



SECTION :	Adhésion
INDEX N ^o :	M100-100
TITRE :	Conditions d'adhésion à un régime de retraite - LRR, art. 1 (1), 10 (1) 2, 25, 31, 32, 33, 52 (1); et 80 - Règlement 909, art. 38
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 [mis à jour – avril 2013]
REMPLECE :	C100-300 (en partie), C100-801, C100-890, M100-800

À compter de la date de son entrée en vigueur, la présente politique remplace la section relative aux questions d'admissibilité prévue dans la politique C100-300 (*Class and Eligibility* – Catégorie d'employés et admissibilité); et les politiques suivantes : C100-801 (*Part-Time Employees and YMPE Test* – Employés à temps partiel et condition relative au MGAP); C100-890 (*Seasonal Workers* – Travailleurs saisonniers); et M100-800 (*Étudiants généralement pas admissibles*).

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**.*

À l'établissement d'un régime de retraite, l'article 10 (1) 2 de la LRR exige que le texte du régime de retraite énonce, entre autres choses, les conditions d'adhésion au régime.

Le but de la présente politique est d'expliquer les conditions d'adhésion qu'un employé doit remplir en vertu de la LRR pour devenir participant au régime de retraite.

Cette politique est organisée selon les sections suivantes :

1. **Conditions d'adhésion à un régime de retraite**
 - 1.1 **Conditions d'adhésion pour un régime de retraite à employeur unique**
 - 1.2 **Conditions d'adhésion pour un régime de retraite interentreprises**
2. **Changement de formule de temps de travail dans le cas d'un régime de retraite à employeur unique**
3. **Postes non permanents (travailleurs à contrat, travailleurs saisonniers et étudiants)**

- 4. Vente de l'entreprise de l'employeur
- 5. Renseignements pour les nouveaux participants

ANNEXE A

Foire Aux Questions

1. Conditions d'adhésion à un régime de retraite

L'article 31 de la LRR établit les conditions d'adhésion minimales qu'un employé doit remplir pour être admissible à un régime de retraite. Le paragraphe 52 (1) de la LRR interdit de prendre en considération le sexe de l'employé au moment de déterminer les conditions d'adhésion. (Note : Le [Code des droits de la personne](#), L.R.O. 1990, chap. H. 19, prévoit d'autres motifs illicites de discrimination qui pourrait avoir un impact sur l'adhésion, tels que l'utilisation de l'âge aux fins d'admissibilité.)

Le régime de retraite peut prévoir des conditions d'adhésion moins rigoureuses que celles que prévoit la LRR. Mais le régime de retraite ne peut pas avoir des conditions d'adhésion plus rigoureuses que celles établies par la LRR. Une fois qu'un employé remplit les conditions d'adhésion, le régime ne peut pas reporter à une date ultérieure l'inscription de l'employé au régime (sauf pour des raisons administratives, comme on l'explique plus loin). Si le régime prévoit une adhésion facultative, l'employé peut choisir de remettre à plus tard son adhésion au régime. Pour en savoir plus sur l'adhésion facultative, voir la politique [M100-502 \(Adhésion obligatoire ou facultative à un régime de retraite\)](#).

Si l'employé fait partie d'une catégorie d'employés pour lesquels le régime de retraite est maintenu et qu'il remplit les conditions d'adhésion au régime, il a le droit de devenir participant de ce régime (voir la politique [M100-300 \(Catégories d'employés\)](#)). Ni les modalités d'une convention collective ni les conditions d'un régime de retraite ne peuvent enfreindre les droits accordés aux employés par la LRR. Par exemple, dans le cas d'un régime de retraite négocié par un syndicat, l'agent négociateur ne peut pas agir au nom de ses membres pour retirer le droit ou négocier le retrait du droit d'un membre du syndicat à participer au régime de retraite.

Les sections ci-dessous expliquent les conditions d'adhésion, en vertu de la LRR, qui s'appliquent à un régime de retraite à employeur unique ou à un régime de retraite interentreprises.

1.1 Conditions d'adhésion pour un régime de retraite à employeur unique

Les conditions d'adhésion qu'un employé doit remplir pour pouvoir devenir participant d'un régime de retraite offert par un employeur unique sont fondées sur une période d'emploi « continu » auprès de l'employeur. Conformément à la définition du mot « continu » à l'article 1 (1) de la LRR, un emploi continu peut inclure :

- des interruptions temporaires d'emploi en raison d'absences autorisées (p. ex. : congé de maternité, familiale ou absence pour raison de situation d'urgence); et
- des périodes de mise à pied.

Les conditions d'adhésion pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel sont décrites comme suit :

a) Employé à temps plein (art. 31 (2) de la LRR)

Un employé à temps plein a le droit de devenir participant du régime de retraite de son employeur après avoir accompli 24 mois d'emploi continu à temps plein.

S'il s'agit d'un régime de retraite *contributif* et que la date d'adhésion pour l'employé tombe au milieu d'une période de paie, l'inscription au régime peut être raisonnablement retardée (c'est-à-dire reportée au début de la période de paie suivante) pour des raisons administratives. Le surintendant des services financiers (le surintendant) peut aussi examiner, au cas par cas, toute autre proposition visant à reporter l'inscription au régime à des fins administratives.

S'il s'agit d'un régime de retraite *non contributif*, l'inscription de l'employé ne doit pas être reportée. L'employé doit être inscrit au régime dès qu'il remplit les conditions d'adhésion.

Exemple 1 :

La Société A parraine un régime de retraite *contributif* à prestations déterminées. Elle a engagé André dans un emploi à temps plein le 15 septembre 2008. Après avoir accompli 24 mois d'emploi continu, André est devenu admissible à participer au régime le 15 septembre 2010. Or, le 15 septembre tombe au milieu d'une période de paie. Par conséquent, André a été inscrit au régime et est devenu participant le 27 septembre 2010 (date à laquelle débute la période de paie suivante).

Exemple 2 :

La Société B offre un régime de retraite *non contributif* à prestations déterminées. Elle a engagé Anne dans un emploi à temps plein le 15 septembre 2008. Après avoir accompli 24 mois d'emploi continu, Anne est devenue admissible à participer au régime le 15 septembre 2010, et elle est devenue participante à cette date.

b) Employé à temps partiel (art. 31 (3), 31 (5) et 32 de la LRR)

Un employé à temps partiel a le droit de devenir participant d'un régime de retraite à employeur unique après avoir accompli 24 mois d'emploi continu à temps partiel si, pour chacune des deux années civiles consécutives précédant immédiatement son adhésion au régime, il remplit l'une des conditions suivantes, selon la condition qui est remplie en premier au cours de chaque année :

- Ses gains ont été d'au moins 35 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), tel que défini par le Régime de pensions du Canada (la condition relative aux gains) ; ou
- il a accompli 700 heures d'emploi (la condition relative aux heures).

En d'autres mots :

- Un employé à temps partiel qui remplit la condition relative aux gains la 1^{ère} année et la condition relative aux heures la 2^e année est autorisé à devenir participant du régime de retraite au bout de 24 mois d'emploi continu;
- Un employé à temps partiel qui remplit la condition relative aux heures la 1^{ère} année et la condition relative aux gains la 2^e année est autorisé à devenir participant du régime de retraite au bout de 24 mois d'emploi continu;
- Un employé à temps partiel qui remplit la condition relative aux gains la 1^{ère} année et la 2^e année est autorisé à devenir participant du régime de retraite au bout de 24 mois d'emploi continu; ou
- un employé à temps partiel qui remplit la condition relative aux heures la 1^{ère} année et la 2^e année est autorisé à devenir participant du régime au bout de 24 mois d'emploi continu.

Il convient de noter ce qui suit :

- En ce qui concerne la condition relative aux gains, on doit prendre en compte le montant total du revenu imposable de l'employé.
- En ce qui concerne la condition relative aux heures, on doit prendre en compte le nombre total d'heures travaillées, y compris les heures supplémentaires.
- Le surintendant peut aussi approuver une autre condition visant à déterminer la condition d'adhésion au régime, s'il est d'avis que, dans les circonstances, l'autre condition est équivalent à la condition relative aux gains.
- Une fois qu'un employé à temps partiel devient participant du régime de retraite, il ne peut pas perdre son adhésion pour la seule raison qu'il ne remplit pas la condition relative aux gains ou la condition relative aux heures lors d'une année civile subséquente.

Si le régime de retraite est un régime *contributif* et que la date d'adhésion pour l'employé tombe au milieu d'une période de paie, l'inscription au régime peut être raisonnablement retardée (c'est-à-dire reportée au début de la période de paie suivante) pour des raisons administratives. Le surintendant peut aussi examiner, au cas par cas, toute autre proposition visant à reporter l'inscription au régime à des fins administratives.

S'il s'agit d'un régime de retraite *non contributif*, l'inscription de l'employé ne doit pas être reportée. L'employé doit être inscrit au régime dès qu'il remplit les conditions d'adhésion.

Exemple 1 :

La Société C parraine un régime de retraite *contributif* à cotisations déterminées. Elle a engagé Mathieu dans un emploi à temps partiel le 15 avril 2008. En 2008, Mathieu a uniquement rempli la condition relative aux gains. En 2009, il a rempli à la fois la condition relative aux heures et la condition relative aux gains.

Au 15 avril 2010, Mathieu a accompli 24 mois d'emploi continu à temps partiel. Étant donné qu'il a rempli la condition relative aux gains en 2008, et les deux conditions relatives aux gains et aux heures en 2009, il a eu le droit d'être inscrit au régime le 15 avril 2010. Or, le 15 avril tombe au milieu d'une période de paie. Par conséquent, Mathieu a été inscrit au régime et est devenu participant le 26 avril 2010 (date à laquelle débute la période de paie suivante).

Exemple 2 :

La Société D parraine un régime de retraite *contributif* à prestations déterminées. Elle a engagé Suzanne dans un emploi à temps partiel le 15 décembre 2005. En 2005, Suzanne n'a rempli ni la condition relative aux gains ni la condition relative aux heures. En 2006, elle a rempli les deux conditions. En 2007, Suzanne n'a rempli aucune des conditions parce qu'elle a pris un congé non rémunéré du 15 février au 26 novembre 2007.

En 2008 et 2009, Suzanne a rempli à la fois la condition relative aux gains et la condition relative aux heures. Suzanne a eu le droit d'être inscrite au régime le 1^{er} janvier 2010, et elle est devenue participante à cette date.

Exemple 3 :

La Société E parraine un régime de retraite *contributif* à prestations déterminées. Elle a engagé René dans un emploi à temps partiel le 15 février 2008. En 2008 et 2009, René a rempli à la fois la condition relative aux gains et la condition relative aux heures.

Au 15 février 2010, René a accompli 24 mois d'emploi continu à temps partiel. Or, le 15 février tombait au milieu d'une période de paie. Par conséquent, René a été inscrit au régime et est devenu participant le 18 février 2010 (date à laquelle débute la période de paie suivante).

Exemple 4 :

La Société F parraine un régime de retraite *non contributif* à prestations déterminées. Elle a engagé Christine dans un emploi à temps partiel le 15 février 2008. En 2008 et 2009, Christine a rempli à la fois la condition relative aux gains et la condition relative aux heures.

Au 15 février 2010, Christine a accompli 24 mois d'emploi continu à temps partiel. Elle a eu le droit d'être inscrite au régime le 15 février 2010, et est devenue participante à cette date.

1.2 Conditions d'adhésion pour un régime de retraite interentreprises

Les conditions d'adhésion qu'un employé doit remplir pour pouvoir devenir participant d'un régime de retraite interentreprises sont basées sur les gains de l'employé et ses heures d'emploi auprès de tous les employeurs participants. Il n'est pas nécessaire que l'emploi soit continu pour que l'employé remplisse les conditions d'admissibilité.

Les conditions d'adhésion qui s'appliquent à un régime de retraite interentreprises sont énoncées aux articles 31 (4), 31 (5) et 32 de la LRR. Un employé à temps plein ou à temps partiel a le droit de devenir participant du régime interentreprises si, pour chacune des deux années civiles consécutives précédant immédiatement l'année au cours de laquelle il demande son adhésion au régime, il remplit l'une des conditions suivantes, selon la condition qui est remplie en premier au cours de chaque année:

- Ses gains auprès d'un ou de plusieurs des employeurs participants ont été d'au moins 35 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP), telle que définie par le Régime de pensions du Canada (la condition relative aux gains) ; ou
- il a accompli 700 heures d'emploi auprès d'un ou de plusieurs des employeurs participants (la condition relative aux heures).

En d'autres mots :

- Une employée qui remplit la condition relative aux gains la 1^{ère} année et la condition relative aux heures la 2^e année est autorisée à devenir participante du régime de retraite;
- Un employé qui remplit la condition relative aux heures la 1^{ère} année et la condition relative aux gains la 2^e année est autorisé à devenir participant du régime de retraite;
- Un employé qui remplit la condition relative aux gains la 1^{ère} année et la 2^e année est autorisé à devenir participant du régime de retraite; ou
- un employé qui remplit la condition relative aux heures la 1^{ère} année et la 2^e année est autorisé à devenir participant du régime.

Il convient de noter ce qui suit :

- En ce qui concerne la condition relative aux gains, on doit prendre en compte le montant total du revenu imposable que l'employé a gagné auprès de tous les employeurs participants.
- En ce qui concerne la condition relative aux heures, on doit prendre en compte le nombre total d'heures travaillées auprès de tous les employeurs participants, y compris les heures supplémentaires.
- Le surintendant peut aussi approuver une autre condition visant à déterminer l'admissibilité à l'adhésion au régime, s'il est d'avis que, dans les circonstances, l'autre condition est équivalente à la condition relative aux gains.
- Une fois qu'un employé devient participant du régime de retraite, il ne peut pas perdre sa qualité de participant pour la seule raison qu'il ne remplit pas la condition relative aux gains ou la condition relative aux heures lors d'une année civile subséquente.

Si le régime de retraite est un régime *contributif* et que la date d'admissibilité à l'adhésion pour l'employé tombe au milieu d'une période de paie, l'inscription au régime peut être raisonnablement retardée (c'est-à-dire reportée au début de la période de paie suivante) pour des raisons administratives. Le surintendant peut aussi examiner, au cas par cas, toute autre proposition visant à reporter l'inscription au régime à des fins administratives.

S'il s'agit d'un régime de retraite *non contributif*, l'inscription de l'employé ne doit pas être reportée. L'employé doit être inscrit au régime dès qu'il remplit les conditions d'admissibilité.

Exemple 1 :

La Société W et la Société X sont des employeurs qui participent à un régime de retraite interentreprises. Ruth a commencé un emploi à temps plein auprès de la Société W le 15 février 2008. Elle a cessé de travailler dans la Société W le 30 juin 2008. Le 15 juillet 2008, elle a commencé un emploi à temps partiel dans la Société X. En 2008 et 2009, Ruth a rempli à la fois la condition relative aux gains et la condition relative aux heures. Elle a eu le droit d'être inscrite au régime le 1^{er} janvier 2010, et elle est devenue participante à cette date.

Exemple 2 :

La Société Y et la Société Z sont des employeurs qui participent à un régime de retraite interentreprises. Pierre a commencé un emploi à temps partiel auprès de la Société Y le 15 novembre 2006. Il a cessé de travailler dans la Société Y le 15 mai 2007. En 2006 et 2007, il n'a rempli ni la condition relative aux gains ni la condition relative aux heures. Le 15 février 2008, Pierre a commencé un emploi à temps plein dans la Société Z. En 2008 et 2009, il a rempli à la fois la condition relative aux gains et la condition relative aux heures. Pierre a eu le droit d'être inscrit au régime le 1^{er} janvier 2010, et il est devenu participant à cette date.

2. Changement de formule de temps de travail dans le cas d'un régime de retraite à employeur unique

Si, au cours de la période d'adhésion, la formule de temps de travail d'un employé passe d'un temps partiel à un temps plein (ou vice versa), les conditions d'adhésion que l'employé doit remplir pour être inscrit au régime peuvent aussi changer. En d'autres mots, si un employé à temps partiel devient employé à temps plein au cours de la période d'adhésion, la personne doit remplir les conditions d'adhésion applicables aux employés à temps plein. De même, si un employé à temps plein devient employé à temps partiel au cours de la période d'adhésion, la personne doit remplir les conditions d'admissibilité applicables aux employés à temps partiel.

Exemple 1 :

La Société M (employeur unique) parraine un régime de retraite à prestations déterminées. Elle a engagé Corinne dans un emploi à *temps partiel* le 15 décembre 2006. En 2006, Corinne n'a pas rempli la condition relative aux gains ni la condition relative aux heures, mais elle a rempli les deux conditions en 2007.

Le 15 janvier 2008, Corinne est devenue employée à *temps plein*. Du fait que sa formule de temps de travail a changé, passant du temps partiel au temps plein, elle a dû, en 2008, remplir les conditions d'admissibilité s'appliquant aux employés à temps plein. Corinne a travaillé à *temps plein* continu durant les 24 mois suivants. Elle a eu le droit d'être inscrite au régime le 15 janvier 2010, et elle est devenue participante à cette date.

Exemple 2 :

La Société N (employeur unique) parraine un régime de retraite à cotisations déterminées. Robert a débuté dans la société dans un emploi à *temps plein* le 15 janvier 2007.

Le 15 septembre 2008, Robert est devenu employé à *temps partiel*. Étant donné que sa formule de temps de travail a changé en 2008, passant à un temps partiel, il a dû remplir les conditions d'adhésion applicables aux employés à temps partiel. Robert a travaillé à *temps partiel* continu durant les 24 mois suivants. Il a aussi rempli les deux conditions relatives aux gains et aux heures en 2007 (en tant qu'employé à temps plein) et en 2008 (en tant qu'employé à temps plein et à temps partiel). Robert a eu le droit d'être inscrit au régime le 15 septembre 2010, et il est devenu participant à cette date.

3. Postes non permanents (travailleurs à contrat, travailleurs saisonniers et étudiants)

En général, un travailleur à contrat est embauché par un employeur pour une durée temporaire. L'emploi du travailleur cesse quand son contrat d'emploi expire.

Les travailleurs saisonniers sont embauchés dans un secteur d'activité où la disponibilité du travail est fonction de la saison. Par exemple, on trouve ces travailleurs le plus souvent dans le secteur agricole, le secteur de la pêche, l'industrie du tourisme.

Les étudiants travaillent parfois seulement l'été, parfois aussi au cours de leurs études dans le cadre d'un programme d'éducation coopérative; ils peuvent aussi travailler à temps partiel tout en poursuivant leurs études.

Comme on l'a mentionné plus haut dans cette politique, un employé qui fait partie d'une catégorie d'employés dont le régime de retraite est maintenu a le droit de participer à ce régime s'il remplit les conditions d'adhésion prévues. En cas de différend quant à l'appartenance d'un employé à une catégorie d'employés, le surintendant prendra en considération la nature de l'emploi et les conditions d'emploi de cet employé pour déterminer si celui-ci fait partie ou non de la catégorie des employés couverte par le régime, conformément à l'article 33 de la LRR.

Nous expliquons ci-dessous la différence dans les conditions d'adhésion pour des travailleurs non permanents dans le cadre d'un régime de retraite à employeur unique et d'un régime de retraite interentreprises.

a) Postes non permanents – Régime de retraite à employeur unique

Les travailleurs non permanents dont la relation d'emploi avec leur employeur cesse chaque année pourraient répondre à la définition du mot « continu » à l'article 1 (1) de la LRR s'ils sont en mesure de démontrer qu'il existe une situation d'emploi uniforme auprès du même employeur, malgré les mises à pied annuelles. S'ils répondent à la définition du mot « continu » et si, par ailleurs, ils font partie de la catégorie d'employés pour lesquels le régime de retraite a été établi et qu'ils remplissent les conditions d'adhésion pour devenir participants du régime, il faut leur offrir l'adhésion au régime.

b) Postes non permanents – Régime de retraite interentreprises

L'adhésion au régime de retraite interentreprises doit être offerte aux travailleurs non permanents s'ils font partie de la catégorie d'employés pour lesquels le régime de retraite interentreprises a été établi et qu'ils remplissent les conditions d'adhésion pour devenir participants du régime.

4. Vente de l'entreprise de l'employeur

L'article 80 de la LRR prévoit qu'en cas de vente de l'entreprise ou de l'actif de l'entreprise de l'employeur, si l'acquéreur de l'entreprise (l'employeur subséquent) fournit un régime de retraite pour les employés de l'employeur précédent, la période d'emploi auprès de l'employeur précédent est prise en compte pour déterminer quand les employés remplissent les conditions d'admissibilité au régime de l'employeur subséquent. Dans ce cas :

- Si, à la date de la vente, un employé n'est pas participant du régime de l'employeur précédent, pour pouvoir participer au régime de l'employeur subséquent, l'employé devra remplir les conditions d'admissibilité au régime en fonction du temps de service requis par l'employeur subséquent.
- Si, à la date de la vente, un employé est participant du régime de l'employeur précédent, il conservera son adhésion au régime, peu importe les conditions d'adhésion prévues pour l'adhésion au régime de l'employeur subséquent.

Par exemple :

La Société ABC parraine un régime de retraite qui prévoit qu'un employé à temps plein peut participer au régime au bout de 12 mois d'emploi continu à temps plein. La Société ABC vend son entreprise.

La Société XYZ (l'acquéreur et employeur subséquent) parraine un régime de retraite qui prévoit qu'un employé à temps plein peut participer au régime au bout de *24 mois* d'emploi continu à temps plein.

a) Scénario n° 1

À la date de la vente de la Société ABC à la Société XYZ, Adam ne participait pas au régime de retraite de son employeur. Il n'avait accompli que 8 mois d'emploi continu à temps plein dans la Société ABC.

Adam a accepté un emploi dans la Société XYZ. Pour qu'il ait le droit de participer au régime de retraite de la Société XYZ, il doit accomplir 16 autres mois d'emploi continu à temps plein (24 mois, *moins* les 8 mois d'emploi continu déjà accomplis auprès de la Société ABC).

b) Scénario n° 2

À la date de la vente de la Société ABC à la Société XYZ, Jeanne participait au régime de retraite de la Société ABC. À la date de la vente, elle avait accompli 20 mois d'emploi continu à temps plein.

Jeanne a accepté un emploi dans la Société XYZ. Puisque Jeanne était déjà participante du régime de la Société ABC à la date de la vente, elle devient immédiatement participante du régime de retraite de la Société XYZ, même si elle ne remplit pas la condition des 24 mois d'emploi continu prévue par le régime de l'employeur subséquent.

5. Renseignements pour les nouveaux participants

Conformément à l'article 25 de la LRR, l'administrateur d'un régime de retraite doit fournir par écrit, à chaque employé qui est admissible au régime de retraite ou qui sera tenu d'y participer, les renseignements suivants :

- une explication des dispositions du régime qui s'appliquent à l'employé;
- une explication des droits et obligations de l'employé à l'égard du régime de retraite; et
- les autres renseignements que prescrivent les règlements.

Conformément à l'article 38 du Règlement 909, les renseignements visés ci-dessus doivent être fournis à l'employé :

- dans les 60 jours suivant la date à laquelle débute son emploi si l'employé est admissible à devenir participant du régime à la date de commencement de l'emploi (c'est-à-dire dans le cas de régimes qui prévoient une adhésion immédiate);
- dans les 60 jours qui précèdent la date à laquelle l'employé deviendra admissible à devenir participant du régime (c'est-à-dire dans le cas de régimes qui prévoient une période d'attente pour l'inscription); ou
- dans les 60 jours suivants la date à laquelle le régime de retraite est établi si l'employé devient participant à la date d'établissement du régime (c'est-à-dire dans le cas de régime nouvellement établis).

L'employeur ou les employeurs doivent fournir à l'administrateur l'information nécessaire qui lui permettra de remplir les obligations énoncées à l'article 25 de la LRR. L'employeur doit fournir l'information en temps opportun de sorte que l'administrateur puisse se conformer aux délais énoncés à l'article 38 du Règlement 909.

L'administrateur doit prévoir un processus d'inscription formel afin de documenter l'inscription des employés au régime de retraite. Le processus doit préciser quels renseignements doivent être fournis aux employés et les délais dans lesquels ils doivent leur être communiqués. Pour en savoir plus sur le processus d'inscription, voir la politique [M100-502 \(Adhésion obligatoire ou facultative à un régime de retraite\)](#).

ANNEXE A

Foire Aux Questions

Q. Si un employeur décide d'établir un régime de retraite, doit-il offrir l'adhésion au régime à tous les employés?

R. Non. L'employeur peut établir un régime de retraite pour un groupe particulier d'employés, une « catégorie d'employés ». Pour déterminer si un employé fait partie ou non de cette catégorie, on prend en considération la nature de l'emploi et les conditions d'emploi de la personne. Cependant, une fois que le régime de retraite est établi pour une catégorie d'employés particulière, tous les employés qui font partie de cette catégorie (y compris les employés à temps partiel) sont admissibles à devenir participants du régime. Pour de plus amples renseignements sur la catégorie d'employés, voir la politique [M100-300 \(Catégories d'employés\)](#).

Q. Un régime de retraite peut-il prévoir une disposition qui permet de renoncer aux conditions d'adhésion pour certains employés, par exemple, dans le cas où l'employeur désire offrir une inscription rapide au régime pour attirer dans son entreprise un personnel choisi?

R. Oui, tant que le régime de retraite prévoit une disposition qui autorise expressément une telle mesure.

Q. Un régime de retraite peut-il prévoir des conditions d'admissibilité différentes pour les différentes catégories d'employés?

R. Oui. Un régime de retraite peut prévoir des conditions d'adhésion pour différentes catégories d'employés. Par exemple, le régime peut permettre aux employés d'une catégorie d'adhérer au régime avant les employés d'une autre catégorie particulière. Le régime peut, par ailleurs, exiger l'adhésion obligatoire pour une catégorie et prévoir une adhésion facultative pour une autre catégorie d'employés. Pour en savoir plus sur les catégories d'employés, voir la politique [M100-300 \(Catégories d'employés\)](#).

Q. Lors de la négociation d'une convention collective, un syndicat peut-il agir au nom de ses membres pour retirer le droit ou négocier le retrait du droit d'une personne à devenir participante du régime de retraite?

R. Non. La LRR prévoit que l'adhésion à un régime de retraite doit être offerte à tous les employés qui font partie de la catégorie d'employés pour laquelle le régime a été établi. Les conditions de la convention collective ne peuvent pas prévaloir sur les droits accordés à un employé par la LRR.

Q. Un employé à temps partiel peut-il remplir la condition relative aux gains la 1^{ère} année et la condition relative aux heures la 2^e année?

R. Oui. L'employé a la possibilité de remplir l'une ou l'autre de ces conditions chaque année (l'on prendra en compte la condition que l'employé remplit en premier).

Q. Dans le cas d'un employeur parrainant plus d'un régime de retraite, si un employé va être transféré d'un régime à un autre (par exemple, du régime de retraite des employés horaires au régime des employés salariés), le service accompli lorsque l'employé participait au premier régime doit-il être pris en compte aux fins des conditions d'adhésion s'appliquant au second régime?

R. Oui. Le service accompli lorsque l'employé participait au premier régime doit être pris en compte dans les conditions d'adhésion s'appliquant au second régime. La LRR n'exige pas que la personne doive remplir les conditions d'adhésion propres à la catégorie d'employés pour laquelle le régime de retraite a été établi. Par conséquent, dans l'exemple suggéré dans la question, si un employé qui participe au régime de retraite des employés horaires devient employé salarié, il a le droit d'être inscrit immédiatement au régime des employés salariés, sans avoir à remplir les conditions d'adhésion établies pour le régime des employés salariés.