de verser, pour le participant, des cotisations aux termes d'une disposition à cotisations déterminées du régime.

Si ces conditions sont remplies, les alinéas 8308(7)***d)*** et ***e)*** du Règlement prévoient que les prestations déterminées accumulées et les cotisations versées aux termes d'une disposition à cotisations déterminées, se rapportant à la rémunération versée par l'employeur chez qui l'employé est détaché, sont prises en considération dans le cadre d'un FE distinct pour cet employeur. Selon les modalités du régime, l'employeur habituel pourrait devoir calculer le FE de l'employé en fonction de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas été en détachement. Conformément à l'alinéa 8308(7)***c)*** du Règlement, nous considérons que l'employeur chez qui l'employé est détaché est un employeur participant pour l'application de la définition du paragraphe 147.1(1) et des limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9). En vertu du paragraphe 8308(7) du Règlement, un montant qui représenterait par ailleurs le crédit de pension du participant en ce qui a trait à son employeur habituel devient un crédit de pension de l'employeur chez qui l'employé est détaché.

Régimes de financement de congé

22. En participant à un régime de financement de congé décrit à l'alinéa 6801***a)*** ou ***b)*** du Règlement, un employé peut reporter le versement d'une partie de son salaire ou traitement pour les besoins de l'impôt. Un employé peut se servir d'un tel régime en collaboration avec son employeur pour autofinancer des congés sabbatiques et d'autres genres de congés.

Conformément à l'alinéa 8508***a)*** du Règlement, nous considérons comme une période admissible de salaire réduit toute période durant laquelle un employé reporte son salaire ou son traitement en vertu d'une entente écrite faisant partie d'un régime de financement de congé décrit à l'alinéa 6801***a)*** ou ***b)*** du Règlement. Par conséquent, la période du report peut être une période admissible pour les besoins d'une rétribution visée.

Conformément à l'alinéa 8508***b)*** du Règlement, le taux de rémunération à utiliser pour calculer la rétribution visée durant la période de report est le montant qu'on peut raisonnablement considérer comme étant celui que l'employé aurait reçu à titre de rémunération en l'absence du régime de financement de congé.

Cotisations rétroactives et prestations accumulées

23. Conformément aux paragraphes 8308(4), (5) et (6) du Règlement, l'accumulation rétroactive de prestations déterminées et le versement rétroactif de cotisations à une disposition à cotisations déterminées à l'égard de périodes de services réduits peuvent donner lieu à un nouveau calcul des FE pour les années auxquelles se rapportent l'accumulation ou le versement des cotisations. Les limites applicables au FE prévues aux paragraphes 147.1(8) et (9) sont fondées sur les nouveaux FE calculés pour ces années. La fraction des limites se rapportant à la rétribution inclut la rétribution visée, comme si les prestations déterminées accumulées et les cotisations versées à une disposition à cotisations déterminées visaient l'année courante plutôt qu'une période précédente. Il incombe à l'administrateur du régime de veiller à ce que les limites applicables au FE dans le cadre de la rétribution visée ne soient pas dépassées par suite de l'accumulation rétroactive des prestations déterminées ou du

versement rétroactif de cotisations à une disposition à cotisations déterminées.

Accumulation rétroactive des prestations déterminées

24. Certaines dispositions à prestations déterminées prévoient que les prestations continueront de s'accumuler durant une période de services réduits. Dans d'autres cas, le participant ou l'employeur peut décider après coup de considérer la période comme une période de services validables. Conformément au paragraphe 8308(4) du Règlement, ces prestations rétroactives entraînent soit une augmentation des FE, soit un facteur d'équivalence pour services passés (FESP), selon le moment où elles sont prévues pour le participant.

La révision des FE en vertu du paragraphe 8308(4) du Règlement s'applique uniquement si des prestations rétroactives sont assurées au plus tard le 30 avril de l'année suivant l'année civile où se termine la période de services réduits. Autrement dit, lorsqu'une telle période porte sur deux années ou plus, la décision quant à savoir s'il y a lieu de prévoir des prestations pour une partie ou la totalité de la période peut être reportée jusqu'après la fin de la période.

Si les prestations rétroactives sont prévues après le 30 avril de l'année suivant l'année civile où se termine la période de services réduits, l'administrateur devra calculer et déclarer un FESP pour le participant. Nous devons attester le FESP. La fraction cumulative de rétribution du participant n'est pas affectée.

Versement rétroactif de cotisations déterminées

25. Conformément aux paragraphes 8301(4) et 8301(11) du Règlement, toutes les cotisations aux termes d'une disposition à cotisations déterminées sont incluses dans le FE pour l'année où elles sont versées. Toutefois, les cotisations versées avant la fin de février de l'année suivante peuvent être incluses dans le FE de l'année précédente si on peut raisonnablement considérer qu'elles se rapportent à celle-ci.

Les règles spéciales énoncées aux paragraphes 8308(5) et (6) du Règlement s'appliquent à une cotisation rétroactive aux termes d'une disposition à cotisations déterminées, lorsque la cotisation est versée ou qu'un engagement à verser des cotisations rétroactives est pris au plus tard le 30 avril de l'année suivant l'année civile où se termine la période de services réduits. Lorsque les règles spéciales s'appliquent, nous considérons que le FE révisé d'un particulier pour chaque année incluant une période de services réduits où des cotisations rétroactives sont versées correspond à ce qu'aurait été le FE du particulier si les cotisations rétroactives avaient été versées durant l'année à laquelle elles se rapportent.

PARTIE D – RÈGLES RELATIVES AUX PENSIONS MAXIMALES

26. La règle relative aux pensions maximales est énoncée à l'article 8504 du Règlement. Elle limite le montant des pensions qui peuvent être prévues pour un participant aux termes d'une disposition à prestations déterminées d'un RPA. Étant donné que le calcul des pensions maximales est fondé en partie sur la rétribution d'un participant, le fait de déterminer une rétribution visée peut empêcher une réduction du montant des pensions maximales d'un participant dans les cas où le participant a une période de services réduits à un moment où il touche une rémunération élevée.

Règle relative aux pensions maximales de base

27. Conformément au sous-alinéa 8504(1)***a)***(ii) du Règlement, pour les années durant lesquelles le participant n'était pas une personne rattachée à un employeur participant, le maximum annuel des pensions viagères pour l'année où la pension commence à être versée correspond au moins élevé des montants suivants :

- 2 % de la rétribution moyenne la plus élevée, indexée à l'année où commence la pension multiplié par le nombre d'années de services validables, y compris une partie d'année;
- le plafond des prestations déterminées pour l'année où commence la pension multiplié par le nombre d'années de services validables, y compris une partie d'année.

En règle générale, la rétribution moyenne la plus élevée d'un participant correspond, d'après le paragraphe 8504(2) du Règlement, à un tiers de la rétribution du participant pour les trois périodes non chevauchantes de 12 mois consécutifs durant lesquelles le participant touchait la rétribution la plus élevée, y compris la rétribution visée. Pour les besoins du calcul de la rétribution moyenne la plus élevée, la rétribution totale reçue par le participant pour les périodes d'emploi chez des employeurs participants durant une année civile est rajustée en fonction des augmentations de la rétribution moyenne après 1986.

Les services validables sont les périodes de service durant lesquelles les prestations sont prévues aux termes des dispositions d'un régime.

Règle relative aux pensions maximales dans le cas des personnes rattachées

28. Conformément au sous-alinéa 8504(1)***a)***(i) du Règlement, les règles relatives aux pensions viagères maximales d'une personne rattachée sont combinées aux pensions maximales décrites au numéro 27 ci-dessus afin de calculer le montant total des pensions maximales aux termes d'une disposition à prestations déterminées dans le cas d'un participant qui est une personne rattachée.

Pour chaque année civile qui suit 1990 et où le participant était, à un moment donné, une personne rattachée à un employeur participant, le maximum annuel des pensions viagères pour l'année où les prestations commencent à être versées correspond au moins élevé des montants suivants :

- 2 % de la rétribution indexée du participant pour l'année;
- le plafond des prestations déterminées pour l'année où commence la pension multiplié par la partie de l'année qui constitue des services validables du participant aux termes de la disposition.

À cette fin, une rétribution indexée signifie une rétribution, y compris une rétribution visée, rajustée en fonction des augmentations du salaire moyen pour l'année où commence la pension.

En règle générale, il n'y a pas de rétribution visée pour une période où une personne est rattachée à un employeur participant en raison des restrictions applicables à l'accumulation de services validables durant les périodes de services réduits qui s'appliquent à cette personne. Cependant, la règle relative aux pensions maximales dans le cas des personnes rattachées s'applique pour une année même si le participant est rattaché à l'employeur pendant une partie de l'année seulement. La rétribution d'un participant pour l'année en question pourrait inclure la rétribution visée pour la partie de l'année durant laquelle le participant n'était pas rattaché à l'employeur.

Règle spéciale relative aux pensions maximales dans le cadre de programmes approuvés de réduction des effectifs

29. Dans le contexte d'un programme de réduction des effectifs approuvé par le ministre du Revenu national, le paragraphe 8505(3) du Règlement prévoit certaines prestations non permises par ailleurs aux termes d'une disposition à prestations déterminées. Ainsi, des prestations supplémentaires peuvent être accordées à des personnes admissibles sans qu'un lien soit établi avec les services. Ces prestations supplémentaires sont assujetties à une règle spéciale relative aux pensions maximales. En vertu de cette règle, on obtient le maximum annuel des pensions viagères supplémentaires pour l'année où commence la pension en multipliant les montants suivants :

- 2 % de la rétribution moyenne la plus élevée du participant (voir le numéro 27 ci-dessus) ou le plafond des prestations déterminées pour l'année, en choisissant le moins élevé de ces montants;
- le nombre d'années, y compris une partie d'année, écoulées entre le moment où la personne quitte son emploi et le jour où elle atteint l'âge de 65 ans, jusqu'à concurrence de sept ans.

La rétribution visée peut faire partie de la rétribution moyenne la plus élevée si le participant a eu des périodes admissibles ou des périodes d'invalidité.

PARTIE E – EXIGENCES RELATIVES AU LIBELLÉ DU RÉGIME

30. Conformément à l'alinéa 8501(1)***e)*** du Règlement, le libellé du régime doit être formulé de façon à ce qu'il n'y ait pas lieu de s'attendre à ce que les limites applicables au FE soient dépassées. Les régimes prévoyant l'accumulation de prestations ou le versement de cotisations à une disposition à cotisations déterminées durant les périodes de services réduits doivent indiquer la méthode de calcul du taux de rémunération qui doit être utilisé pour ces périodes. Si le taux de rémunération utilisé est trop élevé, le FE qui en résulte pourrait dépasser les limites applicables au FE, notamment en raison de la rétribution visée.

Libellé des dispositions à cotisations déterminées

31. Si une disposition à cotisations déterminées prévoit des cotisations durant les périodes admissibles (voir le numéro 9 ci-dessus), le libellé du régime doit indiquer clairement que les conditions suivantes sont remplies :

- La période est traitée différemment des périodes d'emploi normales en vertu des modalités du régime.
- Un lien est établi entre les cotisations et la rémunération du participant, et la rémunération utilisée pour calculer les cotisations pour la période n'est pas supérieure à celle que le participant aurait reçue dans le cas d'une période d'emploi normale.
- Le montant de la rémunération qui doit être ajouté au revenu réel pour les besoins du calcul des cotisations durant les périodes admissibles ne dépasse pas cinq années de rémunération à temps plein relativement à tous les employeurs qui participent au RPA et à tous les RPA des employeurs ayant un lien de dépendance avec l'employeur du participant. Un maximum de trois années supplémentaires de rémunération à temps plein est prévu pour les périodes d'obligations familiales.

Par ailleurs, le libellé du régime pourrait indiquer simplement que les limites applicables au FE ne doivent pas être dépassées pour ces périodes, ou que les limites prévues à l'article 8507 du Règlement seront respectées.

Si une disposition à cotisations déterminées prévoit des cotisations durant les périodes d'invalidité, il n'est pas nécessaire que le libellé du régime indique que les limites applicables au FE doivent être respectées pour ces périodes, tant et aussi longtemps que les deux premières conditions ci-dessus sont remplies.

Libellé des dispositions à prestations déterminées

32. Une disposition à prestations déterminées prévoyant l'accumulation des prestations durant les périodes qui ne sont pas des périodes d'emploi normales doit limiter les périodes en fonction des périodes de services admissibles prévues à l'alinéa 8503(3)***a)*** du Règlement. Autrement dit, le participant doit remplir l'une des conditions suivantes :

- occuper un emploi au Canada et toucher une rémunération versée par un employeur qui participe au régime;
- être en congé pour une période admissible d'absence temporaire au sens du paragraphe 8500(1) du Règlement;
- être en congé pour une période d'invalidité au sens du paragraphe 8500(1) du Règlement.

Le régime doit également indiquer la base de la rémunération qui sera utilisée pour l'accumulation des prestations déterminées durant les périodes qui ne sont pas des périodes d'emploi normales.

Il n'est pas nécessaire que le libellé du régime indique que les limites applicables au FE doivent être respectées dans le cas des périodes qui ne sont pas des périodes d'emploi normales si le libellé du régime remplit les conditions suivantes :

- il fonde la rémunération pour ces périodes sur un taux ne dépassant pas la rémunération qu'on peut raisonnablement s'attendre à ce que le participant touche durant une période d'emploi normale;
- il limite les périodes qui ne sont pas des périodes d'emploi normales aux périodes d'invalidité et aux périodes admissibles (c'est-à-dire les périodes de salaire réduit ou d'absence temporaire qui remplissent toutes les conditions nécessaires pour être considérées comme des périodes admissibles);
- il limite à cinq ans le montant de la rémunération à temps plein devant être ajouté à la base de la rémunération pour l'accumulation durant les périodes admissibles, dans le cas de tous les employeurs participants et des RPA des employeurs ayant un lien de dépendance, le cas échéant;
- il limite à trois ans le montant de la rémunération supplémentaire à temps plein devant être ajouté à la base de la rémunération pour l'accumulation durant les périodes d'obligations familiales, dans le cas de tous les employeurs participants et des RPA d'employeurs ayant un lien de dépendance, le cas échéant.

Il peut arriver que le régime prévoit l'accumulation de prestations déterminées durant les périodes de salaire réduit ou d'absence temporaire et que les conditions susmentionnées ci-dessus ne soient pas remplies. Dans un tel cas, le libellé du régime doit indiquer clairement que les limites applicables au FE ne doivent pas être dépassées. Par ailleurs, il peut indiquer simplement que les limites prévues à l'article 8507 du Règlement seront respectées.

GLOSSAIRE

Les termes et expressions utilisés dans cette circulaire sont définis de façon générale ci-après. Vous pouvez vous reporter aux définitions de la ***Loi de l'impôt sur le revenu*** et du ***Règlement de l'impôt sur le revenu***, le cas échéant, pour connaître leur signification précise dans le cadre des RPA.

Disposition à cotisations déterminées – Le paragraphe 147.1(1) définit une disposition à cotisations déterminées. Il s'agit d'une disposition qui prévoit, dans un régime de pension, des prestations fondées directement sur le montant des cotisations versées pour l'employé et sur les revenus de placements connexes. Au moment de la retraite, une disposition à cotisations déterminées offre à chaque participant le revenu de pension auquel son compte lui donne droit. Les régimes de pension renfermant uniquement ce genre de dispositions sont appelés des régimes à cotisations déterminées.

Disposition à prestations déterminées – Le paragraphe 147.1(1) définit une disposition à prestations déterminées. Il s'agit d'une disposition qui prévoit, dans un régime de pension, des prestations qui sont calculées selon une formule établie et qui ne dépendent pas directement des cotisations versées durant une année donnée. En règle générale, les formules de calcul des prestations déterminées sont fondées sur la rémunération de chaque participant et sur les années de services validables. L'employeur verse des cotisations en fonction de calculs actuariels pour garantir le versement des prestations aux participants.

Employeur participant – Un employeur participant est un employeur qui a versé ou qui est tenu de verser des cotisations au régime pour le compte des employés ou anciens employés, ou des paiements à l'intention des employés ou des anciens employés, dans le cadre du régime. Le paragraphe 147.1(1) définit cette expression.

Montant perdu – Un montant perdu est un montant aux termes d'une disposition à cotisations déterminées auquel un participant n'a plus droit, autre qu'un montant payable par suite d'un décès ou de l'échec du mariage. Les montants perdus découlent généralement de la cessation d'emploi d'un participant qui n'a pas de droits acquis en ce qui a trait aux cotisations que l'employeur a versées en son nom. Ce terme est défini au paragraphe 8500(1) du Règlement.

Période de services réduits – Le paragraphe 8300(1) du Règlement définit une période de services réduits. Il s'agit d'une période admissible de salaire réduit, d'une période admissible d'absence temporaire ou d'une période d'invalidité d'un participant à un RPA.

Personne rattachée à l'employeur – Le paragraphe 8500(3) du Règlement énonce les règles permettant de déterminer si une personne est rattachée à un employeur dans le cadre d'un RPA. En règle générale, une personne est rattachée à un

employeur à un moment donné si elle remplit une des conditions suivantes :

- elle détient, directement ou indirectement, 10 % ou plus des actions émises de toute catégorie du capital-actions de l'employeur ou de toute autre société rattachée à l'employeur;
- elle a un lien de dépendance avec l'employeur;
- elle est un actionnaire déterminé de l'employeur pour l'application de l'alinéa ***d)*** de la définition de ce terme au paragraphe 248(1).

Dans certains cas prévus au paragraphe 8500(3) du Règlement, lorsque nous tentons de déterminer si une personne est rattachée à un employeur, nous présumons que la personne détient des actions d'une société.

Plafond des prestations déterminées – Pour l'application du paragraphe 8500(1) du Règlement, le plafond des prestations déterminées pour une année civile correspond au plus élevé des montants suivants :

- 1 722,22 $;
- 1/9 du plafond des cotisations déterminées.

Réduction des effectifs – Il y a réduction des effectifs lorsqu'un employeur réduit la taille de ses effectifs. Un programme approuvé de réduction des effectifs est un programme approuvé par le ministre du Revenu national en vertu de l'article 8505 du Règlement, qui prévoit des prestations spéciales pour les employés dont l'emploi prend fin.

Régime de participation différée aux bénéfices – Il s'agit d'un genre de régime d'épargne offert par l'employeur et que nous agréons en vertu de l'article 147. Les cotisations de l'employeur sont fondées sur les profits.

Régime interentreprises déterminé (RID) – En règle générale, un RID est un RPA créé en vertu d'une convention collective auquel les employeurs versent des cotisations, conformément à une formule de cotisation négociée, en fonction des heures de travail des employés ou d'un autre facteur propre aux employés. Ces régimes sont principalement créés pour des personnes qui travaillent dans un domaine où le mouvement des employés entre employeurs non liés est fréquent. Le paragraphe 8510(2) du Règlement définit un RID.

Sans lien de dépendance – Nous considérons les personnes qui sont liées entre elles comme des personnes ayant un lien de dépendance. Quant aux personnes non liées entre elles, ce sont les faits qui permettent de déterminer si elles ont un lien de dépendance. Le paragraphe 251(1) indique dans quels cas nous considérons que des personnes ont un lien de dépendance entre elles. Il s'agit des personnes unies par les liens du sang, du mariage ou de l'adoption. Il peut également arriver dans certains cas que les personnes non liées aient un lien de dépendance. Le bulletin d'interprétation IT-419, ***Définition de l'expression «sans lien de dépendance»***, qu'on peut se procurer dans tous nos bureaux des services fiscaux, renferme plus de renseignements à ce sujet.

Surplus dans le cas d'une disposition à cotisations déterminées – Un surplus est un montant qui n'a pas été attribué aux participants dans le cas d'une disposition à cotisations déterminées. Il y a généralement un surplus dans le cas d'une telle disposition parce que celle-ci a remplacé une disposition à prestations déterminées qui affichait un surplus. Cette expression est définie au paragraphe 8500(1) du Règlement.

Pensez à recycler!

Imprimé au Canada