



SECTION :	Adhésion
INDEX N ^o :	M100-300
TITRE :	Catégories d'employés - LRR, art. 31, 33 et 34
APPROUVÉ PAR :	Le surintendant des services financiers
PUBLICATION :	Le site Web de la CSFO (mars 2012)
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR :	Le 20 mars 2012
REMPLECE :	C100-100 (en partie), C100-300 (en partie), C100-650

La présente politique remplace la section « Class of Employees » (Catégorie d'employés) de la politique C100-100 (Clarification (anciennement Bulletin d'interprétation I)), les sections de la politique C100-300 (Class and Eligibility / Catégories et admissibilité) qui portent sur les problèmes liés aux catégories et la politique C100-650 (Individuals / Particuliers) à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente politique.

Nota : Lorsque la présente politique contredit la Loi de 1997 sur la Commission des services financiers de l'Ontario, L.O. 1997, c. 28 (la Loi sur la CSFO), la Loi sur les régimes de retraite, L.R.O. 1990, c. P.8 (la LRR) ou le Règlement 909, R.R.O. 1990 (le Règlement), c'est la Loi sur la CSFO, la LRR ou le Règlement qui prévaut.

*Nota : La version électronique de cette politique, notamment l'accès direct à tous liens en références, est disponible sur le site Web de la CSFO à l'adresse www.fSCO.gov.on.ca. Toutes les politiques sur les régimes de retraite peuvent être consultées sur la section **Retraites** du site à travers le lien des **Politiques sur les régimes de retraite**.*

La présente politique a pour objet d'expliquer le sens du terme « catégorie d'employés » en vertu des articles 31, 33 et 34 de la *Loi sur les régimes de retraite* (LRR) et de décrire quand différentes catégories peuvent être formées dans le cadre d'un régime de retraite.

Sens de « catégorie d'employés »

Un régime de retraite peut être établi pour tous les employés ou pour un groupe précis d'employés ou une « catégorie d'employés ». Il revient à l'employeur (ou à l'employeur et au syndicat, si un syndicat entre en jeu) de choisir la catégorie d'employés pour laquelle un régime de retraite sera créé. La catégorie ne doit pas enfreindre une loi applicable et l'adhésion au régime au sein de la catégorie d'employés doit être clairement déterminée et le groupe d'employé visé distinctement défini. La participation au régime ne peut pas être refusée uniquement parce qu'un employé travaille à temps partiel. La détermination de l'adhésion au régime doit se fonder sur des différences légitimes dans la nature de l'emploi ou les conditions d'emploi. Lorsque le régime de retraite est établi pour une catégorie d'employés précise, chaque employé de cette catégorie est admissible à participer au régime.

Les dispositions de la LRR qui s'appliquent à une catégorie d'employés figurent aux articles 31, 33 et 34 de la LRR. S'il y a conflit quant à savoir si un employé fait partie d'une catégorie d'employés pour lesquels un régime de retraite est établi et maintenu, le surintendant des services financiers (le surintendant) peut, par ordre, exiger de l'administrateur du régime de retraite (l'administrateur) qu'il accepte l'employé en tant que participant. Le surintendant peut rendre l'ordre s'il est d'avis que d'après la nature de l'emploi ou les conditions d'emploi de l'employé, celui-ci fait partie de la catégorie. (Remarque : le terme « ordre » renvoie à une directive par écrit du surintendant qui enjoint à un administrateur de prendre une mesure ou de s'abstenir de prendre une mesure concernant un régime de retraite).

L'un ou l'autre des groupes suivants peut constituer une catégorie d'employés :

- Les employés qui sont rémunérés par un salaire;
- Les employés qui sont rémunérés à l'heure;
- Les employés qui sont membres d'un syndicat;
- Les employés qui ne sont pas membres d'un syndicat;
- Les employés qui remplissent des fonctions de superviseur;
- Les employés qui remplissent des fonctions de gestion;
- Les employés qui sont des cadres supérieurs;
- Les dirigeants de la société;
- Les employés qui détiennent aussi une partie importante des actions de la société;
- Tout autre groupe identifiable que le surintendant accepte.

Un régime de retraite peut s'appliquer à plus d'une catégorie d'employés. Dans ce cas, les conditions du régime de retraite doivent décrire exactement les employés qui appartiennent à chaque catégorie et les dispositions du régime qui s'appliquent à chaque catégorie. Il est également possible d'établir des régimes de retraite distincts pour les différentes catégories d'employés.

Si un employé change de poste au sein de la société, sa catégorie risque de changer. Le traitement des prestations accumulées de l'employé dans le cadre de la catégorie précédente à laquelle il appartenait doit être précisé dans le texte du régime applicable.

Employés à temps partiel

La participation à un régime de retraite ne peut pas être refusée aux employés à temps partiel au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel. Si des employés à temps partiel appartiennent à une catégorie d'employés pour laquelle un régime de retraite est maintenu, ils ont le droit de participer à ce régime dès qu'ils satisfont aux conditions d'adhésion au régime.

La LRR autorise l'employeur à établir des régimes de retraite distincts pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel si le régime de retraite distinct prévoit des prestations de retraite et d'autres prestations « raisonnablement équivalentes » pour les employés à temps partiel à celles qu'assure le régime de retraite maintenu par l'employeur pour les employés ayant un emploi à temps plein. Pour de plus amples renseignements, voir la politique [M100-400 \(Régime de retraite distinct pour les employés à temps partiel - Prestations de retraite et autres prestations raisonnablement équivalentes\)](#).

Critères applicables pour établir une « catégorie d'employés »

De nombreuses questions liées aux catégories d'employés dépendent de chaque régime de retraite individuel. En effet, la réponse aux questions soulevées se trouve toujours dans les dispositions du régime de retraite visé, sous réserve des minimums législatifs. Voici des lignes directrices générales sur la constitution de catégories d'employés distinctes :

a) Particuliers comme catégories distinctes

En règle générale, un particulier désigné ne peut pas constituer une catégorie d'employés. Si des dispositions spéciales du

régime doivent être formulées pour ce particulier désigné, elles doivent constituer un régime de retraite distinct (souvent connu sous le nom de régime de retraite individuel).

Une catégorie peut être composée d'un petit nombre de particuliers s'ils forment un groupe facilement identifiable (p. ex., les vice-présidents d'une société).

b) Lieux de travail différents

Il est possible de séparer les employés en des catégories différentes selon leur lieu de travail. Dans certaines circonstances, si une partie des employés se trouvent dans une autre province, une catégorie distincte peut être créée pour eux afin de remplir les différentes exigences légales de cette province.

c) Participation facultative au régime de retraite

Il n'est pas possible de constituer une catégorie d'employés distincte uniquement pour les nouveaux employés qui décident de ne pas devenir participants au régime de retraite dès qu'ils deviennent admissibles (c'est-à-dire pour des régimes à participation facultative), mais qui changent d'avis plus tard.

d) Changements apportés aux dispositions du régime et date d'embauchage

Une catégorie peut être distinguée en fonction de l'adhésion à un régime de retraite précédent. Par exemple, l'employeur peut modifier le régime de retraite afin d'établir une structure de prestations différente pour les employés qui sont embauchés à une date précise ou après cette date. Des catégories distinctes peuvent être formées afin de distinguer ceux qui ont droit aux prestations de retraite en vertu de l'ancienne structure et ceux qui ont droit aux prestations en vertu de la nouvelle structure.

Questions posées au personnel de la CSFO sur les catégories d'employés

Lorsque vous posez des questions au personnel de la CSFO sur des questions liées aux catégories d'emploi, il est important de lui indiquer tous les faits pertinents et le contexte applicable, notamment la nature et les conditions d'emploi (p. ex., le lieu de travail, le type de travail, la description d'emploi et les fonctions, la représentation syndicale). Le personnel de la CSFO examinera chaque demande de renseignements au cas par cas, à la lumière des circonstances particulières du régime de retraite en question.