

TRIBUNAL DES SERVICES FINANCIERS

DANS L’AFFAIRE DE la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, chap. P.8, telle que modifiée (la « Loi ») ;

D’une proposition du surintendant des services financiers (le « surintendant ») de rendre une ordonnance demandant la liquidation partielle du Régime de retraite de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, numéro d’enregistrement 347054 (le « régime de l’Impériale ») ;

D’une proposition du surintendant de rendre une ordonnance concernant le calcul des prestations de pension conformément à l’article 87 de la Loi, en ce qui a trait au régime de l’Impériale ;

ET D’une audience fixée conformément au paragraphe 89(8) de la Loi ;

ENTRE :

LA COMPAGNIE PÉTROLIÈRE IMPÉRIALE LTÉE

Requérant

-et-

LE SURINTENDANT DES SERVICES FINANCIERS

Intimée

DEVANT :

M. Colin H.H. McHairn
Vice-président du Tribunal et président du comité

M. William Forbes
Membre du Tribunal et du comité

M^{me} Heather Gavin
Membre du Tribunal et du comité

ONT COMPARU :

Pour la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée :
M. J. Brett Ledger
M. Evan S. Howard

Pour le surintendant des services financiers :
M^{me} Deborah McPhail

DATE DE L'AUDIENCE :

Le 13 juin et le 1^{er} août 2002

MOTIFS DE LA DÉCISION DE M. MCNAIRN ET M. FORBES

Énoncé des faits

Entrant en vigueur le 28 avril 1995, la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (« l'Impériale ») a vendu ses comptes débiteurs de cartes de crédit de marque Esso détenues par des consommateurs ou des petites entreprises à la Générale Électrique du Canada Inc. (« GE Canada »). La convention de rachat stipulait que GE Canada établirait un programme de cartes de crédit en vertu duquel il émettrait des cartes de crédit portant la marque de service Esso. En novembre 1995, en relation avec la vente, 37 employés de l'Impériale (les « employés transférés ») sont devenus des employés de GE Canada. Les employés transférés étaient des participants au Régime de retraite de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, numéro d'enregistrement 347054 (le « régime de l'Impériale ») et sont devenus, au moment de leur transfert, participants d'un régime de retraite patronnée par GE Canada (le « régime de GE Canada »). Les prestations de pension accumulées par les employés transférés avant leur transfert à GE Canada sont demeurées payables par le régime de l'Impériale.

Lorsqu'ils ont assumé leur nouvel emploi, les employés transférés ont changé de lieu de travail, passant de l'édifice de l'Impériale situé au 90, Wynford Drive à Don Mills, Ontario (les « installations Wynford »), à l'édifice de GE Canada situé au 600, Alden Road à Markham, Ontario, aussi connu sous le nom de « Toronto Business Centre ». Les installations Wynford abritaient également d'autres activités de l'Impériale, ce qui s'est poursuivi suivant la vente des affaires relatives aux cartes de crédit à GE Canada.

Certains des employés de l'Impériale qui travaillaient dans le cadre de l'activité reliée aux cartes de crédit dans les installations Wynford et étaient participants du régime de l'Impériale ne sont pas devenus des employés transférés et ont perdu leur emploi des suites de la vente. L'Impériale a offert une indemnité de départ à ces employés mais il n'y a eu aucune liquidation partielle du régime de l'Impériale eu égard à ces employés.

Vers la fin de 1997, l'activité reliée aux cartes de crédit de GE Canada qui était effectuée au Toronto Business Centre a été transférée à GE Capital Services Financiers aux Fournisseurs, une division de GE Canada, et les employés travaillant à cette activité, incluant les employés transférés qui sont demeurés au service de GE Canada, sont devenus des employés de cette division.

Les affaires menées au Toronto Business Centre étaient liées aux cartes de crédit Esso et Pétro-Canada. À compter de la fin de 1998, il y a eu une certaine intégration des activités reliées aux deux cartes de crédit touchant certains des employés transférés effectuant des tâches reliées à la carte Pétro-Canada ainsi que la carte Esso, et certains des autres employés effectuant des tâches reliées à la carte Esso ainsi que la carte Pétro-Canada.

Alors qu'il exploitait le Toronto Business Centre, GE Canada a maintenu un groupe de facturation et de bosselage pour ses opérations de cartes de crédit sur Alden Road à Markham, à une adresse municipale différente de celle du Toronto Business Centre mais dans un édifice qui, selon les preuves recueillies, aurait pu se situé de l'autre côté du stationnement du Centre. Ces installations offraient des services pour les activités reliées aux cartes de crédit au Toronto Business Centre ainsi que pour d'autres activités relatives aux cartes de crédit de GE Canada.

Suite au terme des contrats de cartes de crédit avec l'Impériale et Pétro-Canada, GE Canada a interrompu les activités commerciales relatives aux cartes de crédit qu'il effectuait au Toronto Business Centre en juillet 2000, ce qui a eu pour résultat la cessation d'emploi des employés travaillant à cet emplacement. Les employés perdant leur emploi comptaient 32 employés transférés d'Impériale restants. De ces derniers, trois ont été à nouveau engagés par l'Impériale et leur service auprès de GE Canada a été reconnu aux fins d'admissibilité en vertu du régime de l'Impériale. GE Canada a alors liquidé le régime de GE Canada en date du 7 septembre 2000.

Le 3 août 2001, le surintendant des services financiers (le « surintendant ») a émis un avis d'intention visant une ordonnance demandant la liquidation partielle du régime de l'Impériale – en ce qui a trait aux participants et anciens participants qui étaient à l'emploi de GE Canada au Toronto Business Centre et qui ont cessé de travailler pour GE Canada entre mars et juillet 2000 en raison de la fermeture de ce centre (le « premier avis d'intention »). Le surintendant a émis un second avis d'intention, à la même date, proposant d'ordonner que l'administrateur du régime de l'Impériale tienne compte à la fois de l'âge et des années de service au moment de fermeture du Toronto Business Centre des participants et anciens participants du régime de l'Impériale qui ont cessé de travailler avec GE Canada entre mars et juillet 2000 en raison de la fermeture du Toronto Business Centre, dans le cadre de la détermination de l'admissibilité aux prestations en vertu du régime de l'Impériale (le « second avis d'intention »).

Le 24 août 2001, l'Impériale a déposé des demandes d'audience par le Tribunal concernant les deux avis d'intention. Les audiences devant le Tribunal concernant les deux avis d'intention ont été tenues en même temps.

Les questions en litige

Dans la présente cause, le Tribunal doit soulever deux principales questions, la première étant liée au premier avis d'intention et la seconde étant liée au second avis d'intention.

1. Le surintendant est-il autorisé à rendre une ordonnance, en vertu de l'alinéa (e) du paragraphe 69(1) de la Loi sur les régimes de retraite, telle que modifiée (la « Loi »), demandant la liquidation partielle du régime de l'Impériale?

Le paragraphe 69(1) de la Loi décrit les diverses situations dans lesquelles le surintendant peut ordonner la liquidation totale ou partielle d'un régime de retraite. Voici ces situations :

(d) un nombre important de participants au régime de retraite ont vu leur emploi prendre fin par suite de la cessation de la totalité ou d'une partie des affaires de l'employeur ou par suite de la réorganisation des affaires de l'employeur ;

(e) la totalité ou une partie importante des affaires que l'employeur fait dans un lieu en particulier ont cessé ;

Quoique le surintendant s'est initialement basé sur ces deux alinéas, tel qu'indiqué dans le premier avis d'intention, seul l'alinéa (e) a été utilisé lors de l'audience tenue devant ce Tribunal. Le surintendant a maintenu que dans ce cas-ci, la discontinuité des affaires relatives aux cartes de crédit au Toronto Business Centre de GE Canada pourrait être attribuée à l'Impériale ainsi qu'à GE Canada. Le surintendant était par conséquent autorisé à ordonner la liquidation partielle du régime de l'Impériale en ce qui a trait aux participants qui ont perdu leur emploi en raison de cette cessation d'affaires et qui ont été à nouveau engagés par l'Impériale.

Le fondement de la position du surintendant dans ce cas-ci est la décision rendue par la Commission des régimes de retraite de l'Ontario (CRRO) dans la cause *GenCorp Canada Inc. contre l'Ontario (surintendant des régimes de retraite)* (1994), Bulletin de la CRRO 5/3 (automne 1994) (Index n° XDEC-25), une cause mettant en cause la mise en application de l'alinéa (d) du paragraphe 69(1) de la Loi. Dans la cause de *GenCorp*, une société a reçu l'ordre de liquider partiellement son régime de retraite – en ce qui a trait à ses anciens employés dont l'emploi avait été transféré en raison de la vente des affaires auxquelles ils travaillaient – lorsque la compagnie subséquente a cessé ses affaires en fermant l'usine acquise au moment de la vente, mettant ainsi fin à l'emploi des employés transférés. Dans cette cause, comme dans la présente cause, les employés transférés ont cessé d'accumuler des prestations en vertu du régime en question au moment de la vente mais sont demeurés admissibles aux prestations de pension qui avaient été accumulées jusqu'au moment de la vente. La CRRO a conclu que la société ayant vendu les affaires était censée continuer en tant qu'employeur des employés transférés après la vente en vertu de ce qui était alors l'article 29 de la Loi. Cette conclusion s'avérait conséquente avec la large définition de l'« employeur » de l'article 1 de la Loi. Ainsi, la cessation des affaires par la compagnie subséquente suite à la fermeture de l'usine a entraîné la

cessation de leur emploi réputé auprès de l'employeur précédent (ainsi que leur emploi actuel auprès de l'employeur subséquent), ce qui permet au surintendant d'ordonner la liquidation du régime de retraite de l'employeur précédent, en ce qui a trait aux employés transférés, en vertu de l'alinéa (d) du paragraphe 69(1) de la Loi.

Les appels interjetés suite à la décision rendue par la CRRO ont été rejetés par la Cour divisionnaire et la Cour d'appel qui ont toutes deux considéré que l'interprétation faite par la CRRO des dispositions pertinentes de la Loi était raisonnable et ne devrait, par conséquent, pas être infirmée [voir (1995), 26 O.R. (3d) 696 (Cour div.), et (1998), 39 O.R. (3d) 38 (Cour d'appel)]. La Cour d'appel a également conclu que si la norme de révision était l'exactitude plutôt que le caractère raisonnable, l'interprétation faite par la CRRO serait effectivement exacte.

L'article 29 de la Loi stipulait notamment qu'un employé est réputé ne pas avoir perdu son emploi en raison de la vente des affaires par un employeur lorsque celle-ci est accompagnée du transfert de l'employé à l'acquéreur des affaires, qui devient alors l'employeur subséquent (la « disposition de continuité réputée de l'emploi »). Cette disposition a été reportée (avec quelques modifications non pertinentes dans la présente cause) à l'article 80 de la Loi. Ce dernier article stipule, au paragraphe (3), ce qui suit :

(3) Si une opération décrite au paragraphe (1) a lieu, l'emploi de l'employé est réputé, pour l'application de la présente loi, ne pas avoir pris fin en raison de l'opération.

Les paragraphes (1) et (2) de l'article 80 portent sur ce qui suit :

(1) Si un employeur qui cotise à un régime de retraite vend ou cède la totalité ou une partie de ses affaires ou de l'actif de ses affaires, ou l'aliène autrement, un participant au régime de retraite qui, à la suite de la vente, de la cession ou de l'aliénation, devient un employé de l'employeur subséquent et un participant au régime de retraite offert par l'employeur subséquent :

- (a) continue d'avoir droit aux prestations prévues aux termes du régime de retraite de l'employeur à l'égard de l'emploi en Ontario ou dans une province désignée jusqu'à la date de prise d'effet de la vente, de la cession ou de l'aliénation sans accumulation supplémentaire ;
- (b) a droit au crédit dans le régime de retraite de l'employeur subséquent pour la période d'affiliation au régime de retraite de l'employeur, afin de déterminer l'admissibilité à l'affiliation au régime de retraite de l'employeur subséquent ou le droit aux prestations aux termes de ce régime ;
- (c) a droit au crédit dans le régime de retraite de l'employeur pour la période d'emploi chez l'employeur subséquent afin de déterminer le droit aux prestations aux termes du régime de retraite de l'employeur.

(2) L'alinéa (1) a) ne s'applique pas si l'employeur subséquent assume la responsabilité des prestations de retraite accumulées dans le régime de retraite de l'employeur. Le régime de retraite de l'employeur subséquent est réputé être un prolongement du régime de l'employeur à l'égard des prestations ou de l'actif transférés.

Le terme « employeur », lequel est utilisé dans les alinéas (d) et (e) de l'article 69(1) de la Loi, est défini comme suit à l'article 1 de la Loi :

« employeur » En ce qui concerne un participant ou un ancien participant à un régime de retraite, la ou les personnes ou l'organisation desquelles le participant ou l'ancien participant reçoit ou a reçu une rémunération à laquelle se rapporte le régime de retraite. « Emploi » et l'adjectif « employé » ont un sens correspondant.

Le terme peut donc s'appliquer à l'ancien employeur d'une personne ainsi qu'à l'employeur actuel de cette personne lorsque cette personne était et demeure un participant d'un régime de retraite en lien avec son emploi.

Seul un des arguments de la première question dans la présente cause n'était pas essentiellement relié à l'aspect à savoir si *GenCorp* devrait pouvoir gérer l'issue de cette cause ou si cette cause comporte des éléments particuliers qui justifie une conclusion autre.

L'Impériale a maintenu que la décision de *GenCorp* ne devrait pas dicter l'issue de la présente cause pour plusieurs raisons, la première étant une question relative aux politiques. L'Impériale a dressé un portrait de l'objectif politique entourant la décision dans la cause de *GenCorp* – d'ordonner une liquidation partielle – comme étant la préservation des prestations (telles que les « prestations acquises » mandatées lors d'une liquidation) que les employés de l'usine auraient reçues si l'usine avait tout simplement fermé ses portes et si les prestations n'avaient pas été transférées de pair avec les employés (la CRRO a effectivement mis l'accent sur cet aspect de la cause, voir (1994), Bulletin de la CRRO 5/3 (automne 1994), pages 60 et 62). Dans une telle situation, l'employeur aurait pu recevoir l'ordre de liquider le régime en ce qui a trait à ces employés en vertu de l'alinéa (3) du paragraphe 69(1) de la Loi puisqu'il aurait cessé les affaires qu'il menait à cet emplacement en question, soit l'usine. La liquidation partielle qui a effectivement été ordonnée dans la cause de *GenCorp* pourrait, par conséquent, être considérée comme étant une liquidation différée fort louable puisqu'elle a entraîné un résultat équitable pour les employés transférés. La même chose pourrait être dite pour toute liquidation partielle pouvant être ordonnée dans la présente cause puisqu'il n'y aurait aucun fondement justifiant une liquidation partielle si l'Impériale avait tout simplement cessé ses affaires relatives aux cartes de crédit menées dans ses installations Wynford. Ainsi, toute liquidation partielle du régime de l'Impériale suivant la cessation des affaires de GE Canada n'était nullement une liquidation différée du régime de l'Impériale qui préservait simplement l'occasion pour les employés transférés de participer aux prestations d'une liquidation partielle (telle que les « prestations acquises ») qu'ils auraient obtenues si l'Impériale avaient cessé ses affaires.

L'Impériale a également débattu que la liquidation partielle proposée par le surintendant dans la présente cause n'était pas uniquement inutile pour parvenir à un résultat équitable mais également source d'inégalité – tel qu'entre les employés ayant perdu leur emploi au moment de la vente des affaires et leurs collègues qui ont été transférés en même temps que les affaires. Les premiers n'ont jamais admissibles à une participation à une liquidation partielle du régime de l'Impériale tandis que les seconds y seraient admissibles en vertu de l'ordonnance du surintendant. Mais la même inégalité pourrait bien être survenue dans la cause de *GenCorp* puisque l'énoncé des faits de la décision rendue par la CRRO suggère que, dans la cause en question, presque tous les employés ont été transférés avec les affaires (voir (1994), Bulletin de la CRRO 5/3 (automne 1994), page 58), quoiqu'il ne précise pas si des employés non transférés ont tout simplement perdu leur emploi ou se sont vus offrir un emploi autre dans un emplacement différent.

Nous ne croyons pas que l'alinéa (d) ou (e) du paragraphe 69(1) de la Loi, tel que lu avec le paragraphe 80(3), puisse être considéré comme permettant une liquidation d'un régime de retraite constituant une liquidation différée, comme dans la cause de *GenCorp*, mais plutôt comme interdisant une liquidation qui ne pourrait être caractérisée de la sorte, comme dans la présente cause. Aucun aspect du contenu de ces dispositions obligatoires ne suggèrent une telle distinction. Les circonstances déterminantes justifiant la liquidation d'un régime de retraite en ce qui a trait aux anciens employés sont essentiellement des circonstances post-vente des affaires ; elles n'ont rien à voir avec les prestations hypothétiques qu'un employé ayant perdu son emploi auraient pu avoir en l'absence de la continuation de l'emploi avec un employeur subséquent. De plus, toute inégalité pouvant découler d'une ordonnance de liquidation – comme entre les employés qui se sont retrouvés sans emploi après la vente des affaires et les employés qui ont eu l'occasion de conserver leur emploi auprès d'un employeur subséquent – n'a, en vertu des dispositions obligatoires pertinentes, aucun rapport avec l'autorisation du surintendant de rendre une telle ordonnance. Bien entendu, le surintendant n'a pas à rendre une ordonnance de liquidation à chaque fois que les circonstances décrites à l'alinéa (d), (e) ou tout autre alinéa du paragraphe 69(1) sont présentes puisque le pouvoir décrit dans ce paragraphe demeure discrétionnaire. Le surintendant peut adéquatement peser les inégalités dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire.

En deuxième lieu, l'Impériale a débattu que la présente cause est distincte de la cause de *GenCorp* car l'entité qui a été l'employeur subséquent immédiat, soit GE Canada, n'a pas causée la perte d'emploi des employés transférés. Cette perte d'emploi a plutôt découlé de l'action d'une autre entité, soit GE Capital Services Financiers aux Fournisseurs (« GE Fournisseurs »), une division de GE Canada qui a fait l'acquisition des affaires menées par GE Canada au Toronto Business Centre vers la fin de 1997 et a alors assumé le rôle d'employeur des employés transférés et des autres employés du Centre.

Après avoir pris à son emploi les employés transférés, GE Fournisseur est devenu leur « employeur » (avec l'Impériale et GE Canada) au sens de la Loi et, ainsi, aux termes de l'alinéa (e) du paragraphe 69(1). Il nous semble clair que la disposition concernant la réputée continuation de l'emploi du paragraphe 80(3) de la Loi peut s'appliquer plus d'une

fois à un employé transféré de façon à ce que son emploi se poursuive malgré les ventes successives des affaires auxquelles l'employé participe. Dans tous les cas, nous croyons que l'alinéa (e) du paragraphe 69(1), tel que lu avec le paragraphe 80(3), devrait permettre le droit du surintendant à ordonner la liquidation totale ou partielle du régime de retraite d'un employeur lorsqu'une organisation ou un groupe corporatif subséquent, auquel les employés sont transférés, met fin à l'emploi de ces employés en cessant les affaires acquises telles que menées dans un lieu en particulier. Nous ne croyons pas qu'il importe qu'une réorganisation de la société ait eu lieu et que celle-ci ait entraîné une modification de l'entité au sein de l'organisation ou du groupe étant l'employeur réel de l'employé transféré avant la cessation des activités. Un tel événement ne devrait pas avoir un impact sur les prestations obligatoires éventuelles que les employés transférés pourraient obtenir en raison de leur participation au régime de retraite de l'employeur précédent.

Le troisième argument de l'Impériale pour distinguer la présente cause de la cause de *GenCorp* est que les affaires vendues à *GenCorp* étaient menées au même endroit avant et après la vente, tandis que l'emplacement des affaires a changé avec la vente discutée dans la présente cause. Or, l'emplacement des affaires n'a pas pris une importance particulière dans la cause de *GenCorp*. Cela n'est pas surprenant puisque l'emplacement des affaires n'est pas un facteur considéré dans la disposition de réputée continuité de l'emploi de la Loi (maintenant au paragraphe 80(3)) et la cessation des affaires à un endroit particulier n'a pas été l'élément déclencheur de la liquidation puisque la CRRO a rendu une ordonnance en vertu de l'alinéa (d), plutôt que l'alinéa (e), du paragraphe 69(1) de la Loi. Quoiqu'il en soit, l'approche utilisée dans la cause de *GenCorp* peut s'appliquer dans la présente cause. Si la cessation d'emploi des employés transférés effectuée par un employeur subséquent suite à l'interruption d'affaires acquises constitue une cessation réputée par l'employeur précédent, comme dans la cause de *GenCorp*, l'interruption des activités acquises par un employeur subséquent, telles que menées dans un endroit en particulier, devrait également constituer une cessation réputée par l'employeur précédent s'il est entraîné la perte d'emploi des employés transférés, comme dans la présente cause (la CRRO a fait la même observation dans les commentaires incidents dans *GenCorp*, (1994), Bulletin de la CRRO 5/3 (automne 1994), page 62). Le fait que l'employeur précédent n'ait jamais mené ses affaires à cet emplacement ne devrait avoir aucune incidence, comme le fait que l'employeur précédent n'était pas impliqué dans la cessation des activités dans la cause de *GenCorp*. Il existe un lien semblable entre l'action de l'employeur subséquent et de l'employeur précédent dans les deux cas – cela dit, les employés initialement employés par l'employeur précédent ont perdu leur emploi en raison de l'action posée par l'employeur subséquent. Quoique l'alinéa (e) du paragraphe 69(1) de la Loi ne fait pas explicitement référence à la cessation de l'emploi (l'alinéa (d) le fait cependant), cela ne doit être le résultat nécessaire de la cessation des activités à un endroit en particulier avant que le surintendant puisse ordonner une liquidation en vertu de l'alinéa (e). S'il y a cessation des activités sans perte d'emploi, notamment si tous les employés sont transférés à un nouvel emplacement, il semble évident que le surintendant ne devrait pas être autorisé à ordonner une liquidation du régime de retraite en ce qui a trait à ces employés.

Le quatrième argument de l'Impériale visant à distinguer la présente cause de la cause de *GenCorp* est que les rôles des employés transférés ont changé dans la présente cause au moment de la vente des affaires. Plus précisément, certains d'entre eux ont alors assumé des fonctions en relation avec le programme de cartes de crédit de Pétro-Canada, ainsi que de l'Impériale, et d'autres employés ont été intégrés aux activités liées aux cartes de crédit avec les employés transférés. Mais nous ne savons pas s'il y a eu des changements comparables au niveau des rôles des employés transférés de *GenCorp* suivant la vente des affaires puisque les motifs de la décision, et cela aux divers niveaux de la cause, sont muets sur ce sujet. En fait, la seule considération importante reliée aux affaires sous l'alinéa (d) ou (e) du paragraphe 69(1) de la Loi, tel que lu avec le paragraphe 80(3), semble être à savoir si les affaires qui ont été cessées, ou fermées à un endroit particulier, par un employeur subséquent étaient des affaires auxquelles les employés transférés travaillaient.

En dernier lieu, l'Impériale a soulevé qu'une part importante des affaires, si ce n'est toutes les affaires, menées par GE Canada (ou GE Fournisseurs) à un endroit particulier n'ont pas été cessées au moment de la fermeture du Toronto Business Centre parce que GE Canada possédait d'autres installations sur Alden Road, de l'autre côté du stationnement, qui offraient des services de bossage de cartes et de facturation pour les activités liées aux cartes de crédit menées au Toronto Business Centre ainsi que pour d'autres affaires relatives aux cartes de crédit de GE Canada. Suivant les preuves que nous avons entendues, nous ne sommes pas persuadés qu'il y a eu une intégration physique et opérationnelle suffisante des deux installations d'Alden Road pour permettre de les traiter comme deux parts d'un unique lieu d'affaires aux fins de l'alinéa (e) du paragraphe 69(1) de la Loi ni qu'il y a des indications claires à l'effet que les installations de bossage de cartes de crédit ont continué de fonctionner suite à la fermeture du Toronto Business Centre. Par conséquent, nous ne sommes pas persuadés que la fermeture du Centre a impliqué la cessation des affaires à un endroit particulier.

Conclusion

Nous concluons, par conséquent, que le surintendant est autorisé à ordonner la liquidation partielle du régime de l'Impériale telle que proposée dans le premier avis d'intention. L'exercice du pouvoir discrétionnaire du surintendant dans les circonstances de la présente cause n'a pas été remis en cause. L'Impériale a simplement prétendu que le surintendant n'avait pas le pouvoir de rendre l'ordonnance proposée, un argument que nous avons rejeté pour les motifs décrits plus haut. Ainsi, nous ordonnons au surintendant de mettre en œuvre la proposition contenue dans le premier avis d'intention, sous réserve que l'ordonnance du surintendant requérant la liquidation partielle du régime de l'Impériale devrait exclure du groupe de liquidation partielle les trois employés transférés qui ont été à nouveau engagés par l'Impériale suite à la cessation de leur emploi auprès de GE Canada (ou GE Fournisseurs).

2. Les anciens participants du régime de l'Impériale qui ont perdu leur emploi auprès de GE Canada entre mars et juillet 2000 ont-ils droit à un crédit dans

ce régime pour toute augmentation d'âge au cours de leur période d'emploi auprès de GE Canada aux fins de détermination de l'admissibilité aux prestations en vertu du régime de l'Impériale conformément à l'alinéa (c) du paragraphe 80(1) de la Loi ?

Dans le second avis d'intention, le surintendant propose de rendre une ordonnance à l'effet que l'administrateur du régime de l'Impériale soit tenu d'accorder un crédit pour l'âge et les années de service, au moment de la fermeture du Toronto Business Centre de GE Canada, aux participants qui ont perdu leur emploi auprès de GE Canada entre mars et juillet 2000, en raison de cette fermeture, lors de la détermination de l'admissibilité aux prestations en vertu du régime de l'Impériale. L'Impériale concède que lorsque l'alinéa (c) du paragraphe 80(1) de la Loi est applicable, il requiert généralement qu'un régime de retraite tienne compte du service d'un participant auprès d'un employeur subséquent et, par conséquent, de toute augmentation de l'âge au cours de ce service. Cependant, l'Impériale allègue que cette disposition ou toute autre disposition de la Loi permettrait à un participant du régime de l'Impériale d'« atteindre » les exigences particulières en matière d'âge en vertu de l'article 4.3 de ce régime ou remplir les conditions pour l'exploitation de cet article.

L'article 4.3 du régime de l'Impériale permet une pension de retraite précoce accrue dans les circonstances prescrites, comme suit :

4.3 Pension en guise de pension de cessation

Un participant ayant 10 ans ou plus de service dont l'emploi est résilié par la Société et qui a droit à une pension de cessation... et qui sera admissible à la retraite... dans les cinq suivants la cessation de l'emploi [c.-à.d. dont l'emploi prend fin entre 50 et 55 ans d'âge] peut prendre sa retraite... et recevoir une pension... en guise de pension de cessation... si l'emploi du participant prend fin pour des motifs que la Société considère nécessaires au maintien et à l'amélioration de ses activités ; à condition, cependant, que la date de la retraite aux fins d'obtention d'une telle pension ne soit pas en vigueur avant le dernier jour du mois où le participant atteint l'âge de 55 ans...

Par souci de commodité, nous présentons, une fois de plus, certaines des dispositions de l'article 80 de la Loi, un article qui est également entré en ligne de compte dans la détermination de la première question de la présente cause :

80. (1) Si un employeur qui cotise à un régime de retraite vend ou cède la totalité ou une partie de ses affaires ou de l'actif de ses affaires, ou l'aliène autrement, un participant au régime de retraite qui, à la suite de la vente, de la cession ou de l'aliénation, devient un employé de l'employeur subséquent et un participant au régime de retraite offert par l'employeur subséquent :

...

- (c) a droit au crédit dans le régime de retraite de l'employeur pour la période d'emploi chez l'employeur subséquent afin de déterminer le droit aux prestations aux termes du régime de retraite de l'employeur.

...

- (3) Si une opération décrite au paragraphe (1) a lieu, l'emploi de l'employé est réputé, pour l'application de la présente loi, ne pas avoir pris fin en raison de l'opération.

Le surintendant s'est basé sur l'alinéa (c) du paragraphe 80(1) pour exiger, aux fins de l'article 4.3 du régime de l'Impériale, que l'Impériale accorde un crédit pour toute progression dans l'âge des employés transférés alors qu'ils étaient à l'emploi de GE Canada (ou GE Fournisseurs), et le paragraphe 80(3) comme jugeant les circonstances de la cessation de l'emploi de ces employés comme étant des circonstances de la perte de leur emploi, au même moment, par l'Impériale, leur employeur initial.

Cependant, la disposition de réputée continuation de l'emploi du paragraphe 80(3) s'applique « aux termes de la Loi » et non pas aux termes d'un régime de retraite assujéti à la Loi. À titre de comparaison, la disposition de l'employeur précédent, dans ce qui était alors le paragraphe 29(2) de la Loi, réputait la continuation de l'emploi « aux termes du régime de l'employeur ». Le changement dans le libellé devrait être expéditif et avoir un impact pratique. Le surintendant a allégué que le changement dans le libellé peut être expliqué par le fait qu'il coïncidait avec l'introduction, dans la Loi, d'une exigence à l'effet que l'administrateur d'un régime de traite doit s'assurer, en vertu du paragraphe 19(1), qu'un régime de retraite est administré conformément à la Loi et du pouvoir du surintendant, en vertu du paragraphe 87(2), de rendre une ordonnance contre l'administrateur exigeant qu'il prenne des mesures concrètes ou s'abstienne de prendre des mesures concrètes concernant un régime de retraite s'il est d'avis que le régime n'est pas administré « conformément à la Loi, les règlement ou le régime » (accent mis). Le surintendant a suggéré que « aux termes de la Loi » englobe maintenant « aux termes du régime de retraite » puisque la Loi requiert, en effet, que chaque régime soit administré conformément au régime. Par conséquent, il était, selon l'opinion du surintendant, possible de passer au nouvel énoncé aux fins du paragraphe 80(3) sans perdre l'effet de l'énoncé original des termes du précédent paragraphe 29(2).

Nous ne croyons pas que le recours à un principe donné établi dans la Loi (tel que dans le paragraphe 80(3)), afin d'interpréter une disposition d'un régime de retraite (telle que l'article 4.3 du régime de l'Impériale), puisse être considéré comme étant « aux termes de la Loi ». Cela pourrait être le cas si la Loi stipulait expressément que le principe s'applique aux termes de tout régime de retraite, de sorte que le recours au principe pour interpréter le régime était possiblement un objet de la Loi. Mais cela n'est pas le cas dans la présente situation. Nous ne croyons pas que le paragraphe 87(2) de la Loi permet un tel énoncé formel puisque tout ce qu'il dit est que le surintendant a le pouvoir de prendre des mesures d'exécution si l'administrateur du régime viole une disposition d'un régime de retraite. Cela ne fait pas de l'interprétation d'une telle disposition un objet de la Loi. Ce que le surintendant peut exécuter, c'est le régime, adéquatement interprété. Le paragraphe

87(2) ne prétend pas dicter comment le régime devrait être interprété en surimposant des principes de la Loi qui ne s'appliquent pas, d'eux-mêmes, au régime.

L'interprétation de l'article 4.3 du régime de l'Impériale, tel qu'il s'applique dans les circonstances de la présente cause, n'est pas régi par la décision de *GenCorp* ni pas les mêmes principes qui nous ont menés à appliquer la cause de *GenCorp* pour résoudre la première question de la cause qui nous intéresse. *GenCorp* et son application dans cette cause touche le paragraphe 69(1) de la Loi. Ce dernier paragraphe porte, aux alinéas (d) et (e), sur les mesures prises par un « employeur », sous la forme de la cessation ou la réorganisation des activités, comme élément déclencheur du droit du surintendant à ordonner la liquidation d'un régime de retraite. Le terme « employeur » est décrit dans la Loi, tel que noté dans la cause de *GenCorp*, de façon à inclure l'employeur original et l'employeur subséquent, ce qui touche à la fois l'Impériale et GE Canada (ou GE Fournisseurs) dans la présente cause. En comparaison, l'article 4.3 du régime de l'Impériale fait référence aux mesures prises par la « société » et les motifs de la « société » justifiant ces mesures. Plus particulièrement, l'article entre en vigueur lorsque la société met fin à l'emploi et que cette cessation repose sur des motifs que la société juge nécessaires pour le maintien et l'amélioration de l'efficacité de ses activités. Le terme « société » est décrit, aux termes du régime de l'Impériale, comme étant l'Impériale ou toute division désignée par l'Impériale pour une participation au régime de l'Impériale ; la définition n'inclut pas un employeur précédent. Ainsi, la cessation d'emploi soulevée dans l'article 4.3 du régime de l'Impériale doit signifier, dans le cas des employés transférés, la cessation de leur emploi exercée par l'Impériale au moment de la vente des activités de l'Impériale reliées aux cartes de crédit à GE Canada, et non la cessation subséquente effectuée par GE Canada (ou GE Fournisseurs). Par conséquent, leur admissibilité aux prestations prévues dans l'article 4.3 doivent dépendre de leur âge au moment de cette cessation, en prenant pour acquis que celle-ci a été effectuée pour des « motifs d'efficacité ». S'ils avaient entre 50 et 55 ans au moment donné, ils seraient admissibles aux prestations.

Il nous reste donc à déterminer si la dernière conclusion est modifiée par l'alinéa (c) du paragraphe 80(1) de la Loi qui stipule que les employés étant en situation d'employés transférés ont droit à un crédit dans le régime de retraite de leur employeur pour la période d'emploi auprès de l'employeur précédent aux fins de détermination de leur admissibilité aux prestations en vertu du régime de l'employeur. Il est clair que cette disposition n'attribue pas les mesures prises par l'employeur subséquent, en ce qui a trait aux employés transférés, à l'employeur initial. Elle ne peut donc dominer l'exigence de l'article 4.3 du régime de l'Impériale selon laquelle la cessation de l'emploi doit avoir été effectuée « par la Société » [c.-à-d. l'Impériale] pour des motifs d'efficacité avant d'en arriver à la question à savoir si un employé entre dans le groupe d'âge admissible pour une prestation en vertu de l'article 4.3. La seule telle cessation qui peut être survenue, selon les faits qui nous ont été présentés, a eu lieu en 1995 lorsque les employés transférés sont passés à l'emploi de GE Canada.

Conclusion

Nous concluons, par conséquent, qu'aucun des employés transférés ne peut devenir admissible à la prestation stipulée à l'article 4.3 du régime de l'Impériale en vertu de l'atteinte de l'admissibilité en raison de l'âge pour cette prestation alors qu'il était à l'emploi de GE Canada (ou GE Fournisseurs). En conséquence, nous ordonnons au surintendant de s'abstenir de mettre en œuvre la proposition contenue dans le second avis d'intention en ce qui a trait à la détermination du droit à la prestation stipulée à l'article 4.3 du régime de l'Impériale.

DATÉ à Toronto, Ontario, ce 21^e jour d'octobre 2002.

“Colin H.H. McNairn”

Colin H.H. McNairn

Vice-président du Tribunal et président
du comité

“Bill Forbes”

William Forbes

Membre du Tribunal et du comité

MOTIFS DE LA DÉCISION DE M^{ME} GAVIN

Aux fins de ces motifs, j'adopte l'énoncé des faits présenté dans les motifs de la décision distincts des autres membres du comité qui ont entendu cette cause. Les termes définis dans ces motifs de la décision sont employés de la même façon dans les présents motifs.

Le comité a considéré deux principales questions. La première question était à savoir si le surintendant était autorisé, dans les circonstances de cette cause, à rendre une ordonnance, en vertu de l'alinéa (e) du paragraphe 69(1) de la Loi, demandant une liquidation partielle du régime de l'Impériale. Sur cette question, je suis d'accord avec mes collègues qu'une liquidation partielle était appropriée dans les circonstances et j'approuve l'ordonnance qu'ils ont rendue en raison de leur conclusion sur cette question.

La seconde question est de déterminer si les anciens participants du régime de l'Impériale qui ont perdu leur emploi auprès de GE Canada entre le 2 mars et juillet 2000 ont droit à un crédit dans ce régime pour toute augmentation au niveau de l'âge au cours de la période d'emploi auprès de GE Canada afin de déterminer leur admissibilité aux prestations en vertu du régime de l'Impériale conformément à l'alinéa (c) du paragraphe 80(1) de la Loi. Sur cette question, je suis en désaccord avec le raisonnement de mes collègues.

L'Impériale et le surintendant conviennent qu'en novembre 1995, suite à la vente effectuée par l'Impériale des comptes débiteurs de cartes de crédit de marque Esso détenues par des consommateurs ou des petites entreprises à GE Canada, les employés transférés sont devenus admissibles à la prestation de l'article 80 de la Loi. Ils sont, effectivement, devenus un groupe distinct au sein du régime de l'Impériale. Ils ont poursuivi leur participation à ce régime et leur service subséquent auprès de GE Canada (et GE Fournisseurs) serait utilisé pour déterminer leur admissibilité aux prestations en vertu du régime, conformément au paragraphe 80(1) de la Loi, et leur subséquente perte d'emploi des suites des mesures prises par GE Fournisseurs serait réputée être une cessation effectuée par l'Impériale, principalement en raison de l'application du paragraphe 80(3) de la Loi.

Mes collègues ont conclu que le paragraphe 80(3) ne peut influencer la résolution de la seconde question parce qu'il agit « aux termes de la Loi » et non aux termes du régime assujéti à la Loi. Ils fondent leur conclusion sur le fait que la Loi a été modifiée pour remplacer la première phrase par « aux termes du régime de l'employeur », laquelle apparaissait dans une précédente disposition du paragraphe 80(3) de la Loi. Par conséquent, ils considèrent que l'emploi des employés transférés ne s'est pas poursuivi en vue de déterminer leur admissibilité à la prestation d'aucune des dispositions du régime de l'Impériale. Je ne suis pas d'accord sur ce point.

La position adoptée par le surintendant est que la Loi doit être lue intégralement, dans un quel cas cette modification ne constitue pas une modification significative puisqu'elle a été accompagnée d'autres modifications à l'effet, au paragraphe 19(1), qu'un régime de

retraite doit être administré conformément à la Loi et que le surintendant a, en vertu du paragraphe 87(2), le pouvoir d'ordonner à l'administrateur d'un régime de prendre ou de s'abstenir de prendre des mesures s'il juge que le régime n'est pas administré conformément à la Loi, les règlements ou *le régime de retraite*. Je considère qu'il s'agit là de l'approche adéquate.

Cependant, afin de déterminer si un employé ou un ancien employé a droit à la prestation d'un article donné d'un régime de retraite, il faut considéré le régime pour déterminer l'admissibilité. En vertu de l'article 4.3 du régime de l'Impériale, un participant doit avoir 10 ans de service ou plus, la Société doit avoir mis fin à son emploi pour des motifs réputés, selon la société, être pour le maintien ou l'amélioration de l'efficacité de ses activités, le participant doit être admissible à une pension de cessation et avoir doit de prendre sa retraite dans les cinq ans suivant la cessation d'emploi.

Aux termes du régime de l'Impériale, le terme « société » est défini comme étant l'Impériale. Ainsi, pour qu'un participant du régime soit admissible à la prestation en vertu de l'article 4.3 du régime, l'Impériale doit avoir mis fin à l'emploi puisque cette disposition fait référence à des situations dans lesquelles la société effectue la cessation. Par conséquent, je suis d'accord avec mes collègues que l'article 4.3 du régime de l'Impériale ne confère pas aux employés transférés le droit à sa prestation suite à la perte de leur emploi causée par GE Fournisseurs.

Étant donné que l'ordonnance rendue par mes collègue en ce qui a trait à la seconde question se limite à l'admissibilité à la prestation en vertu de l'article 4.3 du régime de l'Impériale, je suis d'accord avec l'ordonnance quoique je ne sois pas en accord avec tout le raisonnement qui a mené à cette conclusion.

DATÉ à Toronto, Ontario, ce 21^e jour d'octobre 2002.

“Heather Gavin”
Heather Gavin
Membre du Tribunal et du comité