

# Info clients

## La deuxième phase de la bonification du RPC et du RRQ commence en 2024

Le 22 janvier 2024

### Résumé

Le présent *Info clients* donne des précisions sur la prochaine phase de la bonification du RPC et du RRQ qui sera mise en œuvre en 2024. Cette phase augmente, sur une période de deux ans, le maximum des gains admissibles sur lequel les prestations du RPC ou du RRQ sont fondées. Les promoteurs de régimes devraient passer en revue leurs régimes de retraite afin de déterminer s'ils doivent les modifier pour tenir compte de cette nouvelle bonification. Ils devraient également envisager de communiquer avec les employés au sujet des changements apportés aux prestations et aux cotisations dans le cadre de cette nouvelle phase.

La deuxième phase de la bonification du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Régime de rentes du Québec (RRQ) commencera en 2024. Au cours de cette phase d'une durée de deux ans, le maximum des gains admissibles servant à établir les prestations et les cotisations relatives au RPC et au RRQ augmentera. Les promoteurs de régimes qui ne l'ont pas déjà fait devraient passer en revue leurs régimes pour déterminer si ceux-ci doivent être modifiés pour tenir compte de la hausse du plafond des gains ainsi que des bonifications précédentes du RPC et du RRQ. De façon générale, tous les promoteurs de régimes devraient passer en revue leurs régimes. Toutefois, ceux dont les régimes intègrent ou déduisent les prestations du RPC et du RRQ dans leurs formules de calcul des prestations devraient porter une attention particulière à l'effet de la bonification.

### Bonification du RPC et du RRQ

Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le [RPC](#) et le [RRQ](#) ont été modifiés afin d'offrir des prestations bonifiées et d'augmenter les cotisations patronales et salariales. Cette bonification s'effectue progressivement et s'applique aux prestations accumulées au cours des années suivant son entrée en vigueur. Ce n'est toutefois que 40 ans après leur mise en œuvre intégrale en 2025 que les prestations entièrement bonifiées seront disponibles.

La bonification est mise en œuvre en deux phases. Pendant la première phase, soit de 2019 à 2023, le pourcentage utilisé dans le calcul des prestations pour les gains jusqu'à concurrence du maximum

des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) a augmenté progressivement au cours de cette période, passant de 25 % des gains admissibles à 33,33 %. Les cotisations patronales et salariales ont également augmenté progressivement au cours de cette période, passant de 4,95 % à 5,95 % pour le RPC et de 5,4 % à 6,4 % pour le RRQ.

La deuxième phase de la bonification a commencé le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Au cours de cette phase, le plafond des gains sur lequel sont fondées les prestations et les cotisations relatives au RPC et au RRQ augmentera :

- en 2024, à 7 % de plus que le MGAP (73 200 \$, selon le MGAP de 68 500 \$);
- en 2025, à 14 % de plus que le MGAP pour l'année 2025 (estimé à 81 100 \$, selon le MGAP prévu de 71 200 \$).

La nouvelle limite de gains au-delà du MGAP est appelée le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP). Après 2025, le MSGAP augmentera en fonction de l'augmentation du salaire moyen, soit le même taux d'augmentation que celui qui s'applique au MGAP.

Les cotisations patronales et salariales, tant pour le RPC que pour le RRQ, seront de 4 % des gains ouvrant droit à pension au-delà du premier plafond des gains, le MGAP, jusqu'à concurrence du montant du deuxième plafond des gains, le MSGAP. Par conséquent, pour les employés dont le revenu gagné est supérieur au MGAP, les cotisations patronales et salariales correspondront à un total de 5,95 % (RPC) ou de 6,4 % (RRQ) des gains jusqu'à concurrence du MGAP, et à 4 % des gains supérieurs au MGAP jusqu'à concurrence du MSGAP.

Le traitement fiscal des cotisations salariales a également changé. Les employés peuvent continuer de demander un crédit d'impôt non remboursable de 15 % pour les cotisations au RPC ou au RRQ non bonifiés (c.-à-d. 4,95 % [RPC] ou 5,4 % [RRQ] jusqu'à concurrence du MGAP). Toutefois, les employés peuvent demander une *déduction fiscale* pour les cotisations au RPC ou au RRQ bonifiés (c.-à-d. pour la cotisation supplémentaire de 1 % jusqu'à concurrence du MGAP et la cotisation de 4 % entre le MGAP et MSGAP).

## **Modifications fiscales connexes**

Le gouvernement fédéral a proposé des modifications aux règlements en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* qui régissent les prestations autorisées dans le cadre d'un régime de retraite agréé. Ces modifications, qui entreront en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024, augmenteront les limites maximales des prestations de raccordement pour tenir compte des prestations bonifiées du RPC/RRQ. Au moment de la publication du présent bulletin, les modifications étaient encore à l'état d'ébauche et les versions définitives n'avaient pas encore été diffusées ou adoptées.

## **Prochaines étapes pour les employeurs et les promoteurs de régimes de retraite**

Les employeurs devraient envisager de communiquer les changements relatifs à la nouvelle phase de la bonification du RPC et du RRQ à leurs employés, notamment l'augmentation des cotisations patronales et salariales, et l'effet sur le traitement fiscal des cotisations supplémentaires.

De plus, les employeurs et les promoteurs de régimes qui ne l'ont pas déjà fait devraient passer en revue leurs régimes de retraite en tenant compte de l'incidence de la bonification du RPC/RRQ.

Certains régimes peuvent nécessiter des modifications pour clarifier l'incidence de la bonification du RPC/RRQ sur les prestations et/ou les cotisations. Des mises à jour peuvent également être nécessaires pour réviser les références au MGAP et ajouter celles au MSGAP, et pour s'assurer que le changement soit pris en compte dans le plafond applicable aux prestations de raccordement, le cas échéant.

### **Pour en savoir plus**

Le présent bulletin n'a pas pour but de constituer un service de consultation juridique, comptable, actuarielle ou un autre service professionnel ni de les remplacer. Si vous souhaitez en savoir plus sur l'incidence des sujets traités dans ce bulletin sur votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller WTW ou avec les personnes suivantes :

Simon Laxon +1 416 960-2621

[simon.laxon@wtwco.com](mailto:simon.laxon@wtwco.com)

Ken Lee +1 514 982-2016

[ken.lee1@wtwco.com](mailto:ken.lee1@wtwco.com)

Michelle Rival +1 416 960-4467

[michelle.rival@wtwco.com](mailto: michelle.rival@wtwco.com)

Evan Shapiro +1 416 960-2846

[evan.shapiro@wtwco.com](mailto:evan.shapiro@wtwco.com)

Paul Timmins +1 416 960-7400

[paul.timmins@wtwco.com](mailto:paul.timmins@wtwco.com)

### **À propos de WTW**

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En tirant parti de la vision mondiale et de l'expertise locale de nos collègues au service de 140 pays et marchés, nous vous aidons à affiner votre stratégie, à améliorer la résilience organisationnelle, à motiver votre main-d'œuvre et à optimiser votre rendement.

Ensemble, nous découvrons les occasions de succès durable – et nous vous donnons accès à des perspectives qui vous animent. Consultez notre site à l'adresse [wtwco.com](http://wtwco.com).