

L'administration du Régime de rentes du Québec (RRQ)

(Lignes directrices des meilleures
pratiques de paie)



La mission et la vision de l'Institut national de la paie sont les suivantes :

Mission

Nous encadrons la profession en établissant LA norme d'excellence dans le domaine de la paie et en cultivant et en offrant une expertise essentielle à la santé de chaque entreprise, à l'économie et à l'élaboration des politiques publiques du Canada.

Vision

L'Institut national de la paie montre la voie à la profession de la paie en établissant LA norme d'excellence, en cultivant une expertise essentielle aux entreprises et en renforçant la communauté de la paie.

L'Institut a pour engagement de fournir aux professionnels de la paie des services de paie, les aidant à soutenir leurs employeurs dans l'assurance de la conformité aux dispositions législatives qui encadrent la paie.

Les Lignes directrices des meilleures pratiques de paie contiennent des renseignements d'ordre général sur certaines questions qui concernent la paie et sa conformité aux exigences législatives et / ou aux lois fiscales et du travail. Elles ne constituent pas un avis juridique et ne doivent d'aucune façon être considérées comme tel.

Tous les efforts ont été faits afin que le contenu du présent guide soit exact; toutefois, nous vous conseillons de demander l'avis d'un conseiller juridique qualifié au sujet de votre situation particulière. Les obligations légales varient selon les faits et les circonstances, ainsi que selon le territoire de compétence.

Toutes les références aux exigences législatives sont à jour au moment d'écrire ces lignes; toutefois, en cas d'écart avec les présentes, les lois et règlements des gouvernements primeront.

Les présentes lignes directrices sont la propriété de l'Institut national de la paie. Elles ne peuvent être reproduites en tout ou en partie sans le consentement écrit explicite de l'Institut national de la paie.

Les demandes de reproduction doivent être formulées par écrit et adressées aux :

Relations avec le public et les membres

Institut national de la paie

175, rue Bloor est, bureau 15e étage Tour Sud

Toronto (Ontario) M4W 3R8

Téléphone : 416-487-3380, poste 111

Télécopieur : 416-487-3384

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
RECHERCHE DE MOTS-CLÉS ET D'HYPERLIENS	2
LIGNES DIRECTRICES SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC.....	3
AU SUJET DU RRQ	3
RÉMUNÉRATIONS ASSUJETTIES AU RRQ.....	5
RÉMUNÉRATIONS NON ASSUJETTIES AU RRQ.....	6
Travail exclu du Régime de rentes du Québec.....	7
Avantages imposables non assujettis au RRQ.....	8
CALCUL DES COTISATIONS AU RRQ	9
QUAND COMMENCER À COTISER AU RRQ OU CESSER DE COTISER AU RRQ	10
Employé qui travaille pour plus d'un employeur.....	11
CALCUL AU PRORATA DU RRQ OU NON.....	12
Quand faut-il calculer la cotisation au RRQ au prorata.....	12
Le RRQ N'EST PAS calculé au prorata	15
FORMULAIRE RR-50 POUR INDiquer SON CHOIX.....	15
RETRAITE PROGRESSIVE.....	17
HARMONISATION DU RRQ ET DU RPC.....	18
Transfert au Québec.....	18
Transfert à l'extérieur du Québec.....	20
DÉCLARATION DE FIN D'ANNÉE.....	21
AUDITS ET CONFORMITÉ.....	22
LISTE DE CONTRÔLE : AUDIT ET CONFORMITÉ DU RRQ	23
RÉTROACTION.....	25
RESSOURCES	26
REMERCIEMENTS	27

INTRODUCTION

À titre d'organisme faisant autorité en matière de connaissances sur la paie au Canada, l'Institut national de la paie (INP) publie des Lignes directrices sur les meilleures pratiques de paie afin d'aider les professionnels de la paie à améliorer l'efficacité organisationnelle, la productivité des départements et à accroître la valeur que la paie apporte à l'entreprise.

Ces lignes directrices peuvent servir de référence à votre entreprise pour évaluer et perfectionner son approche organisationnelle à l'égard de sa gestion conforme de questions essentielles liées à la paie. Les professionnels de la paie et les entreprises peuvent tirer parti des lignes directrices de l'Institut pour concevoir et mettre en œuvre les meilleures pratiques de paie.

Ces lignes directrices sont créées et tenues à jour par des experts de la paie et fournissent des conseils pratiques sur la manière de respecter les obligations en matière de paie et de maintenir la conformité tout en naviguant dans une paie complexe.

Veuillez transmettre toute question ou commentaire concernant les lignes directrices de l'Institut à :

Ligne info sur la paie

Sans Frais : 1-800-387-4693 ext. 162

Téléphone : 416-487-3380, poste 162

Email : ligneinfo@paie.ca

L'Institut national de la paie mis à jour : 2026-03

RECHERCHE DE MOTS-CLÉS ET D'HYPERLIENS

Lorsqu'ils consultent les lignes directrices de l'INP en ligne, les lecteurs peuvent rechercher des mots-clés figurant dans le document. Par exemple, si des renseignements sont requis à l'égard d'un mot ou d'une phrase en particulier, entrez le mot ou la phrase dans la fenêtre de recherche (activée en appuyant simultanément sur les touches « Ctrl » et « F » pour la plupart des applications).

Ces lignes directrices contiennent des hyperliens dans le document lui-même. Il est également possible d'accéder à tous les formulaires gouvernementaux, guides et sites Web mentionnés dans les lignes directrices à l'aide de ces hyperliens, qui étaient actifs au moment de la publication.

Ce guide est disponible sur le site web sous : (paie.ca → [Ressources](#) → [Outils & Ressources](#)).

LIGNES DIRECTRICES SUR LE RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

Les Lignes directrices sur le Régime de rentes du Québec (RRQ) de l'INP clarifient pour l'employeur l'administration du programme du RRQ et lui expliquent ses responsabilités.

Ces lignes directrices incluent des exemples pratiques qui expliquent quand les employés salariés admissibles doivent commencer à cotiser au RRQ ou peuvent cesser d'y cotiser. Comme les cotisations au RRQ affectent fortement le revenu de retraite futur du salarié, les lignes directrices aident l'employeur à s'assurer que ses systèmes de paie sont à la fois conformes et configurés comme il se doit.

Les lignes directrices expliquent comment le RRQ privilégie les ententes conclues en vertu du Programme de retraite progressive du Québec qui permet à un employé salarié de commencer à recevoir une rente de retraite du RRQ sans arrêt de rémunération provenant d'un emploi.

AU SUJET DU RRQ

Le régime de rentes du Québec (RRQ) offre aux employés qui travaillent au Québec et à leurs familles une protection financière de base à la retraite en cas d'invalidité, voire même en cas de décès.

Le RRQ est un régime d'assurance public obligatoire auquel l'employeur et l'employé doivent cotiser quand l'employé a 18 ans ou plus, mais moins de 73 ans à la fin de l'année. L'employeur et l'employé cotisent le même montant au RRQ.

L'employeur est responsable de calculer, de retenir et de verser sans erreur les cotisations au RRQ des employés et celles de l'employeur, jusqu'à la cotisation maximale au RRQ dans l'année. Il faut déclarer ces cotisations sur le relevé 1 de l'employé.

Si les cotisations au RRQ qui ont été déclarées sur le relevé 1 de l'employé sont insuffisantes, c'est-à-dire qu'elles sont inférieures au montant des cotisations qui aurait dû être retenu, l'employeur est tenu de verser les cotisations insuffisantes à Revenu Québec. Comme les cotisations au RRQ sont des retenues à la source obligatoires, si l'employeur omet de retenir ou de verser toutes les cotisations obligatoires au RRQ, il peut devoir payer des amendes.

L'employeur doit s'assurer que les cotisations au RRQ ont été calculées, retenues, déclarées et versées sans erreur, conformément aux prescriptions des lois applicables. Il doit aussi verser les cotisations insuffisantes de l'employé et les cotisations insuffisantes de l'employeur.

Les cotisations au RRQ doivent être versées périodiquement, selon la fréquence de versement de l'employeur. Pour en savoir plus sur les fréquences de versement, consultez le Guide TP-1015.G, en particulier la section, *Païement des retenues à la source et des cotisations de l'employeur*.

BONIFICATION DU RRQ

Le 1er janvier 2019, le Régime de rentes du Québec (RRQ) a été bonifié afin d'inclure un régime de base et un régime supplémentaire.

Depuis 2019, le RRQ est composé de deux régimes :

- **Le régime de base :** ce régime était en place avant la bonification du RRQ. Dans le cadre de ce régime, les employés et les employeurs versent chacun une cotisation de **5,40 %** pour la portion du revenu de travail compris entre l'exemption générale de **3 500 \$** et **le maximum des gains admissibles (MGAP)**.
- **Le régime supplémentaire :** a été introduit lors de la bonification du RRQ. Il prévoit des cotisations supplémentaires versées par les employés et les employeurs, selon un taux qui a augmenté graduellement de 2019 à 2023.
 - Depuis **le 1^{er} janvier 2024**, de nouvelles cotisations y sont versées sur la portion du revenu supérieure au MGAP, jusqu'au nouveau plafond du salaire admissible. Ce plafond s'élève à **81 200 \$ en 2025** (soit l'équivalent de **114 % du MGAP**).

Depuis 2024, quand la période de mise en place du RRQ bonifié de sept ans tirait à sa fin, le RRQ est composé officiellement de deux régimes. Depuis le 1er janvier 2024, l'employeur doit déduire une deuxième cotisation supplémentaire au RRQ. Cette cotisation est calculée sur la partie du salaire ou des gains admissibles de l'employé, qui est supérieure au MGAP de l'employé au RRQ dans l'année, jusqu'au nouveau MGAP au RRQ dans l'année. La deuxième cotisation supplémentaire de l'employé au RRQ est de 4 % (un total de 8 % par année qui est partagé à parts égales entre les employés et l'employeur).

RÉGIME DE BASE

Tous les employés qui ont un revenu d'emploi admissible doivent cotiser au Régime de rentes du Québec selon leur salaire jusqu'au maximum des gains admissibles (MGAP) de l'année courante après avoir appliqué l'exemption générale de 3 500 \$ dans l'année.

La différence entre le total du salaire admissible (dont l'exemption applicable a été déduite) est appelée le salaire admissible qui est multiplié par le taux en vigueur dans l'année afin de calculer la cotisation au RRQ.

Quand la première cotisation maximale au RRQ a été versée, cette cotisation prend fin et l'employé dont le salaire admissible est supérieur au MGAP doit verser les cotisations supplémentaires au RRQ.

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

L'employé dont le salaire admissible est supérieur au MGAP doit verser la deuxième cotisation supplémentaire au RRQ qui est calculée sur le salaire admissible supérieur au MGAP jusqu'au maximum supplémentaire des gains admissibles au RRQ dans l'année.

Aucune exemption n'est appliquée au calcul de la deuxième cotisation supplémentaire au RRQ. Le salaire admissible est multiplié par le taux de deuxième cotisation au RRQ en vigueur dans l'année courante pour obtenir la cotisation au RRQ.

Lors de la mise en place du régime, le montant du MGAP en vigueur en 2024 était de 7 % en sus du MGAP. À compter de 2025, il est prévu que le pourcentage du plafond du salaire admissible sera de 14 % en sus du MGAP.

Quand la deuxième cotisation supplémentaire maximale a été versée, il ne faut plus déduire de cotisation au RRQ du salaire de l'employé pour le reste de l'année d'imposition en cours.

RÉMUNÉRATIONS ASSUJETTIES AU RRQ

En règle générale, les revenus d'emploi sont assujettis aux cotisations au RRQ s'ils proviennent d'un travail exécuté au Québec. Ainsi, l'employeur doit retenir et verser les cotisations au RRQ sur les rémunérations suivantes :

- Le salaire normal ou les gains habituels
- Le salaire réputé versé à un employé en retraite progressive
- Le salaire versé à un employé québécois détaché temporairement à l'extérieur du Canada dans un pays ayant conclu une entente en matière de sécurité sociale avec le Québec à condition qu'un certificat d'assujettissement ait été délivré par le Bureau des ententes en matière de sécurité sociale de Retraite Québec
- Le salaire versé à un résident du Québec qui travaille à l'extérieur du Canada, si l'employeur a conclu pour cet employé un arrangement particulier avec Retraite Québec relativement à son travail à l'étranger
- Les sommes versées à un fiduciaire d'un régime d'intéressement ou d'une fiducie pour employés, ou à un dépositaire d'un régime de prestations aux employés. Consultez le [Régime d'intéressement, fiducie pour employés et régime de prestations aux employés | Revenu Québec](#) pour en savoir plus.

Pour déterminer si un montant payé par l'employeur est assujéti au RRQ, consultez le [Tableau des rémunérations assujetties aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur](#).

RÉMUNÉRATIONS NON ASSUJETTIES AU RRQ

L'employeur **n'a pas** à retenir ni à payer de cotisations au RRQ sur les rémunérations suivantes :

- **Le salaire versé à un employé**
 - avant ou pendant le mois où il atteint l'âge de 18 ans, ou après le 31 décembre de l'année où il atteint l'âge de 72 ans
 - à partir du mois suivant celui qui comprend la date (fixée par Retraite Québec) où il devient invalide, jusqu'à la fin du mois au cours duquel il cesse de bénéficier de sa rente d'invalidité ou jusqu'au mois où il commence à bénéficier de sa rente de retraite
 - qui a 65 ans ou plus, mais moins de 73 ans à la fin de l'année, qui est bénéficiaire d'une rente de retraite du RRQ ou du RPC et qui a fait le choix de cesser de verser des cotisations au RRQ en remettant le formulaire, *Choix ou révocation du choix de cesser de verser des cotisations au Régime de rentes du Québec (RR-50)* à son employeur
 - qui a atteint sa cotisation maximale dans l'année
- Le salaire versé à une employée ou à un employé détaché temporairement au Québec et qui est couvert par une entente en matière de sécurité sociale
- Les allocations pour perte de revenus, les prestations de remplacement du revenu, les prestations de retraite supplémentaires et les allocations pour incidence sur la carrière versées selon la ***Loi sur le bien-être des vétérans*** (loi du Canada)
- Certaines sommes qui sont versées pour un accident du travail (CNESST)
- Une allocation de retraite
- Une prestation au décès
- Une prestation de retraite
- Une somme versée provenant d'une convention de retraite ou qui résulte de l'exécution d'une telle convention
- Une ristourne
- Une prestation d'assurance salaire versée par un assureur et qui provient d'un régime d'assurance auquel un employeur a cotisé
- Une somme versée par un fiduciaire d'une fiducie pour employés
- Une somme versée par un dépositaire d'un régime de prestations aux employés
- Une somme versée par un fiduciaire d'un régime d'intéressement, si elle peut raisonnablement être attribuée à une somme versée au fiduciaire après le 12 mai 1994

- Les honoraires calculés à l'heure, à la demi-journée ou à la journée versés à une personne qui est nommée :
 - membre par le gouvernement d'une commission, y compris une commission d'enquête, d'un comité d'évaluation, d'un comité ou conseil d'expertes et experts, ou d'un groupe de travail constitués pour une période définie.
 - membre d'un comité de sélection ou d'examen de candidatures formé pour la circonstance selon une loi du Québec.

Travail exclu du Régime de rentes du Québec

Les catégories d'emploi suivantes sont considérées comme du travail exclu et ne sont **pas assujetties** aux cotisations au Régime de rentes du Québec (RRQ) :

- le travail dans l'agriculture, l'exploitation agricole, l'horticulture, la pêche, la chasse, le piégeage, la sylviculture ou l'exploitation forestière si, selon le cas,
 - vous payez à l'employée ou à l'employé, au cours de l'année, une rémunération en argent inférieure à 250 \$,
 - vous engagez l'employée ou l'employé, dans l'année, moyennant une rémunération en argent, pendant moins de 25 jours ouvrables;
- le travail effectué par votre enfant ou par une personne à votre charge, pour lequel aucune rémunération n'est versée en argent;
- le travail d'une ou d'un membre d'un ordre religieux qui a prononcé le vœu de pauvreté et dont la rémunération est versée à l'ordre religieux, directement ou par son entremise, si une demande a été faite en la manière prescrite avant le 1er janvier 1998;
- le travail occasionnel ou de courte durée (sauf celui d'une ou d'un artiste ou celui d'une exécutante ou d'un exécutant) dans un cirque, un spectacle, une exposition ou une autre activité de même nature, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employée ou l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - l'employée ou l'employé est à votre emploi **moins de sept jours** dans l'année;
- le travail occasionnel ou de courte durée exécuté lors d'un référendum ou d'une élection, pour le compte du gouvernement du Canada ou d'une province, ou pour le compte d'une municipalité ou d'une commission scolaire, si les deux conditions suivantes sont remplies :
 - l'employée ou l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi,
 - l'employée ou l'employé est à votre emploi **moins de 35 heures** dans l'année pour travailler à ce référendum ou à cette élection;
- le travail occasionnel ou de courte durée dans la lutte contre un désastre ou dans une opération de sauvetage, si l'employée ou l'employé n'est pas régulièrement à votre emploi;

- le travail à un poste d'enseignement attribué à une personne d'un pays autre que le Canada, par suite d'un échange;
- le travail qui donne droit à une pension en vertu d'un régime de retraite établi par la Loi sur les tribunaux judiciaires ou par la Loi sur les juges (loi du Canada);
- le travail comme membre des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada;
- le travail au Québec au service d'un employeur qui, selon une entente en matière de sécurité sociale, est dispensé de cotiser au RRQ;
- le travail au Québec au service d'un autre gouvernement ou d'un organisme international gouvernemental, sauf s'il s'agit d'un travail visé selon les termes d'une entente conclue soit entre Retraite Québec et cet autre gouvernement ou cet organisme, soit entre le gouvernement du Québec et cet organisme;
- le travail d'un Indien dont le revenu donne droit à une déduction pour un revenu d'emploi « situé » dans une réserve ou un « local », sauf si vous avez fait le choix irrévocable que ce travail devienne visé par la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- le travail au Québec au service d'un employeur qui n'y a pas d'établissement, sauf si cet employeur a conclu un arrangement avec Retraite Québec quant au paiement de cotisations relatives à ce travail, pour ses employées et employés qui résident au Canada et qui reçoivent leur rémunération de l'un de ses établissements situés à l'extérieur du Canada

Avantages imposables non assujettis au RRQ

La plupart des avantages pécuniaires et des avantages non pécuniaires sont assujettis aux cotisations au RRQ, sauf s'il s'agit d'un :

- avantage imposable en nature, si aucune somme n'est versée à l'employé pour la période de paie durant laquelle l'avantage est accordé. Par exemple, un employé en congé non rémunéré doit déclarer l'avantage imposable relatif aux primes d'assurance vie, DMA et de services médicaux privés qui sont payées par l'employeur durant la période de paie où il est absent s'il continue de participer au programme d'avantages sociaux. Si aucune autre rémunération en espèces n'est versée, aucune cotisation au RRQ n'est exigée.
- avantage provenant d'une somme que l'employeur verse, au bénéfice de l'employé, pour l'acquisition d'une action ou d'une fraction d'action émise par le Fonds de solidarité FTQ ou par Fondation.
- avantage imposable (y compris une allocation) relatif à la résidence ou à tout autre logement fourni à un membre du clergé ou d'un ordre religieux, ou à un ministre régulier d'une confession religieuse, si celui-ci peut déduire la valeur de cet avantage dans sa déclaration de revenus.

Certains types de rémunérations ne sont pas assujettis aux cotisations au RRQ. Pour en savoir plus, consultez le [*Guide de l'employeur : Retenues à la source et cotisations*](#) de Revenu Québec

CALCUL DES COTISATIONS AU RRQ

Le salaire admissible de l'employé sert à calculer les cotisations au RRQ, jusqu'au maximum des gains admissibles dans l'année. De plus, chaque employé a droit de gagner une certaine somme avant que la première cotisation maximale au RRQ soit déduite. Ce montant est appelé l'exemption générale annuelle qui s'élève présentement à 3 500 \$ par année. L'exemption est divisée par la fréquence de paie afin de calculer le montant à appliquer à chaque période de paie.

Pour calculer la cotisation au RRQ qu'il faut retenir sur la paie d'un employé, il faut :

- calculer le montant du salaire admissible de la période de paie
- soustraire l'exemption générale applicable à la période de paie
- multiplier le résultat obtenu par le taux de première cotisation au RRQ de 6,40 %

L'employé qui verse la première cotisation supplémentaire maximale au RRQ (MGAP) doit verser la deuxième cotisation supplémentaire au RRQ (MSGAP). La deuxième cotisation supplémentaire (MSGAP) est calculée selon le taux fixe de 4 %. Aucune exemption liée à la période de paie n'est appliquée à la deuxième cotisation.

Exemption générale annuelle

- Divisez 3 500 \$ par la fréquence de la période de paie en conservant seulement les deux premières décimales (il ne faut pas arrondir le résultat).
- Une exemption par période de paie, quel que soit le nombre de paiements qui sont effectués durant une période de paie.
- Il ne faut pas appliquer d'exemption aux paiements qui sont versés après le dernier paiement à des employés licenciés. Si l'employeur verse une somme assujettie aux cotisations au RRQ à un ancien employé, il doit utiliser le taux complet en vigueur à la date du paiement.

EXEMPTIONS DES PÉRIODES DE PAIE

Exemption générale des diverses fréquences de paie :	
Période de paie	Exemption générale
Annuelle (1)	3 500,00 \$
Semestrielle (2)	1 750,00 \$
Trimestrielle (4)	875,00 \$
Mensuelle (12)	291,66 \$
Bimensuelle (24)	145,83 \$
De quinzaine (26)	134,61 \$
De quinzaine (27)	129,62 \$
Hebdomadaire (52)	67,30 \$
Hebdomadaire (53)	66,03 \$

Exemple : Application de l'exemption au RRQ

Exemple n° 1

Un employé qui est payé deux fois par mois touche 3 125,00 \$ à chaque période de paie. La cotisation au RRQ est calculée ainsi :

Salaire admissible de la période de paie	3 125,00 \$
Exemption bimensuelle au RRQ	– 145,83 \$
Gains cotisables	= 2 979,17 \$
Taux de cotisation au RRQ	× 6,40 %
Cotisation au RRQ de l'employé	= 190,67 \$

QUAND COMMENCER À COTISER AU RRQ OU CESSER DE COTISER AU RRQ

Il faut retenir les cotisations au RRQ des employés qui touchent un revenu d'emploi admissible :

- si l'employé a au moins 18 ans avant la fin de l'année
- jusqu'à la fin de l'année durant laquelle l'employé atteint l'âge de 72 ans dans l'année n'a pas encore atteint (il faut retenir les cotisations au RRQ jusqu'au 31 décembre de l'année où l'employé atteint 72 ans et cesser de les retenir le 1er janvier de l'année suivante)
- si l'employé n'est pas bénéficiaire d'une rente d'invalidité du RRQ ou du RPC

- si l'employé est bénéficiaire d'une rente de retraite du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada ou a plus de 65 ans et n'a pas fait le choix de cesser de verser des cotisations au RRQ en remettant le formulaire, *Choix ou révocation du choix de cesser de verser des cotisations* (RR-50)

Les changements suivants ont pris effet le 1er janvier 2024 :

- Le travailleur de 65 ans ou plus qui reçoit une rente de retraite du Régime de rentes du Québec (RRQ) ou du Régime de pensions du Canada (RPC) peut faire le choix de **cesser** de verser des cotisations au RRQ en remettant une copie du formulaire, *Choix ou révocation du choix de cesser de verser des cotisations au Régime de rentes du Québec* (RR-50) à Revenu Québec et à son employeur.
- Les cotisations au RRQ **cessent** le 31 décembre de l'année d'imposition où le travailleur atteint l'âge de 72 ans.

L'employeur **commence** à retenir les cotisations au RRQ :

- à la date de la première période de paie du mois suivant le 18^e anniversaire de l'employé.
- d'un employé de 65 ans ou plus, mais de moins de 73 ans à la fin de l'année est bénéficiaire d'une rente de retraite et a remis une copie du formulaire, *Choix ou **révocation** du choix de cesser de verser des cotisations au Régime de rentes du Québec* (RR-50) à son employeur.

L'employeur doit cesser de retenir les cotisations au RRQ :

- après le 31 décembre de l'année où l'employé a 72 ans.
- à la date de la première période de paie du mois suivant celui où un employé est devenu invalide en vertu du RPC / RRQ.
- à la date de la première période de paie du mois suivant celui où un employé est décédé.
- quand un employé de 65 ans ou plus, mais de moins de 73 ans à la fin de l'année, est bénéficiaire d'une rente de retraite et a fait le choix de cesser de verser des cotisations au RRQ en remettant le formulaire, *Choix ou révocation du choix de cesser de verser des cotisations au Régime de rentes du Québec* (RR-50) à son employeur.
- dès que l'employé a versé la cotisation maximale au RRQ dans l'année.

Employé qui travaille pour plus d'un employeur

Un employeur doit retenir les cotisations au RRQ indépendamment des autres retenues qui ont été faites par un autre employeur pour un même employé. L'employé recevra le remboursement du trop-payé de cotisations quand il produira sa déclaration de revenus. L'employeur n'a droit à aucun crédit dans ce scénario.

Quand une entreprise change de propriétaire ou est fusionnée avec une autre entité, le nouvel employeur peut être considéré comme l'employeur subséquent, dans certaines conditions, aux fins de l'administration du Régime de rentes du Québec. Dans de ce cas, l'employé qui continue à travailler est considéré comme exerçant un emploi continu cotisable. C'est pourquoi l'employeur subséquent doit tenir compte du montant des cotisations au RRQ que l'ancien employeur a déjà déduit et versé dans l'année. Cela signifie que l'employeur subséquent ne doit pas recommencer à retenir les cotisations au RRQ à zéro, mais il doit plutôt continuer à calculer les cotisations au RRQ comme si la relation d'emploi n'avait pas changé.

CALCUL AU PRORATA DU RRQ OU NON

Quand faut-il calculer la cotisation au RRQ au prorata

Dans certains cas, un employé doit seulement cotiser au RRQ pendant une partie de l'année. Il faut donc calculer au prorata le maximum des gains admissibles pour cette partie de l'année, les cotisations maximales de l'employé et celles de l'employeur en fonction du nombre de mois au cours desquels l'employé est admissible à cotiser.

Le calcul au prorata est appliqué quand :

1. l'employé atteint 18 ans dans l'année;
2. l'employé bénéficie d'une rente d'invalidité du RRQ / RPC;
3. l'employé décède dans l'année

L'employé a 18 ans dans l'année

- L'employeur doit retenir les cotisations au RRQ de l'employé qui a 18 ans dans l'année à partir de la date de la première paie du mois qui suit celui de son 18^e anniversaire. Il faut calculer au prorata le maximum des gains admissibles pour l'année, les cotisations maximales de l'employé et celles de l'employeur en fonction du nombre de mois au cours desquels l'employé est admissible à cotiser.

L'employé décède dans l'année

- L'employeur doit retenir les cotisations de l'employé au RRQ jusqu'à la dernière période de paie du mois du décès de l'employé. Il faut calculer au prorata le maximum des gains admissibles pour l'année, les cotisations maximales de l'employé et les cotisations maximales de l'employeur, en fonction du nombre de mois écoulés à la date du décès, y compris le mois du décès.

REMARQUE :

Il faut retenir les cotisations au RRQ des employés de 60 ans ou plus qui reçoivent un salaire et qui bénéficient **à la fois d'une rente d'invalidité et d'une rente de retraite du RRQ**.

L'employeur doit retenir les cotisations au RRQ sur le salaire admissible d'un employé jusqu'au mois qui inclut la date (fixée par Retraite Québec) où l'employé est devenu invalide.

Cependant, si l'employé commence à bénéficier de sa rente de retraite ou s'il n'est plus invalide selon Retraite Québec, l'employeur doit commencer à retenir les cotisations au RRQ sur le salaire admissible de l'employé à partir du mois où il commence à bénéficier de sa rente de retraite (même s'il reçoit également une rente d'invalidité) ou à partir du mois qui suit celui où il a cessé de recevoir sa rente d'invalidité. Dans ce cas, il faut réduire les cotisations annuelles maximales de cet employé en fonction du nombre de mois où il doit cotiser au RRQ.

Exemples de calcul au prorata avec les taux de 2025 :

Si un employé n'est pas admissible à cotiser pendant toute l'année, il faut calculer au prorata la cotisation maximale de l'employé selon le nombre de mois où il est admissible à cotiser au RRQ. Il faut calculer au prorata le maximum des gains admissibles et la cotisation maximale de l'employé pour l'année en fonction du nombre de mois où l'employé est admissible à cotiser au RRQ.

Exemple n° 2

L'employé a 18 ans le 3 juin de l'année courante. Il faut calculer au prorata le MGAP.

Cotisation maximale actuelle pour l'année	4 339,20 \$
Multipliée par le nombre de mois	$\times \underline{\quad 6 \quad}$
	26 035,20 \$
Divisée par 12	$\div \underline{\quad 12 \quad}$
Cotisation maximale pour l'année	= 2 169,60 \$

MGAP actuel	= 71 300,00 \$
Multiplié par le nombre de mois	$\times \underline{\quad 6 \quad}$
	427 800,00 \$
Divisé par 12	$\div \underline{\quad 12 \quad}$
Maximum des gains admissibles pour l'année	= 35 650,00 \$

Exemple n° 3

L'employé a 18 ans le 3 juin de l'année courante. Il faut calculer au prorata le MSGAP.

Cotisation maximale actuelle pour l'année	396,00 \$
Multipliée par le nombre de mois	$\times \frac{6}{12}$
	2 376,00 \$
Divisée par 12	$\div \frac{12}{12}$
Cotisation maximale pour l'année	198,00 \$

MSGAP actuel	9 900,00 \$
Multiplié par le nombre de mois	$\times \frac{6}{12}$
	59 400,00 \$
Divisé par 12	$\div \frac{12}{12}$
Maximum des gains admissibles pour l'année	= 4 950,00 \$

Exemple n° 4

Un employé de 46 ans gagne un revenu annuel de 85 000,00 \$. Le 25 mai 2025, l'employé remet des documents confirmant qu'il est invalide selon le Régime de rentes du Québec.

Le prorata les cotisations maximales de l'employé pour l'année sera :

Première cotisation maximale au RRQ :	$(4\,339,20 \$ \div 12) \times 5$	=	1 808,00 \$
Deuxième cotisation maximale au RRQ :	$(396,00 \$ \div 12) \times 5$	=	165,00 \$
Maximum des gains admissibles :	$(81\,200 \$ \div 12) \times 5$	=	33 833,33 \$

Autres ajustements exigés :

Après avoir effectué le calcul au prorata, l'employeur doit vérifier si l'employé a trop cotisé au RRQ. Il peut rembourser le trop-payé de cotisations pour l'année d'imposition courante s'il peut absorber le crédit dans son prochain versement à Revenu Québec.

Exemple n° 5

L'employé de l'exemple précédent est invalide selon le RRQ. Ses cotisations au RRQ ont cessé à compter de la dernière date de paie du mois de mai et un total de 2 051,61 \$ a été retenu pour la première cotisation supplémentaire au RRQ.

Il faut calculer au prorata les cotisations maximales au RRQ à retenir et effectuer les rajustements suivants:

Le montant cumulé de la première cotisation au RRQ est rajusté à 1 808,00 \$.

Le montant de 165,00 \$ est appliqué comme deuxième cotisation au RRQ.

Un remboursement de 78,61 \$ sera versé à l'employé ($2\,051,61 \$ - 1\,808,00 \$ - 165,00 \$ = 78,61 \$$)

Le RRQ N'EST PAS calculé au prorata

1. **Employé qui a 72 ans dans l'année**
2. **Employé qui remplit le formulaire RR-50 pour indiquer son choix**

Employé qui a 72 ans dans l'année

- Il ne faut pas calculer au prorata les cotisations au RRQ quand un employé a 72 ans dans l'année.
- L'employé doit continuer à cotiser au RRQ en fonction du total du salaire admissible qui a été versé jusqu'à la dernière paie de l'année durant laquelle l'employé a eu 72 ans.
- L'employé peut cesser de cotiser ou n'a plus le droit de cotiser au RRQ à compter du 1er janvier de l'année suivante.

Employé qui remplit le formulaire RR-50 pour indiquer son choix

Dans certains cas, un employé peut faire le choix de cesser de cotiser au RRQ auquel cas il **ne faut pas** calculer au prorata les cotisations supplémentaires maximales au RRQ.

FORMULAIRE RR-50 POUR INDIQUER SON CHOIX

Un employé peut faire le choix de cesser de cotiser au RRQ si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- L'employé est âgé de 65 ans ou plus, mais de moins de 73 ans à la fin de l'année.
- L'employé reçoit une rente de retraite du RRQ ou du RPC.
- L'employé n'a pas révoqué un tel choix au cours de l'année.

L'employé peut faire le choix de cesser de cotiser au RRQ le jour qui suit son 65^e anniversaire. Le choix entre en vigueur à partir de la première paie du mois suivant celui où l'employé lui a remis une copie du formulaire RR-50.

Ce choix demeure en vigueur jusqu'au jour où l'employé le révoque ou jusqu'au 31 décembre de l'année où il atteint l'âge de 72 ans.

Révocation du choix de cesser de cotiser au RRQ

Un employé peut révoquer son choix fait au cours d'une année précédente et recommencer à verser des cotisations au RRQ si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- L'employé a remis une copie du formulaire RR-50 à son employeur dans une année précédente.
- L'employé reçoit ou recevra un salaire admissible au RRQ.

L'employeur doit recommencer à retenir les cotisations de l'employé au RRQ et à verser ses cotisations d'employeur à partir de la première paie du mois suivant celui où l'employé lui a remis une copie du formulaire RR-50. La révocation du choix à l'emploi l'égard d'un employé demeure en vigueur jusqu'à ce que l'employé fasse un autre choix, au cours d'une autre année, de cesser de verser des cotisations au RRQ à l'égard de cet emploi ou jusqu'au 31 décembre de l'année où il atteint l'âge de 72 ans.

Responsabilité de l'employeur et de l'employé

- Si un employé fait le choix de cesser de cotiser au RRQ, il doit remplir le formulaire RR-50 (Choix ou révocation du choix de cesser de verser des cotisations au Régime de rentes du Québec). Il doit transmettre le formulaire dûment rempli à Revenu Québec et en garder une copie pour ses dossiers. L'employé doit également remettre une copie du formulaire à son employeur, une preuve d'âge et une preuve qu'il bénéficie de sa rente de retraite du RRQ ou du RPC.

Si l'employé travaille pour plus d'un employeur, il doit remettre une copie du formulaire dûment rempli à chaque employeur. S'il change d'emploi, il doit remplir un nouveau formulaire RR-50 et en remettre une copie au nouvel employeur.

L'employeur doit cesser de retenir les cotisations au RRQ à partir de la première paie du mois suivant celui où il reçoit la copie du formulaire.

Ce choix demeure en vigueur jusqu'au jour où l'employé le révoque ou jusqu'au 31 décembre de l'année où il atteint l'âge de 72 ans.

RETRAITE PROGRESSIVE

Un employé ne peut pas bénéficier de sa rente de retraite du RRQ avant l'âge de 60 ans. L'employé de 55 ans ou plus mais de moins de 72 ans qui réduit ses heures de travail en raison d'une retraite progressive du RRQ peut, à certaines conditions, convenir avec son employeur qu'une partie ou la totalité de la somme dont son salaire est réduit soit présumée lui avoir été versée, pour le calcul de ses cotisations au RRQ.

L'employeur n'est pas obligé de conclure une entente de retraite progressive avec l'employé.

L'entente que l'employeur conclut avec l'employé doit être officialisée à l'aide du formulaire établi par Retraite Québec. De plus, cette entente est valide uniquement si elle est approuvée par Retraite Québec. L'employé et l'employeur doivent partager en parts égales le paiement d'une cotisation supplémentaire au RRQ résultant de cette entente.

SALAIRE ADMISSIBLE

Un employé peut, à certaines conditions, conclure une entente avec son employeur selon laquelle la totalité ou une partie de la somme dont le salaire est réduit est considérée comme un salaire admissible versé à l'employé pour le calcul de ses cotisations au RRQ.

La somme dont le salaire est réduit et qui fait l'objet de l'entente de retraite progressive du RRQ est considérée comme un salaire admissible versé à l'employé, selon la fréquence prévue dans l'entente. Par conséquent, pour calculer les cotisations au RRQ pour une période de paie, il faut ajouter au salaire de l'employé la partie du salaire réduit qui se rapporte à cette période de paie.

Pour calculer les cotisations au RRQ d'une période de paie, il faut inclure la somme dont le salaire est réduit (faisant l'objet de l'entente) au salaire admissible versé à l'employé dans le cadre d'une retraite progressive.

Exemple n° 6:

Un employeur conclut une entente de retraite progressive avec un employé. Le salaire annuel de l'employé est 36 000 \$. Selon cette entente, la semaine de travail normale de l'employé est réduite de 20 %. L'entente prévoit que la somme de 7 200 \$ (ou 20 % de 36 000,00 \$) sera considérée comme un salaire admissible versé à l'employé au cours de l'année selon une fréquence hebdomadaire.

Calcul des cotisations au RRQ

Pour chaque période de paie, il faut retenir les cotisations au RRQ de chaque période de paie sur le total des montants suivants :

553,85 \$ (soit le salaire réellement gagné par l'employé $[(36\,000,00 \$ - 7\,200,00 \$) \div 52]$)

138,46 \$ (soit le salaire présumé qui est versé à l'employé $[7\,200,00 \$ \div 52]$)

Déclaration des cotisations au RRQ sur le relevé 1

Dans le relevé 1 de cet employé pour l'année, l'employeur doit inscrire le salaire présumé versé à l'employé à l'aide du code de renseignement complémentaire G-3 (« Retraite progressive ») pour permettre le calcul d'une cotisation supplémentaire au RRQ. L'entente de retraite progressive doit être approuvée par Retraite Québec. Le code G-3 permet à Revenu Québec de rapprocher les cotisations supplémentaires au RRQ.

Pour plus de renseignements sur les conditions à remplir pour qu'une telle entente puisse être conclue, communiquez avec Retraite Québec.

HARMONISATION DU RRQ ET DU RPC

Pour harmoniser les cotisations du RPC et du RRQ, il faut appliquer un facteur de pondération aux cotisations cumulées au RPC jusqu'au MGAP qu'un employé a déjà versées avant d'être transféré au Québec par son employeur.

Transfert au Québec

Si, au cours d'une année d'imposition, un employé est transféré par la même entité juridique (sous le même numéro d'entreprise) d'un établissement assujéti au RPC à un établissement assujéti au RRQ, l'employeur doit tenir compte du taux de cotisation applicable selon l'établissement où l'employé se présente au travail ou, s'il n'est pas obligé de se présenter au travail à l'un de ses établissements, du taux de cotisation applicable selon l'établissement d'où il est payé.

L'employeur doit verser la somme retenue au régime applicable si l'employé est transféré au cours d'une période de paie, il est considéré comme ayant travaillé pendant toute la période de paie à l'établissement où il est transféré. L'employeur doit donc verser au nouveau régime le total de la retenue faite sur son salaire pour cette période de paie.

Lorsqu'un employé est transféré d'un établissement assujéti au RPC à un établissement assujéti au RRQ, Il faut multiplier le total des cotisations au RPC retenues depuis le début de l'année par le rapport entre le taux de cotisation au RRQ pour l'année et le taux de cotisation au RPC pour l'année. Les cotisations au RRQ à retenir pour une période de paie ne doivent pas dépasser le total des cotisations maximales de l'employé pour l'année.

Dès que les cotisations pondérées au RPC, plus les cotisations au RRQ cumulées, atteignent le maximum annuel, aucune autre cotisation au RRQ n'est déduite. On considère qu'un employé qui a déjà versé la cotisation maximale au RPC a aussi versé la cotisation maximale au RRQ. C'est pourquoi aucune autre cotisation au RRQ (MGAP) n'est prélevée. Si un employé est transféré au Québec avant d'avoir versé la cotisation maximale annuelle au RPC, le facteur de pondération sera appliqué à toutes les cotisations au RPC cumulées avant de prélever les cotisations au RRQ.

$$\begin{array}{rccccccc} \text{Taux du RRQ} & \div & \text{Taux du RPC} & = & \text{Facteur de pondération} \\ 6,40 & \div & 5,95 & = & 1,075630252 \end{array}$$

Exemple n° 7:

Transfert *avant* que l'employé ait versé la cotisation maximale au RPC :

Un employé a cotisé 1 200,00 \$ en Ontario avant d'être transféré au Québec par son employeur. La cotisation cumulée de 1 200,00 \$ au RPC est considérée maintenant comme l'équivalent de 1 290,76 \$ après avoir appliqué le facteur de pondération.

$$1\,200,00 \$ \times (6,40 \div 5,95) = 1\,290,76 \$$$

Le résultat du facteur de pondération multiplié par le taux de cotisation au RPC de l'employé représente l'équivalent de cotisation au RRQ. L'équivalent de cotisation au RRQ sert à calculer les cotisations au RRQ qu'il faut retenir pour atteindre la cotisation maximale. Les cotisations au RRQ doivent cesser comme l'indique la formule suivante :

$$\begin{array}{rcc} \text{Cotisation annuelle} & - \text{Équivalent cumulé} = & \text{Cotisations au} \\ \text{maximale du RRQ} & \text{au RPC} & \text{RRQ à déduire} \end{array}$$

Dans l'exemple précité, les cotisations de l'employé au RRQ cesseront à **3 048,44 \$**.

$$4\,339,20 \$ - 1\,290,76 \$ = 3\,048,44 \$$$

Le facteur de pondération sert à s'assurer que l'employé qui a déjà atteint le plafond annuel de cotisation au RPC est considéré comme ayant versé la cotisation maximale au RRQ. Aucune cotisation au RRQ n'est donc déduite après son transfert.

Exemple n° 8:

Pierre a déjà versé la cotisation maximale au RPC de 4 034,10 \$ au Nouveau-Brunswick avant d'être transféré au Québec par son employeur. Après avoir appliqué le facteur de pondération, Pierre sera également considéré comme ayant versé la cotisation maximale au RRQ de 4 339,20 \$. Il ne doit pas cotiser au RRQ pour le restant de l'année.

Le calcul suivant a été effectué :

$$\begin{array}{rclclcl} 6,40 & \div & 5,95 & = & 1\,075630252 \\ 4\,034,10 \$ & \times & 1,0756302 & = & 4,339,20 \$ \end{array}$$

Selon l'exemple ci-dessus, l'employeur ne doit pas déduire de cotisation au RRQ du salaire de l'employé lorsque cet employé commencera à travailler au Québec.

Transfert à l'extérieur du Québec

L'employeur doit rapprocher les cotisations au RPC et au RRQ de l'employé qui a cotisé aux deux régimes sous le même numéro d'entreprise au cours de l'année d'imposition. Le RPC et le RRQ ont des taux de cotisation différents. Il faut donc utiliser la formule de rapprochement des cotisations au RPC et des cotisations au RRQ afin de calculer les cotisations au RPC de l'employé qui a été transféré par son employeur (sous le même numéro d'entreprise de l'ARC) du Québec à l'extérieur du Québec au cours de l'année.

Si, au cours de l'année d'imposition, un employé est transféré du Québec à une autre partie du Canada, le processus de rapprochement établi vise à s'assurer que le salaire admissible au RRQ et les cotisations au RPC / RRQ sont déclarés sans erreur.

Si l'employé qui est transféré du Québec ailleurs au Canada a déjà versé la cotisation maximale au RRQ avant son transfert, il ne faut pas déduire de cotisation au RPC.

L'employé recevra un crédit correspondant au montant cumulé qui est le résultat des :

$$\text{Cotisations cumulées au RRQ} \\ \times (\text{taux de cotisation du RPC} \div \text{taux de cotisation du RRQ})$$

Les cotisations au RPC commenceraient à partir du résultat ainsi obtenu jusqu'à la fin de l'année ou jusqu'à ce que l'employé ait versé la cotisation annuelle maximale au RPC.

DÉCLARATION DE FIN D'ANNÉE

L'employé est transféré au Québec au milieu de l'année :

Si, au cours de l'année d'imposition, un employé est transféré par la même entité juridique (sous le même numéro d'entreprise de l'ARC) d'un établissement assujetti au RPC à un établissement assujetti au RRQ, l'employé recevra un relevé 1 et deux feuillets T4.

Exemple: Un employé est transféré de l'Alberta au Québec durant la première période de paie du mois d'août. Il recevra :

☒ **un feuillet T4 (l'Alberta est la province d'emploi déclarée à la case 10)**

- > Couvre la période de janvier à juillet
- > Cases 16 et 16A : Total des cotisations de l'employé au RPC de janvier à juillet
- > Case 26 : Gains ouvrant droit à pension correspondants du RPC
- > Case 28 : (Exemption RPC / RRQ) : Laisser la case vide

☒ **un relevé 1 (Québec)**

- > Couvre la période d'août à décembre
- > Cases B.A et B.B : Total des cotisations au RRQ d'août à décembre
- > Case G : Salaire admissible au RRQ correspondant
- > Cases B-1 et B-2 : Cotisations au RPC / RPC2 de janvier à juillet
- > Case G-2 : Salaire admissible du RPC de janvier à juillet

☒ **un feuillet T4 (le Québec est la province d'emploi déclarée à la case 10)**

- > Couvre la période d'août à décembre
- > Cases 17 et 17A : Total des cotisations de l'employé au RRQ / RRQ2
- > Case 26 : Salaire admissible correspondant du RRQ
- > Case 28 (Exemption RPC / RRQ) : Laisser la case vide

L'employé est en congé non rémunéré :

Au Québec, **les avantages imposables non pécuniaires sont assujettis aux cotisations au RRQ.**

Quand un employé a pris un congé non rémunéré :

- Il faut appliquer le montant des avantages imposables non pécuniaires à chaque période de paie dans tous les cas.
- Si aucune rémunération en espèces n'est versée dans une période de paie :
 - Il **ne faut pas** inclure le montant de l'avantage à la case G du relevé 1.
 - Il faut déclarer le montant avec le **code G-1** dans une case vide du relevé 1.
 - L'employeur **n'a pas** à verser de cotisation au RRQ pour cette période de paie.

Les avantages imposables non pécuniaires reçus durant le congé non rémunéré sont déclarés sur le relevé 1 et les deux feuillets T4 :

- Relevé 1 : Utilisez le **code G-1** (avantage imposable en nature) si la période de paie comprend uniquement des avantages non pécuniaires (au lieu de la case G).
- Feuille T4 : Indiquez le montant à la **case 26** (il n'y a pas de case particulière dans ce cas).

AUDITS ET CONFORMITÉ

Les cotisations au RRQ sont assujetties à divers audits afin de s'assurer que les calculs, les versements et les déclarations sont justes. Ces audits peuvent être effectués par des équipes internes, des vérificateurs externes ou des autorités gouvernementales.

Types d'audits

- Audit de Revenu Québec : Révision des relevés 1 et du sommaire afin d'identifier les écarts de cotisation et de versement au RRQ.
- Audit interne : Les organisations effectuent des audits à l'interne pour rapprocher les cotisations au RRQ aux versements de ces cotisations et pour valider les calculs basés sur le salaire admissible.
- Audit externe : Les vérificateurs tiers peuvent examiner les processus de paie afin de confirmer la conformité et l'exactitude des calculs de cotisations au RRQ.

Déclencheurs d'audit les plus fréquents

- Écarts entre les versements et le sommaire 1
- L'employé se plaint au sujet des cotisations au RRQ qui ont été déduites de sa paie
- Versements erronés ou en retard
- Le salaire admissible qui a été déclaré est insuffisant

Fréquence des audits internes

- Trimestrielle
- Mensuelle
- À chaque période de paie (ce qui est recommandé pour les paies à haut volume)

Causes fréquentes des écarts

- Erreurs de configuration du logiciel de paie
- Rajustements au prorata (par exemple, l'employé a 18 ans, devient invalide ou décède, remet un formulaire RR-50)
- Trop-payé de salaire ou remboursement
- Employé transféré au Québec ou du Québec

Meilleures pratiques : documentation et contrôles internes

- Maintenir des dossiers de paie justes pour tous les employés
- Tenir des dossiers détaillés sur le versement des cotisations au RRQ
- Conserver tous les formulaires RR-50 et la documentation connexe
- Mettre en place de contrôles internes explicites, comme :
 - le rapprochement régulier des cotisations aux versements au RRQ
 - le contrôle général automatisé du salaire admissible
 - des processus d'escalade des anomalies

LISTE DE CONTRÔLE : AUDIT ET CONFORMITÉ DU RRQ

Préparation à un audit

- Vérifier que les relevés 1 et les sommaires sont justes
- S'assurer que les paramètres du logiciel de paie sont bien configurés pour le RRQ
- Établir le calendrier d'exécution des audits internes (trimestriels, mensuels ou à chaque période de paie)

Documentation

- Maintenir des dossiers de paie complets pour tous les employés
- Tenir des dossiers détaillés de tous les versements de cotisations au RRQ
- Conserver tous les formulaires RR-50 et la documentation connexe

Contrôles internes

- Rapprocher régulièrement les cotisations au RRQ aux versements au RRQ
- Mettre en place des contrôles généraux automatisés du salaire admissible
- Établir des processus d'escalade pour les écarts
- Establish clear escalation procedures for discrepancies.

Déclencheurs d'audit les plus fréquents

- Écarts entre les sommaires 1 et les versements
- L'employé se plaint au sujet des cotisations au RRQ qui ont été déduites de sa paie
- Les versements sont erronés ou en retard
- Le salaire admissible qui a été déclaré est insuffisant

RÉTROACTION

L'INP apprécie vos commentaires et vos suggestions puisque l'Institut tient à enrichir continuellement les ressources qui sont offertes à ses membres. Veuillez faire parvenir votre rétroaction au sujet de ces lignes directrices à :

Janet Grossett, LAP, CGA

Directrice des Services de conformité

Courriel de l'Institut national de la paie : lignesdirectrices@paie.ca

RESSOURCES

L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Lignes directrices sur la paie (le membre doit se connecter)

([paie.ca](#) → [Ressources](#) → [Lignes directrices sur la paie](#))

- [Lignes directrices sur le Régime de pensions du Canada et le formulaire CPT30](#)

Vous trouverez d'autres ressources utiles sur notre site web

([paie.ca](#) → [Ressources](#) → [Outils et Ressources](#)).

LÉGISLATION

- [Loi sur le régime de rentes du québec](#)

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC

- [Régime de rentes du Québec](#)

REVENU QUÉBEC

- [TP-1015.G – Guide de l'employeur : Retenues à la source et cotisations](#)
- [RL-1.G – Guide du relevé 1 : Revenus d'emploi et revenus divers](#)
- [IN-253 – Avantages imposables](#)

REMERCIEMENTS

L'Institut tient à remercier les spécialistes en la matière suivants pour leur participation au groupe de travail et leur apport à ces lignes directrices :

Manon Amiot, LAP

Laura Angelo, LAP

Karima Balfoul, LAP

Aditya Chauhan, LAP

Janet Grossett, LAP, CAÉ

Nathalie Syratt, LAP



L'Institut national de la paie

175, rue Bloor Est, Suite 1500 Sud, Toronto, Ontario M4W 3R8
416.487.3380 | 1.800.387.4693

paie.ca