



[VERSION FRANÇAISE NON OFFICIELLE]

Le 16 février 2021

Tamara DeMos  
Directrice générale, Division des régimes de retraite privés  
Bureau du surintendant des institutions financières Canada  
Kent Square 255, rue Albert, 12<sup>e</sup> étage  
Ottawa, ON K1A 0H2

**Objet : InfoPensions 23 - Droit à une prestation de pension d'un participant qui demeure à l'emploi**

Chère Tamara,

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (« **ACARR** ») est le principal défenseur des promoteurs et des administrateurs de régimes dans la recherche d'un système de revenu de retraite équilibré, efficace et durable au Canada. Nous représentons des promoteurs, des administrateurs, des fiduciaires et des fournisseurs de services de régimes de retraite et nos membres représentent plus de 400 entreprises et régimes de revenu de retraite qui couvrent des millions de participants.

Nous vous écrivons à la suite de notre discussion du 16 décembre 2020 concernant InfoPensions 23 et les directives qui y sont fournies sous la rubrique « Droit à une prestation de pension d'un participant qui demeure à l'emploi ». Nous apprécions que le BSIF ait indiqué que cette interprétation est en cours de révision et nous voulions profiter de l'occasion pour vous faire part de nos commentaires.

Respectueusement, nous ne sommes pas d'accord avec l'interprétation que fait le BSIF de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* (la « LNPP ») telle qu'elle est énoncée dans le document InfoPensions 23. Nous sommes d'avis que la LNPP **permet** à un employeur de concevoir un régime de sorte qu'un participant puisse commencer à recevoir une pension pendant qu'il est un employé, mais qu'il **ne s'agit pas d'une norme minimale** selon laquelle un régime doit être conçu pour permettre ce résultat. Notre opinion est fondée sur une lecture de la loi dans son ensemble, sur l'historique de la LNPP et sur une approche téléologique de l'interprétation de la loi.

### **1. PARAGRAPHE 16(1)**

Le paragraphe 16(1) stipule qu'un participant « a droit » à une « prestation de pension immédiate » lorsqu'il atteint « l'âge admissible ». Chacun de ces trois termes est important pour l'interprétation du paragraphe 16(1), et le sens ordinaire et l'utilisation contextuelle de ces termes sont examinés ci-dessous. Pour faciliter la lecture, le paragraphe 16(1) stipule ce qui suit :

Âge admissible

16 (1) Un régime de pension doit prévoir que chaque participant a droit à une prestation de pension immédiate dès qu'il atteint l'âge admissible. [nous soulignons]

### **(a) Sens des mots « a droit » (*entitled* en anglais)**

Le terme « a droit » [*entitled*] est défini comme « ayant droit à certains avantages ou privilèges »<sup>1</sup>. La LNPP utilise le terme « a droit » [*entitled*] 53 fois [dans la version anglaise]. Il est souvent utilisé lorsqu'une personne a un droit inconditionnel et immédiat à des avantages ou à des privilèges. Par exemple, le paragraphe 23(1) décrit le droit d'un survivant à une prestation de survivant qui est inconditionnel et immédiat :

23 (1) Le survivant d'un participant ou d'un ancien participant qui a droit à une prestation de pension différée au titre de l'article 17, ou du participant qui y aurait droit si sa participation prenait fin, a droit aux droits à pension, calculés conformément à l'article 21, auxquels le participant ou l'ancien participant aurait eu droit, à la date de son décès, s'il avait cessé de travailler ce même jour et était toujours vivant.

Toutefois, dans d'autres articles de la LNPP, le terme « a droit » fait référence à un droit **conditionnel et futur** à une prestation ou à un privilège. Par exemple, au sous-alinéa 28(1)b)(i), le relevé annuel d'un participant doit indiquer les prestations de pension auxquelles le participant « a droit » comme suit :

28 (1) Un régime de pension doit prévoir que :

b) chaque participant ainsi que son époux ou conjoint de fait doivent recevoir, selon les circonstances et les modalités réglementaires, dans les six mois suivant la fin de chaque année de fonctionnement du régime ou tout délai supérieur accordé par le surintendant, un relevé indiquant :

(i) dans le cas d'un régime à prestations déterminées, les prestations de pension auxquelles le participant a droit, à la fin de l'année, au titre du régime,

Nonobstant l'utilisation du terme « a droit », la prestation de pension divulguée en vertu du sous-alinéa 28(1)b)(i) est la prestation de pension accumulée par le participant à la fin de l'année, à laquelle il n'a droit que de façon conditionnelle s'il met fin à son emploi ou prend sa retraite. De plus, ce droit ne peut être payable « à la fin de l'année » qu'à la condition qu'il quitte son emploi ou prenne sa retraite, sinon le droit est payable à l'avenir.

De même, l'article 30 de la LNPP décrit comme suit les droits d'un employé dans le contexte d'une vente d'entreprise :

30 (1) Le salarié conserve, si les faits suivants surviennent, son droit aux prestations prévues par le régime de l'employeur relativement à sa période de participation à ce régime, sans accumulation de nouveaux droits à pension pour l'emploi qu'il occupe auprès du nouvel employeur :

a) l'employeur qui cotise à un régime de pension vend, cède ou aliène de toute autre façon son entreprise ou son exploitation ou tout ou partie des actifs y afférents;

b) le salarié de l'employeur devient le salarié de l'acquéreur de l'entreprise, de l'exploitation ou d'actifs, désigné au présent article, le nouvel employeur;

c) le nouvel employeur ne prend pas la responsabilité des prestations accumulées sous le régime de pension de l'employeur.

(2) Dans le cas de la réalisation des faits visés aux alinéas (1)a) et b), que le nouvel employeur prenne ou non la responsabilité des prestations accumulées sous le régime de l'employeur, les faits suivants sont réputés être survenus :

a) la participation, au régime de l'employeur, d'un salarié visé à l'alinéa (1)b) est réputée ne pas avoir cessé;

b) la période d'emploi du salarié est réputée comprendre son emploi auprès de l'employeur et du nouvel employeur, sans interruption, pour la détermination des faits suivants :

(i) la période d'emploi relativement à une condition d'admissibilité du régime du nouvel employeur,

(ii) le droit du salarié à une prestation au titre du régime de l'employeur ou du nouvel employeur.

---

<sup>1</sup> Voir: [Merriam-Webster.com/dictionary/entitled](http://Merriam-Webster.com/dictionary/entitled)

Le droit décrit au paragraphe 30(1) est également un droit futur éventuel qui peut ne pas être payable ou même déterminable avant que l'employé ne quitte son emploi ou ne prenne sa retraite d'un nouvel employeur.

Le point commun entre le sous-alinéa 28(1)b)(i) et le paragraphe 30(1) est que tous deux traitent des prestations de pension auxquelles le participant a un droit futur éventuel, mais qui ne sont pas encore payables parce que le participant peut ne pas avoir rempli toutes les conditions nécessaires en vertu du régime de pension pour recevoir effectivement la prestation de pension. Le sens du terme « droit » dans le contexte du sous-alinéa 28(1)b)(i) et du paragraphe 30(1) s'apparente donc au concept de « droits acquis ».

La première interprétation du terme « droit » semble être celle que le BSIF a donnée au paragraphe 16(1) aux fins du bulletin InfoPensions 23. Toutefois, pour les raisons exposées ci-dessous, nous sommes d'avis que l'interprétation appropriée de la LNPP exige que le droit décrit au paragraphe 16(1) soit un droit futur éventuel, semblable à celui qui est prévu au sous-alinéa 28(1)b)(i) et au paragraphe 30(1), et que l'éventualité - qu'il s'agisse du choix de prendre sa retraite ou de l'obligation de cesser son emploi - soit déterminée en fonction des modalités du régime de pension.

### **(b) Prestation de pension immédiate**

Le paragraphe 16(1) donne droit à un participant à une « prestation de pension immédiate ». L'expression « prestation de pension immédiate » englobe l'expression « prestation de pension », qui sont toutes deux définies comme suit :

**prestation de pension immédiate** Prestation de pension dont le service doit commencer dans l'année suivant l'ouverture du droit du participant. [nous soulignons]

**prestation de pension** Montant périodique auquel a ou pourra avoir droit, au titre d'un régime de pension, le participant ou l'ancien participant, son époux ou conjoint de fait, son survivant ou son bénéficiaire désigné, ou sa succession. [nous soulignons]

Une « prestation de pension immédiate » « doit » (c'est-à-dire qu'elle **est obligée**) commencer dans l'année qui suit la date à laquelle le participant y a droit. En l'absence de toute éventualité ou de tout événement déclencheur - comme la cessation d'emploi ou le choix du participant - la définition de « prestation de pension immédiate » exigerait que toute personne qui atteint « l'âge admissible » commence automatiquement à recevoir une prestation de pension dans l'année qui suit, qu'elle le veuille ou non, qu'elle continue d'être à l'emploi ou non. Pour des raisons évidentes, cela ne peut être l'intention du législateur. De plus, un tel résultat serait incompatible avec le paragraphe 16(5) de la LNPP, qui prévoit qu'une personne peut continuer à travailler après « l'âge admissible » sans recevoir de prestations de pension.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Le paragraphe 16(5) stipule ce qui suit :

Emploi après l'âge admissible

(5) Un régime de pension qui prévoit, d'une façon générale, que la période d'emploi d'un participant ou sa rémunération durant cette période, ou les deux, influent sur ses prestations de pension doit également prévoir l'application de ces facteurs relativement à la période postérieure à l'âge admissible, pour le calcul de ses prestations de pension, s'il continue à travailler après l'âge admissible sans recevoir de prestations de pension, relativement à l'emploi qu'il occupe auprès de l'employeur actuel, sous réserve des dispositions du régime fixant :

- a) le nombre maximal d'années d'emploi dont il peut être tenu compte pour la détermination des prestations de pension;
- b) le montant maximal des prestations de pension.

Compte tenu de ce qui précède, la seule façon d'interpréter le terme « a droit » au paragraphe 16(1) d'une manière qui soit harmonieuse avec le paragraphe 16(5) et qui donne un sens à l'exigence d'un an dans la définition de l'expression « prestation de pension immédiate », est de l'interpréter comme un droit futur acquis, mais éventuel (c'est-à-dire qu'il n'est pas encore payable parce que le participant doit encore faire quelque chose pour commencer à recevoir une pension). Cette interprétation serait également conforme à l'opinion selon laquelle l'objectif initial du paragraphe 16(1) était de prévoir simplement l'acquisition d'une « prestation de pension » à « l'âge admissible ».<sup>3</sup>

De plus, cette interprétation est appuyée par la définition de « prestation de pension immédiate », qui englobe le terme défini « prestation de pension ». Une « prestation de pension » est le « montant périodique auquel a ou pourra avoir droit, au titre d'un régime de pension, le participant ... ». Par conséquent, une « prestation de pension immédiate » est le montant périodique qui doit commencer à être versé dans l'année qui suit la date à laquelle le participant y a droit en vertu du régime de pension. En raison de la définition de « prestation de pension », la définition de « prestation de pension immédiate » comprend une reconnaissance du fait que le régime de pension peut imposer une condition au droit d'un participant à la « prestation de pension immédiate », à condition que cette condition ne soit pas autrement contraire à la LNPP.

### **c) Sens de l'expression « âge admissible »**

L' « âge admissible » est défini comme suit dans la LNPP :

**âge admissible** Âge minimal, compte tenu des périodes d'emploi du participant auprès de l'employeur ou de sa période de participation au régime, le cas échéant, auquel le service d'une prestation de pension — autre qu'une prestation d'invalidité au sens des règlements — peut débiter en faveur du participant, au titre du régime, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de l'administrateur et sans réduction pour retraite anticipée. (*pensionable age*) [nous soulignons]

À cet égard, la définition de l' « âge admissible » fait également preuve de retenue à l'égard des modalités du régime de pension pour déterminer si une « prestation de pension » est payable.

## **2. LA CESSATION DE LA CONDITION D'EMPLOI N'EST PAS CONTRAIRE À LA LNPP**

À notre avis, une condition qui exige qu'un participant cesse son emploi pour commencer à recevoir une pension n'est pas contraire à la LNPP. L'ACARR est plutôt d'avis que la LNPP **permet** à un employeur de concevoir un régime de sorte qu'un participant puisse commencer à recevoir une pension pendant qu'il est un employé, mais qu'il **ne s'agit pas d'une norme minimale** selon laquelle un régime doit être conçu pour permettre cette option. Nous sommes de cet avis pour les raisons suivantes.

**Premièrement**, le fait de permettre une condition de cessation d'emploi n'entraînerait pas une seule incohérence au sein de la LNPP. Le terme « a droit » dans la LNPP a deux sens, et l'interprétation ci-dessus est conforme à l'une d'elles. Contrairement à l'opinion exprimée dans le bulletin InfoPensions 23, pour laquelle nous devons soit intégrer un choix exercé par le participant au paragraphe 16(1), soit supprimer l'exigence d'un an dans la définition de « prestation de pension immédiate », l'interprétation ci-dessus donne un sens à chaque article de la loi.

---

<sup>3</sup> Avant les modifications apportées à la LNPP en 2010, un régime de pension pouvait imposer une condition d'acquisition d'un minimum de service (c.-à-d. deux ans d'acquisition pour le service après 1986, et 45 ans et 10 ans de service pour le service avant 1987).

Nous notons également que la position du BSIF dans le bulletin InfoPensions 23 semble être influencée par le paragraphe 2(3) qui définit le terme « retraite » comme suit :

2 (3) Pour l'application de la présente loi, un participant est réputé avoir pris sa retraite au moment où débute le service d'une prestation de pension immédiate, qu'il continue ou non d'occuper son emploi.

L'ACARR estime que le terme « retraite » signifie simplement qu'un régime de pension **peut être** conçu de manière à exiger ou non la cessation d'emploi. Il ne dicte pas une norme minimale. Comme un principe de longue date en matière d'interprétation des lois veut qu'une interprétation qui donne un sens à tous les articles d'une loi, et à tous les mots de chaque article, soit préférée à une interprétation qui n'en donne pas, nous croyons que l'interprétation de l'ACARR devrait être préférable.

**Deuxièmement**, l'interprétation de l'ACARR est conforme à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (« LIR »). La LIR exige qu'une « prestation de pension » commence au plus tard le 31 décembre de l'année où le participant atteint 71 ans (et 69 ans dans des années précédentes). Les textes de régimes doivent être rédigés de façon à permettre le début de la pension sans cessation d'emploi si un employé choisit de rester en poste après 71 ans en raison de la LIR, et la LNPP permet cette dualité. Le paragraphe 8502(a) du règlement d'application de la LIR exige également que l'objet principal d'un régime de pension « consiste à prévoir le versement périodique de montants à des particuliers, après leur retraite et jusqu'à leur décès, pour les services qu'ils ont accomplis à titre d'employés ». Si l'objectif principal d'un régime de pension en vertu de la LIR doit être de fournir des prestations de pensions pendant la retraite, la norme minimale par défaut en vertu de la LNPP ne devrait pas être de verser des pensions aux personnes qui demeurent employées.

**Troisièmement**, si le fait de commencer à recevoir une pension à l' « âge admissible » pendant que l'on est un employé est un droit minimal, un droit substantif aussi important devrait être sans ambiguïté et sans équivoque à la lumière de ses implications. Ce n'est pas le cas. En fait, presque tous les régimes de pension des membres de l'ACARR sont conçus et ont une pratique administrative de longue date qui exige la cessation de l'emploi avant le début de la pension. En outre, nous savons que le BSIF a toujours eu pour pratique d'examiner les textes des régimes de pension pour en vérifier la conformité, mais nous ne sommes pas conscients que cette question ait été signalée comme un élément de non-conformité par le BSIF à ce moment-là<sup>4</sup>. Le fait que, pendant plus de 35 ans, ni le BSIF ni les administrateurs de régimes de pension sous réglementation fédérale n'ont interprété la LNPP de cette façon est, à notre avis, révélateur d'une acceptation générale de l'interprétation de la LNPP avancée par l'ACARR.

**Enfin**, l'interprétation de la LNPP de la manière suggérée par InfoPensions 23 pose un problème de politique publique.

**Tout d'abord**, le système de retraite canadien n'est pas conçu pour encourager le « cumul de revenus » (*double-dipping*) qui serait autorisé par l'interprétation adoptée dans InfoPensions 23. Du point de vue de la politique fiscale et de l'ingénierie sociale, notre système est conçu pour permettre à un employé d'accumuler des prestations de pension en reportant l'impôt, puis de prendre ce montant comme

---

<sup>4</sup> Nous notons que la retraite obligatoire a été éliminée par la loi fédérale en 2012. Toutefois, la retraite obligatoire ne s'appliquait qu'aux personnes âgées de 65 ans et plus, et de nombreux régimes fédéraux sont conçus de manière à ce que l'âge admissible soit inférieur à 65 ans. Par conséquent, l'élimination de la retraite obligatoire ne devrait pas avoir influencé l'interprétation du paragraphe 16(1) par le BSIF.

revenu pour soutenir sa retraite. Il n'est pas conçu pour permettre à un sous-ensemble de personnes chanceuses de bénéficier d'une manne.

**Deuxièmement**, aucune autre juridiction canadienne ne prévoit une telle norme minimale, probablement pour les raisons susmentionnées.

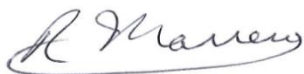
**Troisièmement**, le Régime de retraite de la fonction publique fédérale ne permet pas à un employé de cumuler des revenus (*double-dipping*) et bon nombre des régimes sous la supervision du BSIF ont été créés à partir de ce régime.

**Enfin**, il y a d'importants défis à relever en matière de gestion de la main-d'œuvre et des répercussions si les employés plus âgés sont peu ou pas du tout incités à quitter le marché du travail, ce qui pourrait entraîner des coûts supplémentaires pour les employeurs et des problèmes intergénérationnels liés aux possibilités d'emploi et d'avancement professionnel.

Pour les raisons susmentionnées, nous demandons respectueusement au BSIF de reconsidérer son point de vue. De plus, nous demandons au BSIF d'appuyer la demande de l'ACARR auprès du ministère des Finances du Canada pour qu'une modification de clarification soit apportée à la LNPP afin de préciser, pour plus de certitude, que la LNPP a toujours permis à un régime de pension d'exiger qu'un employé cesse son emploi pour prendre sa « retraite » aux fins de la LNPP.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à cette question très importante et nous sommes intéressés à poursuivre le dialogue sur cette question et sur d'autres sujets touchant la communauté du revenu de retraite.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués,



Ric Marrero  
Chef de la direction  
ACARR

cc: Kathleen Wrye, Directrice par intérim, Politique des pensions | Division des crimes financiers et de la sécurité financière  
Direction de la politique du secteur financier | Ministère des Finances Canada