

TRIBUNAL DES SERVICES FINANCIERS

CONCERNANT la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, chap. P.8, telle qu'elle est modifiée par la *Loi de 1997 sur la Commission des services financiers de l'Ontario*, L.O. 1997, chap. 28 (la « *Loi* »);

CONCERNANT l'intention du surintendant des services financiers de refuser de rendre un ordre visant la liquidation partielle du régime de retraite de Hydro One (n° d'enregistrement 1059104) en vertu de l'article 69 de la *Loi*;

ET CONCERNANT une audience tenue conformément au paragraphe 89 (8) de la *Loi*;

ENTRE :

**CHRISTINA MARINO et KAREN JONES en leur nom propre et comme
représentantes d'autres anciens cadres participants au régime de retraite de
Hydro One**

Requérantes

- et -

**LE SURINTENDANT DES SERVICES FINANCIERS, HYDRO ONE INC., LE
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SECTEUR
ÉNERGÉTIQUE et LA SOCIETY OF ENERGY PROFESSIONALS**

Intimés

DEVANT :

M. Ralph Scane
Membre du Tribunal et président du comité

Mme Heather Gavin
Membre du Tribunal et du comité

M. Shiraz Bharmal
Membre du Tribunal et du comité

ONT COMPARU :

Pour les requérantes :
Mme Dona Campbell

Pour le surintendant des services financiers :
Mme Deborah McPhail

Pour Hydro One :
Mme Elizabeth Brown
Mme Lisa Mills
M. Stephen Gleave
Mme Erin Kinlin

Pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique :
M. Andrew Lokan
Mme Emily Lawrence

Pour la Society of Energy Professionals :
M. John Stout

DATES DES AUDIENCES :

Les 3 et 4 octobre 2006
Les 7, 9, 28 et 30 novembre 2006
Le 31 janvier 2007
Le 1^{er} février 2007

MOTIFS DE LA DÉCISION

Cette audience a été tenue dans le cadre d'une demande d'audience déposée par les requérantes en vertu de l'article 89 de la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, chap. P.8 (la LRR). Cette demande concerne un avis, daté du 14 juillet 2005, donné par le surintendant adjoint des services financiers, Division des régimes de retraite (le surintendant), de son intention de refuser de rendre, en vertu de l'article 69 de la LRR, un ordre de liquidation partielle du régime de retraite de Hydro One (n^o d'enregistrement 1059104) relativement aux participants au régime dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2002.

Les requérantes désignées agissent dans cette affaire en leur propre nom et au nom de tous les employés visés par le Système de rémunération des cadres (SRC) dont l'emploi à Hydro One a pris fin au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2002.

Contexte

En vertu de la *Loi de 1998 sur l'électricité*, L.O., chap. 15, l'actif et le passif liés aux activités de transmission, de distribution et autres connexes d'Ontario Hydro et le personnel s'y rattachant ont été transférés à compter du 1^{er} avril 1999 à Ontario Hydro Services Company (OHSC). La même loi a établi à compter du 1^{er} janvier 2000 le régime de retraite d'OHSC comme régime subséquent du régime de retraite d'Ontario Hydro. Au 1^{er} mai 2000, OHSC a changé son nom à Hydro One Inc. (Hydro One), et son régime de retraite a été rebaptisé « régime de retraite de Hydro One » (le « régime de retraite »).

Pendant la période de trois ans en question, du début de 2000 à la fin de 2002, environ 90 % de l'effectif de Hydro One et de ses sociétés affiliées était syndiqué et protégé par des conventions collectives. La plupart des travailleurs syndiqués étaient représentés par le Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique (STTSE) ou la Society of Energy Professionals (la « Society »). Les conventions collectives entre Hydro One et le STTSE et la Society respectivement stipulent chacune que le régime de retraite fait partie de la convention en question. Les requérantes désignées et les personnes qu'elles représentent n'étaient pas membres de l'un de ces deux syndicats ni d'un autre et n'étaient pas protégées par une convention collective.

Hydro One fait affaire par l'entremise de diverses sociétés affiliées en propriété exclusive, dont certaines seront mentionnées dans la présente décision. Pour l'instant, nous nous contenterons de remarquer que, à une exception près sans effet sur cette audience, tous les employés de ces sociétés affiliées participent au régime de retraite.

Un nombre considérable d'employés de Hydro One ont quitté cette société, ou ses sociétés affiliées, volontairement ou involontairement, au cours de la période de trois ans en question. Dans son avis d'intention, le surintendant a réparti les départs en quatre groupes, ou « initiatives » :

(1) Un programme de retraite volontaire, annoncé en 1999 en vue de sa mise en œuvre en 2000 (le « PRV 2000 »). Ce programme a été autorisé par le conseil d'administration et approuvé par les deux syndicats qui représentaient la plupart des participants au régime. Les cadres étaient également visés. Cette initiative, officialisée par une modification du régime de retraite, était largement terminée en mai 2000, bien que certains employés soient restés en fonction jusque plus tard cette année-là. Le surintendant a constaté que ce programme offrait aux employés qui décidaient de partir des prestations de retraite améliorées répondant aux exigences de l'article 74 de la LRR et qui étaient financées par l'excédent du régime. Hydro One aurait accepté 1 401 cessations d'emploi aux termes de ce programme. [À la fin de l'audience, ce chiffre était établi à 1 402.]

(2) Un programme de départ volontaire des cadres (SRC 2001), mis en œuvre en septembre 2001, aux termes duquel 22 cadres participants ont quitté leur emploi. [Ce chiffre a été changé à 24 à cette audience]. Ce programme était entièrement facultatif. Il ne prévoyait aucune amélioration des prestations de retraite.

(3) Le transfert, en mars 2002, de 804 participants au régime de retraite de la société Inergi LP. Il y a eu par la suite transfert de 238 autres participants du régime de retraite d’Inergi à celui de Vertex Customer Management (Canada) Limited, ainsi que des départs en retraite et des cessations d’emploi chez Inergi. Des demandes présentées aux termes de l’article 80 de la LRR en vue du transfert de l’actif du régime aux régimes appropriés sont encore en instance, car le surintendant estime qu’une décision des tribunaux de l’Ontario interdit l’approbation définitive de ces transferts tant que cet appel visant l’avis d’intention n’est pas tranché. Inergi est une entité par l’intermédiaire de laquelle Cap Gemini Canada Inc. fournit des services à l’intimé Hydro One.

(4) Deux programmes de départ exécutés au deuxième semestre 2002 et qui découlaient de la fusion de deux anciennes sociétés affiliées de Hydro One. L’un de ces programmes, négocié avec la Society, était facultatif, et entre 55 et 61 participants ont quitté leur emploi aux termes de ce programme. L’autre a donné lieu au départ involontaire de 73 à 86 membres du groupe des cadres. Aucun de ces groupes n’a bénéficié de prestations acquises avec le temps en vertu de l’article 74 de la LRR.

Le surintendant a conclu qu’il s’agissait de quatre initiatives distinctes et indépendantes les unes des autres. En conséquence, il a évalué chacune d’elles par rapport aux exigences de l’alinéa 69 (1) d) de la LRR, afin de déterminer s’il devait exercer son pouvoir discrétionnaire d’ordonner une liquidation partielle du Régime.

Voici ce que prévoit l’alinéa 69 (1) d) de la LRR :

69. (1) Le surintendant peut, par ordre, exiger la liquidation partielle ou totale d’un régime de retraite dans les cas suivants :

(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;

Le surintendant a conclu que l’initiative n° 1 représentait un « nombre important de participants au régime » et qu’elle résultait en outre d’« une réorganisation des affaires » de Hydro One. Cependant, les employés dont le départ était volontaire ont reçu des prestations améliorées qui étaient au moins égales aux prestations qu’ils auraient reçues en cas de liquidation partielle. Ils ont aussi bénéficié d’une amélioration de leurs prestations qui, dans le contexte d’une liquidation partielle, serait considérée comme une répartition d’actif excédentaire. Par conséquent, le surintendant a exercé son pouvoir discrétionnaire en

décidant de ne pas ordonner une liquidation partielle fondée sur cette initiative. Il a conclu que le nombre d'employés dont l'emploi avait pris fin en raison de l'initiative n° 2 ne constituait pas « un nombre important de participants ». En ce qui concerne l'initiative n° 3, ce transfert était, comme il est censé l'être, un transfert de l'actif, lequel transfert est encore en instance, et les employés qui ont vu leur emploi prendre fin faisaient donc l'objet d'un transfert à un régime subséquent dans des circonstances où l'article 80 de la LRR s'applique. Par conséquent, pour l'application de la LRR, leur emploi à Hydro One était réputé ne pas avoir pris fin. De plus, les cessations d'emploi subséquentes chez Inergi ne pouvaient être visées par une demande de liquidation partielle du régime de Hydro One. Enfin, en ce qui concerne l'initiative n° 4, bien que la « réintégration » des anciennes sociétés affiliées dans Hydro One ait constitué « une réorganisation des affaires de Hydro One », au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, le nombre d'employés qui avaient ainsi vu leur emploi prendre fin n'était pas « important ».

Les questions en litige

Tous les intimés appuient la méthode suivie par le surintendant, qui a traité ces initiatives indépendamment les unes des autres, ainsi que les conclusions auxquelles il est parvenu pour chacune d'elles.

Les requérantes demandent au Tribunal d'adopter une perspective globale sur ce qui s'est passé à Hydro One relativement aux niveaux d'emploi pendant les années en question. Selon elles, le surintendant aurait dû envisager toutes les initiatives ensemble et considérer qu'elles constituaient, cumulativement, diverses étapes d'une seule et même opération, la réorganisation de Hydro One. Cette réorganisation visait à réduire ce que l'avocate des requérantes a appelé les « coûts patrimoniaux » de la masse salariale héritée d'Ontario Hydro et à insuffler une attitude plus concurrentielle au sein de l'effectif de manière à optimiser la « valeur pour l'actionnaire ». Tel que Hydro One a mené cette réorganisation, certains des employés dont l'emploi a pris fin ont reçu des prestations de retraite améliorées versées à partir des fonds du régime auquel tous avaient cotisé, notamment des droits acquis avec le temps en vertu de l'article 74 de la LRR, ou leur équivalent, alors que d'autres n'y ont pas eu droit. Les requérantes affirment que, de ce point de vue, les critères stipulés à l'alinéa 69 (1) d) sont remplis, dans des circonstances où le surintendant doit exercer son pouvoir discrétionnaire en faveur de la liquidation partielle demandée ici.

Dans leur argument, les requérantes soutiennent que le surintendant devrait avoir pris en compte dans son analyse plusieurs initiatives de moindre envergure entreprises par Hydro One pour réduire l'effectif pendant la période en question. Ces initiatives étaient les suivantes : un programme de « départs volontaires ciblés avec indemnités » d'employés visés par le SRC, qui se seraient produits d'avril 2000 jusqu'au courant de 2001; la cessation d'emploi de nouveaux employés qui avaient rejoint Hydro One dans le cadre de l'acquisition par cette dernière d'un grand nombre de services municipaux d'électricité (SME) en 2001; une réduction des effectifs de la division des services de génie et de construction (SGC) de Hydro One effectuée en 2002; des cessations d'emploi ayant suivi la vente des activités résidentielles d'Ontario Hydro Energy Inc. (OHE) et la fermeture de son secteur commercial

et industriel en 2002; diverses cessations d'emploi, ne relevant d'aucune des catégories précitées, qui se sont produites tout au long de la période en question. En ce qui concerne ces dernières, Hydro One les qualifie de « cessations d'emploi habituelles », c.-à-d. qui ont lieu dans le cours habituel des affaires à mesure que des employés atteignent l'âge de la retraite ou quittent volontairement l'entreprise pour un autre travail ou des raisons personnelles.

La question au cœur de l'argument des requérantes, tel qu'il nous a été présenté, est de savoir si toutes les activités de réduction d'effectif qui ont eu lieu à Hydro One pendant la période en question peuvent être mises en relation pour former de simples étapes ou épisodes d'une même initiative et constituer ainsi une seule « réorganisation » au sens de la LRR. Si c'était le cas, il ne ferait pas de doute qu'une « réorganisation » a eu lieu selon toute interprétation logique de ce terme tel qu'il est utilisé dans la *Loi*, et qu'« un nombre important de participants au régime de retraite », selon tout sens raisonnable donné au mot « important », ont vu leur emploi à Hydro One prendre fin en raison de cette réorganisation. L'état de fait minimum exigé pour permettre une liquidation partielle en vertu de l'alinéa 69 (1) (d) de la LRR serait ainsi satisfait, et il resterait seulement à déterminer si le surintendant devrait exercer, et de quelle manière, le pouvoir discrétionnaire de refuser une liquidation partielle qui lui est conféré par l'article 69.

Rappel des faits

Aucune des parties ne conteste que la division d'Ontario Hydro en plusieurs entités, dont celle maintenant appelée Hydro One, a découlé de la conviction de la part du gouvernement de l'Ontario de l'époque que la population de la province serait mieux desservie, du point de la fourniture et de la distribution d'électricité, par des organisations assujetties à la concurrence et aux forces du marché plutôt que par le monopole exercé par Ontario Hydro. De plus, nul ne conteste que, depuis la constitution d'OHSC en 1999, le gouvernement s'attendait à ce que Hydro One s'organise face à ces forces concurrentielles. Plus particulièrement, il ne fait pas de doute que, dans de ces efforts de réorganisation, les administrateurs et la haute direction de Hydro One étaient confrontés à divers défis. L'autorité de réglementation dont dépendait la société, à savoir la Commission de l'énergie de l'Ontario (CEO), avait pour mandat de régler la structure tarifaire autorisée de Hydro One dans la perspective de l'efficacité de son rendement au sein d'un marché concurrentiel plutôt qu'en fonction de ses coûts de production réels. Le marché de Hydro One allait probablement être ouvert à la concurrence. Il était attendu que Hydro One fasse l'objet d'une émission publique visant à vendre au moins une partie de l'intérêt de la Province dans cette société, et qu'elle devrait en conséquence se rendre plus attrayante aux yeux des investisseurs éventuels. L'organisation devrait devenir une entité commerciale viable du point de vue de son « actionnaire » unique, le gouvernement provincial. Plus précisément encore, nul ne conteste que la haute direction de Hydro One considérait son effectif, hérité d'Ontario Hydro, excessivement coûteux compte tenu des défis à relever. Du point de vue de la direction, il y avait trop d'employés, et ces derniers étaient en moyenne trop âgés. Cette ancienneté élevée signifiait que Hydro One versait une rémunération plus élevée que celle payable en contrepartie d'un même travail réalisé par des employés plus jeunes, et que le renouvellement de son effectif par de plus jeunes travailleurs était entravé.

Au plus tard au début de novembre 1999, la haute direction informait le conseil d'administration de Hydro One d'une proposition de programme de réduction des effectifs. À sa réunion du 25 novembre 1999, le conseil d'administration autorisait son président de l'époque à concevoir et mettre en œuvre un tel plan. Au 15 décembre 1999, le directeur financier d'Hydro One, M. Ng, présentait au comité de la vérification et des finances du conseil un rapport sur le traitement comptable d'un tel programme selon ces caractéristiques à ce stade de l'élaboration. Ce rapport indiquait que le programme serait exécuté en 2000, et que les méthodes précises de réduction d'effectifs seraient une initiative de retraite volontaire, financée principalement à partir de l'excédent de l'époque du régime de retraite, des départs volontaires ciblés, avec indemnités, et des départs non volontaires, le tout s'appuyant sur les mécanismes prévus dans les conventions collectives existantes. Le rapport stipulait que la réduction visée à ce moment-là était d'environ 670 employés permanents, tout en indiquant que l'actuaire externe d'OHSC avait estimé que de 815 à 915 personnes accepteraient l'offre d'améliorations des prestations de retraite. On s'attendait à ce que cette offre soit faite selon la « règle de 75 », c.-à-d. qu'elle serait proposée aux personnes dont l'âge ajouté au nombre d'années de service serait égal à 75 ou plus. Sous le titre « Départs volontaires ciblés avec indemnités », l'auteur du rapport estimait qu'environ 30 « employés non représentés » [ce qui devait signifier le personnel visé par le SRC] qui n'étaient pas admissibles à un départ en retraite anticipé « seraient priés de quitter OHSC ».

Alors que le programme proposé de réduction des effectifs était affiné plus avant par la direction d'OHSC et par ses conseillers externes en régime de retraite, il était soumis à l'approbation des deux principaux syndicats, le STTSE et la Society, avant d'être proposé à leurs membres, ainsi qu'à l'approbation des autorités fédérales en matière d'impôt sur le revenu et de la Commission des services financiers de l'Ontario (CSFO). L'autorisation du point de vue fiscal était nécessaire compte tenu de l'intention de financer les améliorations aux prestations en cas de départ volontaire en retraite à partir de l'excédent du régime de retraite, et donc de l'obligation de faire en sorte que la proposition soit conforme aux règles de « réduction des effectifs » applicables aux régimes de retraite en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. L'autorisation de la CSFO était nécessaire en raison du risque que la réduction des effectifs proposée puisse déclencher une liquidation totale ou partielle du régime. Au bout du compte, les syndicats et les institutions gouvernementales ont donné leur feu vert à la proposition.

Le 14 janvier 2000, le président d'OHSC de l'époque a annoncé au personnel de cette entreprise le lancement du programme, dans sa forme définitive. Le programme de départs volontaires était connu à Hydro One sous le nom de PRV 2000. Il proposait essentiellement à tous les employés permanents d'OHSC qui avaient atteint ou atteindraient en 2000 un total de 75 en ajoutant leur âge et leurs années de service, et qui acceptaient de prendre leur retraite dans le cadre du programme, une retraite non réduite améliorée soit par l'ajout de cinq années de service décompté pour les besoins du calcul des prestations de retraite, soit par l'ajout de trois années de service décompté plus six mois d'indemnités de départ, au choix de l'employé. Les employés avaient du 15 février 2000 au 31 mars 2000 pour donner leur réponse à la proposition. On prévoyait que la plupart des départs en retraite se

produiraient au plus tard le 1^{er} mai 2000, et tous ces départs devaient avoir lieu au plus tard le 31 décembre 2000.

Le nombre de réponses positives à cette proposition (1 402 employés) a amplement dépassé les estimations de Hydro One, qui a toutefois décidé de permettre à tous les employés admissibles ayant répondu favorablement de participer au programme. Les critères minimaux d'admissibilité montraient que la proposition visait les travailleurs ayant le plus d'ancienneté. La proposition s'appliquant à l'échelle de la société, la réduction des effectifs était jugée insuffisante dans certains secteurs de l'entreprise, et supérieure au niveau souhaité dans d'autres secteurs.

Dans sa planification initiale de la réduction des effectifs, la direction informait également le conseil d'administration que, outre le PRV 2000, il pensait devoir recourir à des départs volontaires ciblés et, si ces départs et le PRV 2000 ne suffisaient pas à atteindre la réduction voulue de personnel excédentaire, à des cessations d'emploi involontaires. Nul ne conteste que, compte tenu du nombre bien plus élevé que prévu de départs volontaires dans le cadre du programme PRV 2000, Hydro One n'a pas eu recours immédiatement après la conclusion de ce programme aux cessations d'emploi involontaires dont l'éventualité était prévue dans la planification initiale. Toutefois, les opinions divergeaient quant à savoir si, malgré la réussite du PRV 2000, il y a eu des départs volontaires ciblés avec indemnités pendant cette période.

L'« initiative » portant le n^o 2 dans l'avis d'intention, mentionnée à l'audience comme le programme de départ volontaire du SRC (SRC 2001), a vu le jour alors que la direction de Hydro One préparait son plan d'affaires pour 2002-2005. Selon le témoin Tom Goldie, qui était à l'époque vice-président des ressources humaines et qui occupe actuellement le poste de premier vice-président des Services généraux à Hydro One, en plus des pressions globales permanentes pour réduire les coûts, la direction considérait que le niveau des frais généraux encourus pour les services généraux était excessivement élevé et ne pouvait être maintenu par les recettes du moment. Une proposition a été faite à la mi-août 2001 à des employés faisant partie du SRC qui travaillaient dans les secteurs des finances, des ressources humaines, des communications intégrées et de la stratégie d'entreprise de Hydro One, et à un membre du bureau de l'avocat-général. Le personnel qui acceptait cette offre pouvait recevoir un mois de salaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de l'équivalent de 24 mois. La direction espérait ainsi provoquer le départ de 50 employés, mais seules 24 personnes ont en fait accepté la proposition.

Un thème n'est pas abordé dans l'avis d'intention, mais est soulevé dans l'argument présenté par les requérantes, celui des cessations d'emploi dans un groupe de quelque 200 employés qui avaient rejoint Hydro One entre août 2000 et octobre 2001 par suite de l'acquisition par Hydro One de plusieurs « services municipaux d'électricité » (SME) dans le but d'étendre son secteur de la distribution de détail. En vertu du Règlement 124/99 pris en application de la *Loi de 1998 sur l'électricité*, un impôt important sur les transferts qui se serait sans cela appliqué aux transferts de ces services publics à Hydro One a été annulé pour les transferts ayant au moins fait l'objet d'un accord de principe au 7 novembre 2000. À l'évidence, le gouvernement de l'époque désirait encourager ce genre d'acquisitions. Toutefois, Hydro One

a identifié après les acquisitions 81 des employés ainsi transférés comme du personnel excédentaire par rapport aux besoins. Étant donné que la majeure partie des employés transférés étaient membres du STTSE, une offre de départ volontaire conforme aux dispositions de la convention collective conclue avec le STTSE a été présentée à ces employés et acceptée par 24 d'entre eux. Selon les réponses fournies à un questionnaire, quatre autres employés transférés dans le cadre des acquisitions de SME ont quitté Hydro One par le SRC 2001, six sont partis de manière involontaire dans ce que nous nommerons plus tard le programme SRC 2002, et une personne a quitté l'entreprise à l'occasion du programme de départ volontaire visant des membres de la Society de 2002. Douze autres de ces anciens employés des SME faisaient partie du groupe transféré à Inergi dans le transfert de 2002 qui sera évoqué plus avant.

En février 2002, Hydro One a mis en place une initiative de départs volontaires visant certains employés de sa division des services de génie et de construction (SGC). Hydro One avait déterminé l'année précédente que cette division lui coûtait sensiblement plus que ce qu'elle pouvait s'attendre à payer pour des services équivalents dans un marché des services concurrentiels. Hydro One avait initialement tenté de régler le problème en allongeant la semaine de travail à 40 heures sans augmentation de salaire. Toutefois, la division était au moins représentée majoritairement par la Society, et une tentative pour parvenir à ce résultat par la négociation avec la Society avait échoué. Le 1^{er} février 2002, M. Goldie a envoyé un courriel aux membres de la Society et aux employés qui faisaient partie du SRC les informant que les coûts, en particulier ceux des SGC, devaient être réduits et que « présentement » environ 30 personnes représentées par la Society seraient « touchées ». Il est reconnu que 12 participants au régime de retraite représentés par la Society ont quitté Hydro One dans le cadre d'ententes volontaires conclues grâce aux mécanismes prévus par la convention collective entre Hydro One et la Society. Il y a divergences de vue quant à savoir si des membres du SRC ont aussi quitté leur emploi dans le cadre de cette initiative. Toutefois, l'annexe 3 du rapport sur les économies de coûts de 2003 de Hydro One, intitulée « Productivité et réductions réelles des coûts en 2002 », mentionne que la « rationalisation du personnel des SGC (30 membres de la Society et 4 employés faisant partie du SRC) » a permis d'économiser 3,4 millions de dollars. La différence entre les chiffres de 30 et 12 employés de la Society indiqués ci-avant découle du fait que certains membres des SGC n'étaient pas des employés permanents et ne participaient pas au régime de retraite. Nous acceptons le chiffre avancé par Hydro One sur ce point, et concluons que cette initiative a mené au départ de quatre employés faisant partie du SRC.

Le 1^{er} mars 2002, 804 participants au régime de retraite ont été transférés à une organisation, Inergi LP, en vertu d'une entente d'« impartition » conclue en décembre 2001. Ces employés transférés travaillaient dans les domaines de la technologie de l'information, de l'assistance à la clientèle, des règlements, de la gestion des approvisionnements, de la paie et des finances. Comme cela est déjà mentionné ci-avant, Inergi LP a établi un régime de retraite correspondant aux modalités du régime de Hydro One. Il est maintenant accepté par toutes les parties que le surintendant a eu raison d'estimer que ce transfert d'employés était assujéti à l'article 80 de la LRR, de manière à ce que, pour les besoins de la LRR, on ne considère

pas qu'il y a eu cessation d'emploi de ces employés chez Hydro One. Le transfert ne déclenche donc pas les dispositions de la LRR autorisant une liquidation partielle.

Au printemps 2002, la liquidation des activités d'une des sociétés affiliées en propriété exclusive de Hydro One, Hydro One Energy Inc. (OHE), a débuté. Cette société affiliée avait été créée en 1999 dans l'intention de mettre au point et d'exploiter des débouchés non réglementés se rattachant aux activités réglementées de transmission et de distribution d'Hydro One. Les opérations d'OHE se divisaient en deux branches, résidentiel et commercial et industriel. La branche résidentielle, la part prédominante des activités d'OHE, était profitable, alors que le secteur commercial et industriel ne donnait pas de bons résultats. En avril 2002, la branche résidentielle a été vendue à un tiers, et le secteur commercial et industriel a été liquidé sur une période se terminant en septembre 2002. Huit participants au régime de retraite ont quitté leur emploi au sein du groupe de Hydro One par suite de cette fermeture, dont deux personnes qui ont vu leur emploi transféré à l'acheteur de la branche résidentielle.

En été 2002 s'est produit la dernière initiative (ou les dernières initiatives) ayant mené à la réduction des effectifs qui fait l'objet de l'argument qui nous occupe. Le 6 août 2002, le conseil d'administration a décidé que deux des sociétés affiliées de Hydro One, Hydro One Network Services Inc. (Network Services) et Hydro One Networks Inc. (Networks) devaient fusionner à compter du 1^{er} janvier 2003. À la suite de cette fusion, plusieurs participants au régime qui faisaient partie de la Society ou du SRC ont quitté leur emploi. Hydro One s'est mis d'accord avec la Society pour proposer à certains de ses membres un programme de départ volontaire. Hydro One n'a pas accepté toutes les demandes connexes de départ volontaire, mais en a approuvé 53. Dans le cas des participants au régime non syndiqués et faisant partie du SRC, groupe dont faisaient partie les requérantes désignées, de tels égards n'ont pas été nécessaires. Soixante-treize participants au régime provenant de ce groupe ont vu leur emploi prendre fin involontairement.

Décision

Pour invoquer une liquidation en vertu de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR au motif d'une réorganisation des affaires de l'employeur, il faut d'abord établir qu'une seule réorganisation a causé la perte d'un nombre important d'emplois parmi les participants au régime de retraite dont on recherche la liquidation totale ou partielle. Il n'est pas acceptable d'interpréter la *Loi* de manière à cumuler des pertes d'emplois découlant de plusieurs « réorganisations », ou des pertes d'emplois découlant d'une seule réorganisation combinées à des pertes d'emploi qui sont pas liées à celle-ci ou à toute autre réorganisation, pour parvenir à un « nombre important de participants au régime de retraite », soit le seuil imposé par la *Loi* pour une éventuelle liquidation. L'Assemblée législative n'a pas voulu autoriser chaque participant d'un régime de retraite dont l'emploi auprès d'un répondant de régime a pris fin d'obtenir les prestations qui pourraient être accordées à la liquidation, et à la liquidation seulement. En conséquence, les requérantes désignées, dont l'emploi, comme celui d'autres personnes, a pris fin involontairement dans le cadre d'une réduction des effectifs amorcée en septembre 2002, tentent de lier ces cessations d'emploi au grand nombre de cessations du

PRV 2000 et de les assimiler, ainsi que celles qui ont eu lieu entre ces deux initiatives de réduction, à des produits et des épisodes de ce qui constitue selon elles une seule réorganisation en droit et en fait. Si elles y parviennent, elles établissent incontestablement l'existence du « nombre important » nécessaire de participants dont l'emploi a pris fin. Dans leurs observations écrites ou orales, les requérantes n'ont pas tenté d'établir une réorganisation autre que celle qui a débuté avec le PRV 2000 et qui s'est terminée à la fin de 2002 pour justifier une liquidation partielle à laquelle elles participeraient en obtenant des « prestations acquises avec le temps » en vertu de l'article 74 de la LRR. Ces prestations sont au centre de l'affaire qui nous occupe.

Même s'il n'y a pas de critère délimitant clairement le sens du terme « réorganisation » tel qu'il est utilisé à l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, ce sens est plus large qu'il ne l'est dans d'autres lois traitant de réorganisations officielles d'entreprises. Pour les besoins de cet article, une réorganisation constitue « un changement majeur dans la façon de faire affaire de l'entreprise ». *Stelco Inc. c. Surintendant des régimes de retraite*, (1993), *Bulletin de la CRRO*, vol. 4, n° 1, p. 40 à p. 44, (CRRO), jugement confirmé, (1994), 115 D.L.R. (4th) 437, 4 C.C.P.B. 108 (Cour div.), jugement confirmé, (1995), 9 C.C.P.B. 126 (C.A.). Le fait que ce « changement majeur » ait lieu sur une période prolongée n'empêche pas de le caractériser comme une « réorganisation ». Dans l'arrêt *La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée c. l'Ontario (Surintendant des régimes de retraite)* (1996), 15 C.C.P.B. 31 (CRRO), jugement confirmé (1997), 16 C.C.P.B. 93 (Cour div.), le processus considéré comme une seule réorganisation s'est déroulé sur une période de trois ans et cinq mois. Cependant, plus la période sur laquelle la prétendue seule réorganisation se produit est longue, plus il sera difficile de démontrer que les événements liés à l'histoire de l'entreprise qui ont eu lieu pendant cette période relèvent tous de la même initiative.

À notre avis, la théorie par laquelle les requérantes tentent de relier les événements qui se sont produits pendant trois ans, du début de 2000 à la fin de 2002, en une seule « réorganisation des affaires » de Hydro One n'est pas facile à saisir ou à formuler. Lorsque nous avons rendu notre première ordonnance interlocutoire relative à cette affaire, en date du 2 juin 2006, nous avons l'impression que les requérantes chercheraient à prouver que Hydro One mettait en œuvre un plan global pendant la période de trois ans visée pour ce qui a trait aux réductions d'effectifs. Sur ce point, notre interprétation était erronée, mais cela n'a pas nuit à la nature de nos ordres. Pendant les enquêtes du surintendant, la requérante Christina Marino a écrit le 28 octobre 2004 à un membre du bureau du surintendant en réponse à un mémoire présenté au surintendant par l'un des avocats de Hydro One qui, entre autres choses, décrivait la position des requérantes comme une tentative de rassembler en un plan global les événements survenus pendant la période visée. Dans cette lettre, Mme Marino s'exprimait comme suit : « un exemple est la défense [de l'avocat] contre le point de vue selon lequel les cessations d'emploi de 2000, 2001 et 2002 étaient le fruit d'un seul plan global de réorganisation et faisaient toutes partie du même programme. Cela n'a jamais été notre opinion et n'a jamais été présenté comme tel dans notre correspondance ». De manière générale, cette position a été réitérée par l'avocate des requérantes dans son argument. Toutefois, il nous a semblé plus difficile d'établir ce qu'était la position des requérantes que ce qu'elle n'était pas.

Nous estimons que la théorie des requérantes peut être exprimée équitablement comme suit. Commencer la période au point *alpha*, qui constitue par définition la situation indésirable du point de vue de Hydro One. Dans cette cause, la caractéristique indésirable est l'effectif, qui est trop nombreux, a trop d'ancienneté, et s'avère donc trop coûteux. Montrer que la société, Hydro One, a décidé au point *alpha* d'avancer jusqu'au point *omega*, qui est par définition la position où les caractéristiques indésirables de l'effectif auront été supprimées. Lorsque la société atteint le point *omega*, si l'on constate qu'il y a eu « un changement majeur dans la façon de faire affaire de l'entreprise » à la suite du passage d'un point à l'autre, sans plus, il y a effectivement eu une « réorganisation » au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR. En particulier, au point *alpha*, il n'est pas nécessaire que l'entreprise sache à l'avance *comment* ou *quand* elle parviendra au point *omega*, ni ce à quoi ressemblera ce point une fois qu'elle l'aura atteint. Il est simplement nécessaire qu'elle sache qu'elle veut y parvenir.

Cette perspective minimaliste de l'établissement d'une « réorganisation » semble aller nettement plus loin que celles adoptées dans les autres causes à ce jour. Dans la cause *Stelco*, (précitée), la Commission des régimes de retraite de l'Ontario (CRRO) soulignait les énoncés présentés dans le rapport annuel de l'entreprise au début de la période de réorganisation concernant la nature de la réorganisation qui devait avoir lieu et le genre de transformation qu'elle imposerait au mode d'exploitation de l'entreprise. Dans la cause *La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée*, (précité), la CRRO soulignait les annonces et les discours faits initialement par la direction pour annoncer les changements structurels prévus, y compris la centralisation du contrôle des sociétés exploitantes, le regroupement des fonctions de soutien opérationnel des divisions au sein des bureaux centraux, le retrait de secteurs d'activités non rentables et la rationalisation des opérations des divisions et des bureaux centraux. Dans la cause *La London Life, compagnie d'assurance-vie c. l'Ontario (Surintendante des services financiers)* (2001), 26 C.C.P.B. 249, un communiqué annonçait initialement des réductions d'effectif ciblées d'environ 400 personnes au sein du personnel administratif de la compagnie, à l'échelle du Canada, au cours de l'année suivante. En fait, ce chiffre s'est établi à 384 employés. Dans tous ces cas, les sociétés en question semblaient avoir amorcé leurs efforts avec une vision plus claire de l'objectif visé que celle constatée dans l'affaire de Hydro One au début de 2000. Nous reconnaissons qu'il s'agit là d'une observation suggestive, et non conclusive, car la CRRO et les tribunaux ne tentaient pas d'établir les exigences minimales définissant une « réorganisation ».

De plus, la théorie des requérantes, dans la mesure où nous l'avons présentée équitablement, ne fait réellement le lien entre *alpha* et *omega* que par la détermination constante de la part de l'employeur pendant toute cette période d'atteindre une situation prédéfinie constituant *omega*. Toutefois, cela se résume à soutenir qu'une motivation constante est un lien suffisant entre divers événements pour justifier leur rapprochement en une seule « réorganisation ». Si nous avons bien compris, c'est exactement la logique que ce Tribunal réfute dans l'arrêt *La London Life, compagnie d'assurance-vie*.

Nous estimons qu'une « réorganisation », au sens utilisé à l'article 69 de la LRR, connote notamment un groupe d'événements visés découlant d'une orientation voulue, fournie sous

une forme ou une autre, et, donc, que pour déterminer l'existence d'une « réorganisation » au sens de l'article de la LRR, il doit être au moins établi que l'âme dirigeante avait au départ au moins une idée générale de ce à quoi ressemblerait l'organisation à la fin du processus, de la durée approximative de ce dernier et de la voie qui serait suivie pour y parvenir. Nous ne suggérons pas que des besoins imprévus en réponse à des événements inattendus empêcheraient nécessairement de conclure à l'existence d'une seule réorganisation, mais un écart par rapport à la voie à suivre suppose l'existence d'une telle voie.

Nous n'observons aucun lien entre les cessations d'emploi du PRV 2000 et celles qui se sont produites en 2001 et 2002 qui permettrait d'intégrer toutes ces réductions d'effectif en une seule réorganisation. Nous concluons que le PRV 2000 était une initiative indépendante. Nous avons examiné les documents élaborés à l'intention de la haute direction et du conseil d'administration ou par leurs soins avant la mise en œuvre effective du PRV 2000, ainsi que les communications générales de la direction aux employés. Nous ne nous trouvons pas d'éléments étayant la conclusion que, au moment où cette initiative a été élaborée et mise en œuvre, elle était considérée simplement comme la première d'une série d'étapes que la direction ou le conseil proposait d'accomplir dans le cadre d'un plan cohérent. À notre avis, la haute direction et le conseil estimaient que le PRV 2000 les mènerait à un nouveau seuil d'où ils pourraient réexaminer la situation de Hydro One en matière de dotation, mais nous pensons aussi que, s'ils avaient réellement une idée de la direction à prendre à ce stade, ce n'était qu'une vague idée.

Nous avons également étudié une suggestion issue de l'argument présenté par Mme Marino selon lequel, du fait que Hydro One avait au départ nettement surestimé les économies de coûts qui découleraient du PRV 2000, la découverte de cette erreur avait accru la pression exercée sur la direction pour trouver des économies équivalentes ailleurs. Il a été suggéré que ce besoin d'économies supplémentaires a incité à réaliser des réductions d'effectif supplémentaires, et que cela constituait un lien entre le PRV 2000 et les réductions d'effectif ultérieures. Nous convenons que, une fois découverte, la surestimation des économies escomptées avait renforcé les difficultés auxquelles la direction était confrontée pour diminuer les coûts ultérieurement, mais nous ne trouvons aucun élément probant établissant un lien direct entre cette tension supplémentaire en matière de coûts et les initiatives de réduction des effectifs qui ont suivi, ni même l'une de ces initiatives. Quoi qu'il en soit, la découverte de l'absence des économies escomptées n'aurait fait que renforcer la motivation existante de réduire les coûts. Les requérantes ont clairement montré que la nécessité de diminuer les coûts, y compris les coûts de main-d'œuvre, était au premier plan dans l'esprit de la direction pendant toute la période en question dans ce litige. En fait, le point 8 de l'exposé conjoint des faits présenté par les parties indique que « les coûts de main-d'œuvre étaient et continuent d'être une cible dans les efforts de réduction des coûts déployés par Hydro One ». M. Goldie a reconnu ce fait à plusieurs reprises pendant son interrogatoire oral. Cependant, la volonté constante de réduire les coûts, quelle que soit son intensité, ne peut constituer un lien suffisant entre des événements pour justifier qu'on les considère comme une seule réorganisation. Ce tribunal est parvenu à une conclusion semblable dans *La London Life, compagnie d'assurance-vie*, 26 C.C.P.B. 249, 259, et nous sommes d'accord avec cette décision.

Nous concluons donc que l'initiative PRV 2000 ne peut être intégrée à tout autre événement ultérieur pour former une « réorganisation ».

En conséquence, le surintendant avait raison d'adopter la démarche communiquée dans l'avis d'intention, à savoir que le PRV 2000 est dissocié de ce qui s'est passé par la suite. Nous soutenons l'avis du surintendant selon lequel le PRV 2000 constituait à lui seul une réorganisation de Hydro One menant à la cessation d'emploi d'un nombre important de participants au régime de retraite, au sens utilisé dans l'alinéa 69 (1) d) de la LRR. Nous estimons également que le surintendant a légitimement exercé son pouvoir discrétionnaire de refuser d'ordonner une liquidation partielle fondée sur cette réorganisation, pour les raisons énoncées dans l'avis d'intention.

Comme nous l'avons indiqué ci-avant, la question de savoir si des départs volontaires ciblés avec indemnités visaient à compléter les cessations d'emploi découlant du PRV 2000 oppose les requérantes et Hydro One.

Le témoin Tom Goldie a déclaré pendant son contre-interrogatoire et son réinterrogatoire qu'il n'y avait pas eu de départs volontaires ciblés avec indemnités après l'achèvement de l'initiative PRV 2000. Au cours de son contre-interrogatoire, il a indiqué ne pas se rappeler d'un programme de départs de ce genre. Dans son réinterrogatoire, il a insisté sur le fait qu'il n'y avait pas eu. À cette occasion, M. Goldie a expliqué le terme « départs volontaires ciblés avec indemnités » comme suit : « ...les départs volontaires ciblés avec indemnités à l'intention d'employés non représentés précis constituent un programme supplémentaire qui ne serait proposé qu'au personnel de certains secteurs de l'entreprise une fois que nous avons bien tous les chiffres en main et qui dépendrait uniquement de la direction, contrairement à un programme plus vaste ».

Les requérantes soutiennent que des passages de certains documents produits par Hydro One semblent indiquer qu'il y a eu des départs volontaires ciblés avec indemnités après l'achèvement du PRV 2000. Le rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 1999 de Hydro One contient l'information suivante : « Nous avons également constaté dans les résultats d'exploitation de 1999 une imputation de 60 millions de dollars associée au programme de réduction des effectifs. Cette somme consistait en quelque 40 millions de dollars pour les primes d'incitation versées dans le cadre du programme de retraite volontaire, environ 10 millions de dollars pour les prestations supplémentaires de retraite ne pouvant être imputées à l'excédent du régime de retraite et approximativement 10 millions de dollars pour les départs volontaires ciblés avec indemnités. Ces provisions devraient être utilisées principalement en 2000, avec une petite partie au début de 2001. » La note 4 des états financiers consolidés de 1999 mentionne également cette imputation. Ces chiffres ont été ventilés plus avant dans un document produit par Hydro One sous le titre « Provision pour le PRV - Prévisions actualisées au 26 juin 2000 ». Ce tableau, joint à un courriel envoyé le 26 juin 2000 à plusieurs destinataires par Colin Fraser, conseiller en matière de politique et de rapports financiers, Hydro One Networks, est décrit comme le résultat détaillé d'un suivi concernant divers aspects de l'imputation de 60 millions de dollars de 1999. Il montre une affectation initiale de 6,8 millions de dollars de l'enveloppe totale allouée aux « départs

volontaires ciblés avec indemnités ». De cette somme, 0,5 million de dollars est indiqué dans la colonne « Dépensés au 31 mai » et 1,3 million de dollars est estimé « à venir ». Une note de bas de page indique pour ce poste que l'estimation initiale a été établie en regroupant les « unités opérationnelles » en 1999, le montant représentant « 27 employés non représentés à un coût standard estimé à 250 000 \$ chacun. On a demandé aux unités opérationnelles de réexaminer cette estimation et, sur les 27 employés prévus à l'origine, 18 environ ne sont plus visés ». Un tableau du même genre intitulé « Provision pour le PRV – Prévisions actualisées au 13 juillet 2000 » omet la colonne « Dépensés au 31 mai », mais comporte une colonne intitulée « Prévisions actualisées » qui nous semble équivalente à la colonne « Estimations à venir » des prévisions du 26 juin. Le chiffre indiqué dans cette colonne pour le poste « Départs volontaires ciblés, avec indemnités » est ici de 2,6 millions de dollars. Une note de bas de page donne la précision suivante : « La prévision repose sur l'examen d'une liste précise d'employés ciblés et de modalités détaillées de départ ».

Plutôt mystérieusement, un autre courriel produit par Hydro One, en date du 30 octobre 2000, de Richard Boisjoly à plusieurs destinataires, est intitulé « Mémoire au conseil d'administration concernant le programme PRV » et porte sur « les points à prendre en compte pour préparer le mémoire au conseil d'administration concernant le programme PRV et des renseignements supplémentaires concernant le coût du programme ». Ce courriel contient un tableau résumant le coût du programme PRV « et les prévisions actuelles ». Les prévisions actualisées relativement aux départs volontaires ciblés avec indemnités ont été rétablies à 6,8 [M]\$, le montant initialement alloué à ce poste. Aucune explication des écarts par rapport aux courriels précédents ne se dégage de la preuve dont nous disposons, et M. Boisjoly n'a pas été identifié.

Un courriel produit par Hydro One en date du 3 avril 2000 et envoyé par Audrey Hanna – identifiée comme une employée des services de ressources humaines de Hydro One –, à Colin Fraser, message qui semble être une copie d'un courriel qu'elle a envoyée à M. Goldie le même jour, avec pour objet « Économies sur la masse salariale liées au PRV - 31 mars 2000 », présentait des statistiques diverses. Sous le titre général « PRV », le chiffre 1 400 est indiqué face au « Nombre d'employés participant au PRV ». Sous le titre « Cessations d'emploi », le chiffre 13 est indiqué comme « Nombre d'employés dont l'entente de cessation d'emploi est parachevée ». Dans une zone de résumé à la fin du document figure une entrée « Nombre total de départs en retraite ou de cessations d'emploi » avec le chiffre 1 413. Le chiffre de 1 400 est presque identique au chiffre définitif du programme PRV 2000. L'auteure du document fait clairement la distinction entre les 13 « cessations d'emploi » et le chiffre correspondant au programme PRV 2000, tout en les associant au titre choisi comme objet du courriel. Il convient de noter que si l'on multiplie les 13 « cessations d'emploi parachevées » par le coût standard de 250 000 \$ par départ volontaire ciblé avec indemnités, on obtient un total de 3,25 millions de dollars qui se rapproche du total obtenu en ajoutant le chiffre de 0,5 million de dollars figurant comme dépensé au 31 mai 2000 au 2,6 millions de dollars indiqué sous les « prévisions actualisées » concernant les départs volontaires ciblés avec indemnités au 13 juillet 2000, à savoir 3,1 millions de dollars.

Dans son contre-interrogatoire concernant ce courriel, M. Goldie a reconnu qu'il semblait bien à la lecture de ce message qu'il y avait eu 13 départs volontaires ciblés avec indemnités. Il a de plus fait l'observation suivante : « Je crois aussi possible que [Mme Hanna] ait simplement cumulé ces 13 économies de coûts sur la même période et les ait intégré à ce document ». Cette remarque a été suivie de l'échange suivant :

« Q. D'accord, mais ce dont nous parlons, c'est qu'il y a bien pu avoir pendant la même période [que la durée du PRV 2000] des départs volontaires ciblés avec indemnités?

R. Eh bien, ils pourraient avoir été ciblés, mais ils pourraient aussi s'agir de ces autres cessations d'emploi dont je parlais, car je ne suis pas au courant de départs volontaires ciblés avec indemnités quels qu'ils soient à cette époque. »

Le rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2000 de Hydro One donne l'indication suivante sous la rubrique « Programme de réduction des effectifs », après la mention de la provision de 60 millions de dollars de 1999 :

« Avec l'acceptation par quelque 1 400 employés d'un départ en retraite anticipée, le programme de réduction des effectifs a été en grande partie achevé en 2000, et des coûts de 53 millions de dollars ont été imputés à la provision. De plus, nous avons déterminé que 5 millions de dollars de la provision associés aux prestations supplémentaires de retraite et aux départs involontaires ne seraient pas utilisés et seraient reversés à titre de crédit aux résultats d'exploitation de l'exercice courant. »

Selon les courriels produits par Hydro One, il semble que, au milieu de l'année 2000, la société cherchait à contrepasser toute provision excédentaire de l'affectation de 60 millions de dollars de 1999 afin de renforcer au maximum la crédibilité de ses états financiers auprès des organismes de réglementation du commerce des valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis et d'évaluer correctement sa position fiscale.

Une mention du document susmentionné présentant les prévisions actualisées au 13 juillet 2000 relativement au PRV 2000 montre que l'estimation initiale sous « Régime supplémentaire de retraite », que nous supposons identique aux « prestations supplémentaires de retraite » mentionnées dans le paragraphe cité, se chiffrait à 8,7 millions de dollars, et que les « prévisions actualisées » pour le même poste étaient de 7,4 millions de dollars, soit une diminution de 1,3 million de dollars. Une note de bas de page correspondant à ce poste indique qu'« une provision excédentaire a été contrepassée au deuxième trimestre 2000 ». Un poste correspondant à l'« excédent non volontaire » allouait initialement 4,3 millions de dollars à cette provision. Ce montant a été réduit de 0,1 million de dollars dans ces prévisions, menant à une réduction totale de 4,2 millions de dollars pour ce poste. Nous concluons qu'il s'agit là de la provision pour les cessations d'emploi involontaires envisagées comme dernier recours par la direction si le programme PRV 2000 et les « départs volontaires ciblés avec

indemnités » ne permettaient pas d'atteindre une réduction satisfaisante des effectifs. Une note de bas de page pour ce poste indique qu'il « a été contrepassé au deuxième trimestre 2000 ». Si l'on ajoute la contrepassation de la provision liée au régime de retraite supplémentaire à la contrepassation de la provision pour excédent non volontaire, on obtient un chiffre de 5,5 millions de dollars, qui approche les chiffres du rapport annuel 2000, sans toutefois être identique. Dans le courriel précité envoyé le 26 juin 2000 par M. Fraser, ce dernier recommande la contrepassation de 5,5 millions de dollars à partir de la provision initiale de 60 millions de dollars, en se fondant sur les chiffres ci-avant. Dans un courriel de M. Kevin She à M. Fraser daté du 30 juin 2000, il est indiqué que « les écritures de contrepassation de 5,5 M\$ de la provision pour le PRV » seront traitées en juin 2000. Ni les courriels ni le rapport ne mentionne une contrepassation de la provision pour départs volontaires ciblés avec indemnités. Nous ne voyons pas de problème dans l'écart entre les 5,5 millions de dollars mentionnés dans ces courriels internes pour les contrepassations et les 5 millions de dollars indiqués dans le rapport annuel et les états financiers. Ces derniers documents arrondissent tous les chiffres au million de dollars près.

Toujours dans l'extrait du rapport de gestion précité figurant dans le rapport annuel 2000 de Hydro One, les chiffres indiquaient un solde de 2,0 millions de dollars de la provision initiale de 60 millions de dollars établie en 1999 pour la réduction des effectifs, après dépenses et écritures de contrepassation. La note 5 des états financiers consolidés de Hydro One pour 2001 stipule simplement en ce qui concerne la provision initiale de 60 millions de dollars que 2 millions de dollars ont été débités en 2001. Il n'y avait aucune indication de l'usage des fonds. Il ne s'agissait pas d'une contrepassation d'une provision budgétisée, car les notes aux états financiers font clairement la distinction entre les coûts imputés à la provision et les écritures de contrepassation. Dans son argument, l'avocat de Hydro One a fait référence à une réponse donnée par Hydro One lors d'un interrogatoire mené par les requérantes. Cette réponse indiquait que 36 employés qui avaient choisi l'option de six mois d'indemnités de départ dans le cadre du programme PRV 2000 avaient reçu leurs indemnités sous la forme d'un montant forfaitaire après le 31 décembre 2000, et que d'autres paiements avaient été versés à certains employés après cette date concernant le service antérieur au 1^{er} janvier 2001. Selon l'argument, cela établissait qu'il ne restait plus dans la provision totale de fonds permettant de financer des départs volontaires ciblés avec indemnités. Cependant, une réponse à un interrogatoire ne peut pas être utilisée comme preuve dans l'argument de la partie fournissant la réponse, et cette réponse n'a pas été adoptée par une partie adverse comme un aveu.

Nous concluons que, compte tenu des prévisions internes relatives aux départs volontaires ciblés avec indemnités qui n'avaient pas totalement fait l'objet de contrepassations au 30 octobre 2000, malgré le désir de contrepasser la provision de 1999 lorsque cela pouvait raisonnablement être fait, et compte tenu de l'indication selon laquelle 0,5 million de dollars avaient réellement été dépensés à partir de ce poste au 31 mai 2000, il y a vraisemblablement eu des départs volontaires ciblés avec indemnités. La preuve ne nous permet pas de tirer des conclusions plus précises.

Nous avons eu cette longue discussion concernant l'importance donnée par les requérantes à ce sujet dans leur argument. L'avocate des requérantes soutenait que les départs volontaires ciblés avec indemnités établissaient un lien entre les réductions d'effectifs qui avaient commencé au début de 2000 et celles qui ont eu lieu en 2001, voire ultérieurement. Toutefois, même si certains des départs volontaires ciblés avec indemnités se sont produits en 2001, cela en soi ne les associe à aucune des activités de réduction d'effectifs exécutées pendant cette même année ou plus tard et ne permet pas de considérer toutes ces réductions de personnel comme faisant partie d'une même réorganisation. Tout départ volontaire ciblé avec indemnités qui a eu lieu dans le cadre de la provision de 60 millions de dollars établie en 1999 faisait partie de la réorganisation dont le programme PRV 2000 formait le centre et l'élément prépondérant. Ces départs volontaires ont été envisagés au cours de la même planification initiale et autorisés par les mêmes résolutions que le PRV 2000. Nous concluons que le PRV 2000 constituait à lui seul une « réorganisation » et que tout départ volontaire ciblé avec indemnités ne représentait qu'un simple complément de cette réorganisation. Un problème se pose, à savoir le fait que le surintendant n'a pas, en étudiant l'exercice de son pouvoir discrétionnaire concernant les cessations d'emploi qui se sont produites dans le cadre du PRV 2000, tenu compte des départs volontaires ciblés avec indemnités qui pourraient avoir fait partie de la même réorganisation. Les facteurs énumérés qui ont incité le surintendant à décider de ne pas ordonner de liquidation partielle pourraient ou ne pourraient pas s'être appliqués à certaines ou à la totalité des cessations d'emploi qui ont eu lieu sous la forme de départs volontaires ciblés avec indemnités plutôt que dans le cadre même du programme PRV 2000. Nous ne disposons d'aucune preuve concernant les modalités de ces départs volontaires qui pourrait nous aider à décider de quelle manière il conviendrait d'exercer le pouvoir discrétionnaire. Nous concluons que le nombre de départs volontaires ciblés avec indemnités serait minuscule par rapport au nombre de cessations d'emploi obtenues dans le cadre du programme PRV 2000 et que le pouvoir discrétionnaire du surintendant ne serait pas et ne devrait pas être exercé différemment à l'égard de l'ensemble de la réorganisation.

En ce qui concerne le SRC 2001, désigné initiative n° 2 dans l'avis d'intention, le surintendant a conclu dans ce même avis que le nombre d'employés qui avaient quitté l'entreprise par suite de cette initiative n'était pas « important ». Si, contrairement à l'argument des requérantes, le surintendant a eu raison de séparer cette initiative des autres cessations d'emploi qui se sont produites pendant la période considérée, nous ne pensons pas que la question de « l'importance » du nombre des cessations d'emploi se pose. Même s'il y a eu réduction du nombre de cadres dans les secteurs ciblés, nous n'estimons pas que cette réduction ait été suffisante pour constituer une réorganisation au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR. Nous sommes également d'accord avec le surintendant sur le fait que, s'il y a eu une réorganisation, le nombre de personnes concernées n'était pas « important ». Nous jugeons que le surintendant a eu raison de refuser d'associer en une même « réorganisation » cette initiative particulière de réduction des effectifs avec le programme PRV 2000 qui l'a précédé et avec les initiatives de compression qui l'ont suivie. Nous convenons avec les requérantes que le SRC 2001 était motivé par les mêmes tensions générales sur les coûts que le PRV 2000 et que les réductions ultérieures des effectifs, mais nous ne trouvons pas d'autre facteur pouvant lier toutes ces initiatives. Comme nous l'avons déjà indiqué, la constance de la motivation ne suffit pas à établir un lien. Nous estimons que le SRC 2001 est le résultat d'une planification plus

affinée en vue de réduire les coûts qui a eu lieu après la diffusion générale des résultats du PRV 2000.

Nous ne pensons pas que les réductions d'effectif qui ont découlé de la proposition de départ volontaire faite aux anciens employés des SME puissent être associées à d'autres initiatives examinées au cours de cette audience. De toutes les réductions d'effectif étudiées, cette initiative est celle qui s'éloigne le plus de celles motivées par le désir de réduire les « coûts patrimoniaux » hérités de l'ancienne structure d'Ontario Hydro. Au contraire, les pertes d'emploi qui ont suivi les acquisitions de SME ont découlé des synergies créées par l'expansion du secteur du détail à Hydro One, que cette expansion se soit produite en raison de la planification d'affaires propre de Hydro One ou de l'exécution de souhaits exprimés par le gouvernement de l'époque. À elles seules, les pertes d'emploi enregistrées parmi les anciens employés des SME ne constituaient pas une réorganisation. L'élargissement du réseau de distribution de détail de Hydro One par l'acquisition des SME et de leurs employés transférés pourrait représenter une réorganisation, mais la cessation d'emploi ultérieure d'employés transférés dans le cadre de ce programme de départs volontaires n'en est pas une et, dans aucun cas, le nombre de pertes ne peut être considéré important. Pour atteindre cette conclusion, nous ne tenons pas compte des autres employés de SME transférés qui ont quitté Hydro One dans le cadre d'autres programmes précités, car cela constituerait un double comptage.

Nous jugeons que l'initiative de départs volontaires amorcée en février 2002 et qui visait le personnel des SGC ne peut être associée aux initiatives de réduction des effectifs qui l'ont précédée ou suivie, et que, à elle seule, elle ne peut représenter une « réorganisation » au sens de l'article pertinent de la LRR. Nous estimons que les réductions d'effectifs aux SGC étaient semblables à celles qui se sont produites dans le cadre du SRC 2001 du fait qu'elles suivaient une évaluation plus détaillée de cette division ultérieure aux compressions d'effectifs générales liées au PRV 2000, et qu'elles découlaient des mêmes motifs généraux. Toutefois, dans ce cas encore, la motivation commune était le seul lien, un lien insuffisant, entre ce qui s'est produit avant et après.

En ce qui concerne la principale entente d'impartition conclue avec Inergi en mars 2002, et les transferts d'emploi qui ont suivi, comme nous l'avons déjà indiqué, toutes les parties conviennent maintenant que l'article 80 de la LRR s'applique aux transferts d'emploi. Les requérantes soutiennent néanmoins que l'initiative d'impartition même et sa portée peuvent être prises en compte pour évaluer leur argument selon lequel la totalité du processus de réduction d'effectifs à Hydro One au cours des trois années en question formait un continuum équivalant à une seule réorganisation. Nous convenons qu'il est possible de procéder à l'évaluation de cette façon. Cependant, en réalisant ainsi l'évaluation, nous ne pensons pas que l'impartition aide à valider l'argument des requérantes. Encore une fois, nous jugeons que la décision d'impartir les fonctions centrales en question a découlé d'examen plus détaillés de la structure de Hydro One effectués par la direction après l'exécution du PRV 2000. Elle est liée à ce qui s'est passé avant et après par une même motivation de réduire les coûts, mais, comme dans les autres cas, cela ne suffit pas pour établir l'existence d'une seule réorganisation. Nous estimons que les initiatives d'impartition

avec Inergi peuvent à elles seules être qualifiées de « réorganisation » mais que, pour les raisons invoquées précédemment, elles ne justifient pas l'application l'alinéa 69 (1) d) de la LRR.

En ce qui la fermeture d'OHE, nous la considérons comme un événement imprévu sans lien avec les autres mesures de réduction des coûts qui l'ont suivi ou précédé, et qui ne soutient donc pas l'argument des requérantes selon lequel il s'agissait d'une seule réorganisation globale. En considérant la fermeture d'OHE indépendamment des autres événements, nous concluons que, même si elle constitue une « cessation de la totalité ou d'une partie des affaires de l'employeur » au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, le nombre de participants au régime de retraite dont l'emploi a pris fin en raison de cette cessation ne peut pas raisonnablement être considéré comme « important » au sens de la *Loi*.

Le dernier groupe de réductions d'effectifs qui, selon l'argument présenté devant ce comité, faisaient partie d'une réorganisation globale de Hydro One est celui qui a suivi la fusion de Networks et Network Services, au deuxième semestre 2002. Juridiquement, la fusion est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Elle a cependant été approuvée par le conseil d'administration de Hydro One à sa réunion du 22 août 2002. La planification des conséquences de cette fusion avait commencé tôt. Sa mise en œuvre pratique, dans la mesure où elle s'est traduite par la réduction des effectifs qui lui a été attribuée, a commencé en septembre 2002 et était quasiment achevée pour le moins à la fin d'octobre 2002, bien qu'il y ait eu quelques cessations d'emploi en décembre 2002. C'est cette compression de l'effectif qui a mené à la cessation d'emploi des deux requérantes désignées à Hydro One ou à l'une de ses sociétés affiliées. Il s'agit également d'une initiative qui, de l'avis de tous les intimés, constitue à elle seule une « réorganisation » au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR.

La société « Network Services » a été créée comme une entité séparée au sein du groupe de sociétés de Hydro One au 1^{er} janvier 2001. L'objectif initial de la scission de la société affiliée d'origine, Networks, était d'établir une grand entité commerciale qui ne serait pas réglementée, qui pourrait soumissionner en réponse aux besoins de Networks – le propriétaire de l'infrastructure de transmission et de distribution – en matière d'entretien et de distribution et pourvoir à ces besoins, et qui pourrait aussi réaliser des profits pour Hydro One en proposant son expertise à d'autres services d'électricité.

Les interactions voulues entre Networks et Network Services créaient des possibilités d'interfinancement entre les deux entités, si les services étaient rendus de l'une à l'autre pour des montants inférieurs ou supérieurs à leur juste valeur marchande. Cette éventualité avait été prévue par la CEO dès 1999, lorsque cette commission avait émis un projet de code régissant l'interaction entre les distributeurs et les transporteurs d'électricité et leurs entreprises affiliées, daté du 1^{er} avril 1999. Le code lui-même date du 1^{er} février 2001. Il stipule que les opérations entre sociétés affiliées relatives aux services, aux ressources ou aux produits doivent se faire à leur juste valeur marchande. La direction a reconnu dès le départ que Network Services aurait des difficultés à respecter cette exigence réglementaire. Dans un « profil du risque » établi en juin 2000 à l'intention du comité de la vérification et des finances du conseil d'administration de Hydro One par le vérificateur général et directeur du

risque de cette société, le risque d'entreprise lié au lancement de Network Services était qualifié d'« élevé ». Parmi les facteurs ayant contribué à cette évaluation figurait « la capacité de Network Services à atteindre une structure de coûts concurrentielle ». Ce facteur s'est cristallisé à l'été 2002 lorsque la CEO a informé Hydro One, dans une lettre datée du 16 juillet 2002, que Networks contrevenait au code précité. Cette lettre indiquait trois voies possibles pour remédier à cette infraction, dont la fusion de Networks et Network Services.

Hydro One soutient que le problème lié aux dispositions du code n'était pas le seul facteur qui a finalement poussé le conseil d'administration de Hydro One à décider de fusionner Networks et Network Services. En 2002, Hydro One a connu un remaniement de sa haute direction et le remplacement de ses administrateurs, sous l'égide de l'« actionnaire », le gouvernement de l'Ontario. De plus, dans un jugement de la Cour supérieure de justice de l'Ontario, rendu public le 19 avril 2000, la Cour a conclu que les textes législatifs pertinents de l'Ontario ne permettraient pas au gouvernement provincial de privatiser Hydro One en procédant à un projet d'émission publique de l'intérêt de la Province dans cette société. Même si le gouvernement aurait pu modifier la législation afin de permettre à l'émission publique de suivre son cours, et s'il n'a pas annoncé publiquement l'abandon de toute tentative en cours de donner suite à la privatisation jusqu'à l'annonce du premier ministre de l'époque à ce sujet en janvier 2003, la décision finale semble avoir été anticipée par la nouvelle haute direction et le nouveau conseil d'administration dans leur planification. Cela a supprimé un motif pour tenter d'établir de nouveaux centres de profits non réglementés, comme Network Services, au sein de la structure de Hydro One. La nouvelle direction a décidé de faire en sorte que Hydro One se concentre sur ses activités fondamentales de transmission et de distribution. Ces facteurs ont contribué à la décision de choisir la fusion de Networks et Network Services parmi les choix proposés par la CEO pour remédier à l'infraction du code.

Nous avons mentionné les événements qui ont précédé la fusion de Networks et Network Services du fait que tous les intimés ont attribué à cette fusion et à la mise à profit de synergies qui a suivi l'initiative de 2002 visant le départ volontaire de membres de la Society et les départs involontaires réalisés dans le cadre du programme SRC 2002. En conséquence, les intimés soutiennent que cette fusion, et donc les cessations d'emploi qui en ont découlé, ne peuvent en aucune façon être associées à aucune des initiatives précédentes de réduction d'effectifs, en particulier le PRV 2000. D'une part, la fusion même ne pouvait pas être prévue à cette époque, car Network Services n'existait pas en tant qu'entité séparée de Networks en 2000, et, d'autre part, les principaux événements qui ont déclenché la fusion ne pouvaient pas avoir été anticipés à ce moment-là.

Sans aucun doute, il existait des doubles emplois causés par le dédoublement des fonctions au sein des sociétés affiliées en place avant la fusion, mais nous ne croyons pas que l'élimination de ces doubles emplois est la seule explication des cessations d'emploi qui se sont produites au cours des quatre derniers mois de 2002. En ce qui concerne les cessations d'emploi touchant des employés représentés par la Society, l'entente conclue par Hydro One et cette dernière obligeait Hydro One à proposer l'option de départ volontaire à tous ses employés représentés par la Society, à l'exception de ceux employés par Hydro One Telecom

Inc. et OHE. Hydro One devait « exercer des pouvoirs discrétionnaires raisonnables fondés sur ses besoins opérationnels » pour décider d'accepter ou non les demandes des employés désireux de donner suite à la proposition et, de fait, selon le témoignage de M. Goldie et les mémoires présentés par la Society, certains membres de ce syndicat qui avaient demandé à quitter l'entreprise en vertu de cette proposition ont reçu une réponse négative. Toutefois, même si l'on tient compte du degré élevé de contrôle exercé par Hydro One sur l'approbation des départs, nous estimons peu probable que tous les départs de personnes représentées par la Society correspondaient à des postes qui n'étaient plus nécessaires du fait de la fusion. Quant aux employés du SRC qui ont vu involontairement leur emploi prendre fin, il y a peu de preuve directe qui vienne corroborer ou réfuter la suggestion selon laquelle le choix des personnes dont le départ a été retenu était fondé sur le dédoublement des fonctions. En se fondant sur les affidavits déposés par Mmes Marino et Jones, il semble peu probable que, au moment où leur emploi a pris fin, leurs fonctions respectives d'analyste principale en actuariat et de conseillère financière principale existaient déjà au sein d'une autre société affiliée. Mme Marino a déclaré dans son affidavit qu'elle était la seule personne à Hydro One à fournir « un soutien actuariel à l'échelle de l'entreprise ». Ni Hydro One ni aucun autre intimé n'a cherché à établir, par preuve directe ou dans le cadre d'un contre-interrogatoire, que la fusion avait créé un dédoublement au niveau des postes respectifs des requérantes du fait que ces postes étaient essentiellement dédoublés au sein de l'autre société affiliée immédiatement avant la fusion. Nous concluons que, en ce qui concerne certains des employés faisant partie du SRC et des membres de la Society qui ont vu leur emploi prendre fin à cette époque, la fusion a été un prétexte plutôt qu'une raison pour réduire plus avant l'effectif, en particulier parmi les employés ayant le plus d'ancienneté.

Cependant, cette conclusion ne lie pas les cessations d'emploi des quatre derniers mois de 2002 aux précédentes de manière à constituer une seule « réorganisation » s'étendant du début de 2000 à la fin de 2002. Elle corrobore simplement le fait que les mêmes motivations qui prévalaient en 2000 demeuraient vers la fin de 2002.

En conséquence, selon notre interprétation présentée ci-avant du sens du terme « réorganisation » tel qu'il est utilisé à l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, les requérantes ne peuvent obtenir une liquidation partielle fondée sur les cessations d'emploi qui ont eu lieu pendant la période de trois ans qu'elles ont mise en avant. Toutefois, comme il a déjà été indiqué, chacun des intimés considérait que la fusion de Networks et Network Services constituait à elle seule une réorganisation. (Les requérantes n'ont pas pris position sur ce point.) Les intimés considèrent comme le fruit de cette réorganisation les cessations d'emploi des requérantes désignées et des autres personnes qui ont quitté leur emploi volontairement ou involontairement dans le cadre de l'initiative visant le départ volontaire de membres de la Society ou des cessations relevant du programme SRC 2002 respectivement. Nous sommes d'accord sur ce point. Cependant, nous avons décidé que la conclusion émise par le surintendant dans l'avis d'intention selon laquelle cette fusion, tout en étant une réorganisation, ne déclenchait pas l'application de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR du fait que le nombre de cessations d'emploi n'était pas « important » devrait être réexaminée, en particulier à la lumière de certaines observations faites par ce tribunal dans l'arrêt *London Life* (précité).

Avant d'aborder cet examen, il convient de débattre d'autres questions soulevées par les parties, car le règlement de ces questions peut influencer sur les conclusions d'un tel examen.

Le premier point est de savoir si le fait que le régime de retraite est incorporé aux conventions collectives applicables existantes entre Hydro One et le STTSE et la Society respectivement devrait être pris en compte dans le règlement des questions en litige, et dans quelle mesure. Comme nous l'avons indiqué, les deux syndicats, qui représentent ensemble à tout moment environ 90 % des participants au régime de retraite, ont fermement appuyé l'avis d'intention. La préoccupation qu'ils ont exprimée concerne le fait qu'un grand nombre des initiatives susmentionnées exécutées pendant la période de trois ans en question avaient été négociées uniquement avec les deux syndicats ou l'un d'entre eux, ou avaient été mises en œuvre conformément aux dispositions relatives aux réductions d'effectifs prévues dans les conventions collectives. Les syndicats et Hydro One soutiennent que, en négociant les modalités régissant ces compressions de personnel, tant les employeurs que les syndicats font des concessions, non seulement entre l'employeur et le syndicat, mais aussi entre les divers objectifs ou biens que chacun peut rechercher au nom du groupe qu'il représente. Lorsque les employés cessent de participer à un régime de retraite à l'occasion de leur cessation d'emploi, la portée de leurs droits présents et futurs à l'égard de ce régime est un facteur que les deux parties d'une convention collective doivent prendre en compte. Lorsqu'il existe, du point de vue des parties à la négociation, et en particulier des représentants des employés, de bonnes raisons d'accepter une prestation équivalente, pas nécessairement dans le domaine des retraites, à ce que les employés pourraient obtenir si les représentants tentaient d'obtenir une liquidation totale ou partielle, les autorités de réglementation devraient respecter cette démarche. Sinon, les employeurs et les syndicats ne peuvent pas négocier avec quelque certitude que la conciliation des intérêts sur laquelle s'appuie chaque partie pour conclure un accord ne sera pas altérée par des mesures réglementaires ultérieures.

Cet argument, dans le contexte des litiges liés à l'article 69 de la LRR, entre seulement en ligne de compte une fois qu'il a été décidé que les critères minimaux applicables à une liquidation totale ou partielle ont été remplis et que la question consiste à déterminer si le surintendant devrait exercer ou non son pouvoir discrétionnaire à l'encontre de l'émission d'un ordre de liquidation. Nous convenons que le surintendant peut tenir compte de l'existence de conventions collectives pour déterminer la voie à suivre, mais le poids à accorder à cette considération variera selon les circonstances. À ce stade, nous relevons simplement que les requérantes n'étaient pas représentées par un syndicat quel qu'il soit pendant la période en question, et aucun argument ni aucune preuve ne nous ont été présentés pour montrer qu'elles avaient cherché ou obtenu une contrepartie de quelque ordre que ce soit pour l'abandon ou la renonciation à tout droit à une liquidation qui pourrait être prévu par la loi.

Un autre argument avancé par le STTSE et la Society en qualité d'intimés contre une intervention de notre part à l'encontre de l'avis d'intention était que nous devons faire preuve de « retenue » à l'égard de la décision du surintendant. L'argument du STTSE présente la position suivante : « ...il faut faire preuve en vertu de l'article 69 d'une retenue

marquée à l'égard du surintendant lorsque celui-ci décide du respect des conditions préalables prévues par la loi et, dans le cas où ces conditions sont remplies, de la pertinence d'une liquidation partielle. Le surintendant et son personnel ont l'expertise et l'expérience voulues pour mener des enquêtes relatives à l'article 69 et détiennent en vertu de la *Loi* le pouvoir discrétionnaire de prendre des décisions discrétionnaires motivées par la politique relativement à la liquidation de régimes de retraite. La décision du surintendant devrait être respectée, à moins qu'il n'existe une "bonne raison" de ne pas le faire. » La Society a déclaré que « le Tribunal ne devrait pas accomplir les tâches du surintendant ni examiner la façon dont il a exercé son pouvoir discrétionnaire à moins qu'il y ait une bonne raison pour ce faire ».

À notre avis, il y a peu d'équivalence entre la position que ce Tribunal devrait adopter à l'égard des décisions du surintendant et les considérations prises en compte par les tribunaux pour décider du poids qu'ils accorderont, le cas échéant, aux décisions de tribunaux inférieurs, ou aux motifs de ces décisions.

Dans l'exécution de ses tâches en vertu de la LRR, le surintendant a un rôle d'enquête ainsi qu'une fonction quasi judiciaire. En plus de ses enquêtes, il définit les questions qui se posent aux termes de la LRR à l'issue de ces enquêtes, puis tranche ces questions en se fondant sur les mêmes enquêtes. Lorsqu'un avis d'intention est déposé, le Tribunal doit tenir une « audience », et s'acquitte de cette obligation légale en entendant la preuve que les parties produisent *de novo*. Certains de ces éléments de preuve peuvent être, et seront souvent, des preuves déjà recueillies par le surintendant dans son rôle d'enquêteur, mais les parties peuvent présenter au Tribunal des preuves dont le surintendant n'avait pas été saisi au stade de l'enquête et de la définition des questions, ou à l'étape décisionnelle de la fonction de surintendant. Certains des arguments présentés au Tribunal peuvent avoir été présentés au surintendant ou recueillis par ce dernier avant l'audience, mais il n'est pas surprenant que certains ne l'aient pas été ou n'aient pas été formulés de façon si pertinente. À cette audience, nous avons eu de sept à neuf avocats présents à tout moment pour nous aider, une chance qu'a rarement le surintendant et qu'il n'a pas eu dans les premières étapes de son enquête sur ce litige.

Les pouvoirs du Tribunal et, à notre avis, son devoir, sont stipulés au paragraphe 89 (9) de la LRR.

« À l'audience ou par la suite, le Tribunal peut, au moyen d'une ordonnance, enjoindre au surintendant de donner suite ou de s'abstenir de donner suite à l'intention, et de prendre les mesures que le Tribunal estime qu'il devrait prendre conformément à la présente loi et aux règlements et, à ces fins, le Tribunal peut substituer son opinion à celle du surintendant. »

Tant que les mesures que le surintendant « devrait prendre » sont fondées sur des faits, lorsque le Tribunal, après avoir entendu les témoignages de vive voix, qui pourraient être plus complets que ceux étudiés par le surintendant, sous serment et vérifiés par un contre-interrogatoire, et après avoir étudié la preuve documentaire, qui pourrait elle aussi être plus complète que celle étudiée par le surintendant à l'occasion de la formulation de l'avis

d'intention, parvient à une conclusion différente de celle du surintendant concernant les faits, il n'existe aucun motif, logique ou dans la loi, pour que le Tribunal s'abstienne d'agir en se fondant sur sa propre opinion. En matière de droit, si l'interprétation du Tribunal n'est, a priori, pas meilleure que celle du surintendant, elle n'est pas non plus, pour la même raison, pire. Lorsque l'interprétation d'un point de droit par le Tribunal diverge de celle du surintendant, nous estimons que la LRR est claire sur le fait que Tribunal devrait faire prévaloir son point de vue.

Lorsque la question concerne une directive en matière de politique émise par la Commission des services financiers de l'Ontario ou par le surintendant en vertu des pouvoirs de la Commission ou directement en vertu de pouvoirs conférés par la loi, ce Tribunal a, autant que nous nous en souvenons, accepté et mis en œuvre cette politique lorsqu'elle s'appliquait à une question dont il a été saisi, et, dans cette mesure, fait preuve de retenue. Dans les causes où le Tribunal souscrit aux conclusions du surintendant relatives aux faits et au droit, et où la question à trancher est la façon dont le surintendant a exercé un pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par la loi, le Tribunal peut être enclin à faire preuve de retenue. Cela n'est pas le cas ici, et nous ne ferons donc pas d'autres observations à cet égard.

Dans cette affaire, nous n'estimons pas que des questions liées à la politique soient en litige. La cause porte plutôt sur la portée juridique de l'expression « un nombre important de participants au régime de retraite » utilisée à l'alinéa 69 (1) d) de la LRR.

La jurisprudence initiale concernant le terme « important », tel qu'il est utilisé dans l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, considérait que l'importance était déterminée par un rapport entre le nombre de participants au régime qui ont vu leur emploi prendre fin et le nombre total de participants actifs au régime de retraite en question. En 1993, la Commission des régimes de retraite de l'Ontario (CRRO) a élargi le critère relatif à l'importance et a jugé « important » un nombre absolu de 700 cessations d'emploi, sans s'appuyer sur le nombre total de participants au régime. Cette démarche a été confirmée par la Cour divisionnaire de l'Ontario et la Cour d'appel. Voir l'arrêt *Stelco Inc.* (précité). Cette cause a été suivie à cet égard par ce Tribunal en 2001 dans l'arrêt *London Life*. Dans cette dernière affaire, un nombre absolu de 384 employés ayant vu leur emploi prendre fin pendant la durée de la réorganisation a été suffisant pour établir l'importance. Dans la décision *Stelco*, la CRRO a remarqué (à la p. 45) que « l'emploi du terme "important" supposait une norme plus générale et plus souple et qu'il fallait décider de chaque cas en toute objectivité ». Dans l'arrêt de la Cour divisionnaire (à la p. 110), le juge Southey, écrivant au nom de la Cour, faisait observer que le terme [« important »] « ne se prête pas à une définition précise ».

Dans l'arrêt *London Life*, le Tribunal a au moins suggéré la possibilité d'ajouter une autre mesure aux moyens permettant de déterminer l'importance. Dans cette cause, le nombre des cessations d'emploi qui découlaient de la réorganisation, évalué à au moins 384, se limitait au personnel administratif de l'entreprise. Après avoir établi que 384 cessations d'emploi étaient en soi un chiffre « important » suffisant pour atteindre le seuil exigé pour une liquidation en vertu de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, le Tribunal a ajouté :

« En l'espèce, on peut évaluer convenablement l'importance du nombre 384 en le comparant au nombre total de participants actifs du régime qui étaient membres du personnel administratif à l'époque pertinente. Il est approprié de restreindre la comparaison aux participants actifs puisque l'alinéa 69 (1) d) de la *Loi* s'applique lorsqu'un nombre important de "participants" à un régime de retraite "ont vu leur emploi prendre fin" (voir aussi les définitions des termes "participants" et "anciens participants" à l'article 1 de la *Loi*). Il est donc logique de déterminer l'importance du nombre de participants qui ont vu leur emploi prendre fin par rapport au nombre de participants qui étaient employés à l'époque.

Il est également sensé de restreindre la comparaison aux participants qui sont membres du personnel administratif puisque le but est de déterminer l'importance du nombre de participants au régime qui ont vu leur emploi prendre fin par suite d'une réorganisation restreinte au côté administratif des affaires et que les personnes employées dans ce secteur de l'entreprise représentent une partie importante des participants au régime. »

Le Tribunal a poursuivi en débattant du nombre d'employés administratifs participant au régime de retraite à partir de diverses hypothèses et, en convertissant le chiffre de 384 en pourcentage du spectre possible de tous les participants actifs au régime qui faisaient partie du personnel administratif au moment en question, est parvenu à des pourcentages allant de 14,9 à 12,8. Le Tribunal a alors indiqué :

« ...384 est un "nombre important" d'employés ayant vu leur emploi prendre fin au cours de l'année par suite d'une réorganisation si l'on envisage ce nombre en tant que pourcentage du total pertinent de participants au régime, quel que soit le chiffre considéré, c'est-à-dire même si l'on obtient un pourcentage aussi faible que 12,8 %. »

À l'audience, lorsque nous avons abordé l'application possible de ces passages de l'arrêt *London Life* aux faits de la présente affaire, il y a eu débat sur la question de savoir si les passages précités étaient de simples opinions incidentes et, dans tous les cas, s'ils s'appliquaient de quelque façon que ce soit à l'affaire compte tenu des différences au niveau des faits.

En ce qui concerne ce dernier point, il est vrai que dans l'affaire qui nous occupe, les cessations d'emploi ayant découlé de la réorganisation créée par la fusion ne se limitait pas à un seul groupe, le personnel faisant partie du SRC et celui représenté par la Society étant concernés. Si l'analyse se limite aux membres du SRC qui ont vu leur emploi prendre fin, c'est-à-dire le groupe dont proviennent les requérantes, on peut douter que ce groupe constitue une « partie importante » des participants au régime de retraite. Un nombre absolu de 73 personnes (ou même de 126 personnes si l'on y ajoutait les 53 participants au régime dont

l'emploi a pris fin dans le cadre du programme de départ volontaire de 2002 visant des membres de la Society) serait inférieur aux chiffres que les autorités ont jusqu'ici considérés importants dans une optique non comparative. Il ne nous semble pas justifié d'adopter cette démarche dans l'état actuel de l'évolution des critères relatifs à l'importance.

Nous ne nous considérons pas liés par les passages cités de l'arrêt *London Life*, et leur applicabilité directe à l'affaire qui nous occupe n'est pas importante. Par contre, ce qui nous semble effectivement important, c'est le fait qu'un comité chevronné du Tribunal, après être parvenu à un résultat à partir d'une méthode clairement compatible avec la jurisprudence existante, a néanmoins ajouté qu'il pourrait y avoir une autre façon d'établir l'existence d'un « nombre important de participants au régime de retraite » dont l'emploi a pris fin par suite d'une réorganisation des affaires de l'employeur autre qu'une comparaison du nombre de cessations d'emploi avec le nombre de participants au régime ou qu'une évaluation du nombre total d'employés qui ont perdu leur emploi. Pour des raisons du même ordre, il ne nous semble pas utile de déterminer si les observations citées du Tribunal étaient des opinions incidentes. Nous ne pensons pas que les passages cités aient été formulés comme une analyse exhaustive ou définitive. Nous considérons la possibilité suggérée par le Tribunal dans l'arrêt *London Life* comme une invitation à étudier la question plus avant dans une affaire ultérieure pertinente.

À notre avis, la cause qui nous occupe est une affaire pertinente pour examiner plus avant la suggestion prudente faite dans l'arrêt *London Life* que l'importance pourrait être établie par une comparaison avec un sous-groupe parmi les participants à un régime de retraite plutôt qu'avec la totalité des participants au régime ou que par la détermination du chiffre brut de cessations d'emploi découlant d'une réorganisation. Le groupe du SRC, qu'il ait constitué une partie importante des participants au régime ou pas, n'en était pour le moins pas une partie négligeable. Il représentait environ 10 % du nombre total de participants actifs du régime. Ce groupe n'était pas protégé par une convention collective, ce qui revêt beaucoup d'importance relativement aux cessations d'emploi qui ont eu lieu dans les quatre derniers mois de 2002 à la suite de la fusion de Networks et Network Services. Comme nous l'avons déjà indiqué, les membres du groupe n'avaient pas la possibilité d'envisager des compensations pour tout droit qu'ils pouvaient avoir dans le contexte d'une liquidation. Rien n'indique qu'ils aient reçu des indemnités pour compenser la perte de ces droits. Selon le droit du travail, ils recevraient les prestations de départ prévues par la loi, et des prestations de départ plus importantes pourraient aussi leur être accordées en vertu de la common law. Toutefois, la jurisprudence établit que les indemnités de départ et les prestations qui peuvent être attribuées à l'occasion d'une liquidation doivent compenser les pertes de toutes sortes subies par un employé, et que les employés admissibles ont le droit à ces indemnités et à ces prestations. *Imperial Oil Ltd. v. Atlantic Oil Workers Union, Local #1*, [2006] N.S.J. 120 (N.S.C.A.). Nous ne sommes pas liés par cette décision provenant d'une autre province, mais son autorité est convaincante, et nous nous y conformerons donc.

Mme Debra Vines, gestionnaire de la rémunération et des avantages sociaux à Hydro One, a témoigné que, au 31 décembre 2002, le régime de retraite comptait 3 913 participants actifs, dont 379 relevaient du SRC. Le STTSE représentait 2 761 participants actifs du régime et la

Society 773. Si l'on ajoute au chiffre à la fin de l'exercice 2002 les 22 membres du SRC dont l'emploi a pris fin dans le cadre de l'initiative SRC 2002, qui ont choisi de recevoir l'ensemble de leurs prestations sous la forme d'un paiement forfaitaire et qui ont donc été classés dans la catégorie « cessations d'emploi / départs en retraite » pour la comptabilisation des participants par catégorie¹, il y aurait eu environ 401 participants au régime de retraite qui faisaient partie du SRC au début de septembre 2002, lorsque les cessations d'emploi de membres du SRC ont débuté dans le cadre de cette initiative, et que la réorganisation découlant de la fusion a effectivement commencé. Le chiffre pourrait ne pas être exact, car il a pu y avoir d'autres cessations d'emploi ou des recrutements dans ce groupe pendant la période de quatre mois pour laquelle nous ne disposons pas de données, mais nous jugeons peu probable que, dans ce cas, le chiffre correspondant changerait sensiblement nos conclusions. En conséquence, environ 18 % des participants actifs au régime de retraite qui faisaient partie du SRC immédiatement avant l'entrée en vigueur effective de la réorganisation découlant de la fusion ont perdu leur emploi par suite de cette réorganisation. Si le groupe du SRC avait son propre régime de retraite, ce pourcentage serait largement suffisant pour que le nombre de cessations d'emploi soit considéré « important » selon la jurisprudence existante. Cependant, un tel régime de retraite propre n'existait pas, et la question se pose donc ainsi : l'article 69 de la LRR peut-il et devrait-il être interprété de manière à permettre qu'un groupe particulier soit théoriquement isolé d'autres participants au régime afin de déterminer si le nombre de cessations d'emploi de membres de ce groupe découlant d'une réorganisation constitue « un nombre important de participants au régime de retraite »?

Les arguments de tous les intimés et même ceux des requérantes supposent implicitement ou explicitement que, si le nombre de personnes qui cessent d'être employées doit être comparé à quelque chiffre que ce soit pour établir l'importance, la comparaison doit se faire par rapport au nombre total de participants actifs au régime. L'argument a été formulé de la manière la plus explicite par Hydro One dans ses observations finales.

« 166. L'alinéa 69 (1) d) ne soutient en aucune façon le point de vue exprimé dans l'arrêt *London Life* selon lequel le groupe comparable peut se limiter aux participants actifs au régime dans une catégorie particulière ou un secteur particulier de l'entreprise.

167. L'Assemblée législative aurait pu inclure la mention "un nombre important de participants au régime de retraite dans une catégorie, un groupe ou un secteur concerné de l'entreprise" pour qualifier le sens d'un nombre important de participants au régime. Elle ne l'a pas fait. Aucun qualificatif ne précise l'expression "un nombre important de participants au régime de retraite" pour

¹ Parmi les 51 membres restants du SRC dont l'emploi a pris fin dans le cadre de l'initiative SRC 2000, 43 ont été classés dans la catégorie « cessations d'emploi » et 8 dans la catégorie « départs en retraite » pour les besoins du régime de retraite en 2003, 2004 et 2005. Pour nos propres besoins, nous considérons que ces cessations d'emploi ont pris effet dans la période allant du 1^{er} septembre 2002 au 31 décembre 2002, inclusivement.

limiter le groupe comparable à rien de moins que le nombre total de participants actifs au régime. »

Le point faible de cet argument est le fait qu'il est facile de l'inverser. L'Assemblée législative aurait également pu indiquer « un pourcentage important du nombre total de participants au régime de retraite », si tel avait été le seul sens voulu.

Nous supposons que lorsque l'Assemblée législative a utilisé le terme « important », un mot « qui ne se prête pas à une définition précise », sans explication à l'appui, pour établir un seuil quantitatif de pertes d'emploi permettant au surintendant d'ordonner une liquidation, elle l'a fait délibérément, en étant pleinement consciente du caractère vague du terme. Nous supposons par ailleurs qu'elle a fait ce choix sachant qu'elle ne pouvait probablement pas prévoir toutes les situations qui pourraient surgir à l'avenir, et qu'elle a préféré faire en sorte que les facteurs relatifs à l'application de ses intentions générales soient établis dans le cadre du processus judiciaire ou quasi judiciaire au cas par cas, à mesure que de nouvelles situations sont examinées.

Il est maintenant bien établi en loi que l'article 69 de la LRR est une mesure législative correctrice conçue pour protéger les travailleurs qui ont perdu leur emploi et leur droit à participer à un régime de retraite, mais, lorsque nous examinons l'effet de l'aspect correcteur sur l'interprétation de cet article, nous devons tenir compte de la démarche équilibrée exigée par la Cour suprême du Canada pour l'interprétation de la législation relative aux régimes de retraite. Voir l'arrêt *Monsanto Canada Inc. c. Ontario (surintendant des services financiers)*, [2004] 3 R.C.S. 152, au paragraphe 38 du jugement du juge Deschamps. Après la lecture de l'article dans son intégralité, nous estimons que l'intention de l'Assemblée législative était que les prestations d'une liquidation ordonnée par le surintendant ne devaient être disponibles que lorsque se produit un de plusieurs événements importants sortant du cadre habituel des activités de l'employeur ou des relations entre l'employeur et le personnel.

En tenant compte des considérations très générales mentionnées dans le paragraphe précédent, nous savons également que les régimes de retraite peuvent maintenant être très complexes relativement aux employés qu'ils protègent. Il peut s'agir de régimes couvrant un seul employeur doté d'un effectif relativement homogène ou de régimes correspondant à plusieurs sociétés affiliées actives d'une même société de portefeuille. Les régimes peuvent protéger, comme dans le régime en l'espèce, les cadres et le personnel d'exécution, ou des employés syndiqués et non syndiqués. Ils peuvent aussi avoir pour participants des membres de plusieurs syndicats, et ces syndicats peuvent ne pas avoir la même approche vis-à-vis des considérations relatives au régime de retraite en jeu dans le contexte des licenciements à venir. Nous concluons que c'est en dotant le surintendant de l'instrument le plus précis possible que l'on sert le mieux l'intention législative de l'article. Nous adoptons donc la voie qui est pour le moins suggérée par l'arrêt *London Life*. Nous jugeons que, dans une affaire pertinente, il est possible, en appliquant l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, d'isoler une catégorie d'employés de l'ensemble des participants à un régime et de déterminer l'importance du nombre d'employés de cette catégorie dont l'emploi a pris fin en raison de la cessation partielle ou totale des activités de l'employeur ou de la réorganisation des affaires de

l'employeur en comparant ce chiffre au nombre total de participants dans cette catégorie. Les circonstances dans lesquelles une telle séparation conviendrait peuvent être rares, mais cette question devra être étudiée dans des causes à venir à mesure que des situations de fait différentes sont examinées.

Pour les raisons invoquées ci-avant, nous estimons qu'il convient dans la présente affaire d'isoler les employés du SRC des autres participants au régime. Nous estimons que les personnes qui ont quitté leur emploi de manière involontaire dans le cadre de l'initiative SRC 2002, de septembre 2002 à la fin de la même année, constituaient un nombre important de participants au régime de retraite pour les besoins de l'application de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR.

Cette conclusion nous oblige à nous pencher sur les autres employés du groupe de sociétés de Hydro One dont l'emploi a pris fin par suite de la réorganisation qui s'est produite à l'issue de la fusion de Networks et Network Services, c'est-à-dire ceux qui ont quitté leur emploi dans le cadre du programme de départ volontaire de 2002 visant des membres de la Society. Ces employés devraient-ils être inclus au groupe du SRC, si l'on décidait que ce dernier a le droit aux prestations liées à une liquidation partielle?

Nous concluons que les employés représentés par la Society qui ont perdu leur emploi en raison de leur participation au programme de départ volontaire de 2002 visant des membres de la Society ne devraient pas faire partie des bénéficiaires d'une liquidation quelle qu'elle soit qui pourrait être ordonnée par suite de la réorganisation découlant de la fusion de Networks et Network Services. Étant donné que les membres du SRC dont l'emploi a pris fin dans le cadre de cette réorganisation ont été isolés dans une catégorie séparée, les participants au régime de retraite représentés par la Society doivent être considérés indépendamment. Que les 53 membres de la Society dont l'emploi a pris fin soient comparés à l'ensemble des participants actifs au régime au début de septembre 2002 ou même au nombre total de participants représentés par la Society à cette date – si nous pouvions trouver un motif justifiant l'isolement des membres de la Society par rapport aux autres participants au régime (motif que nous n'avons pas) –, ces membres ne représentent pas un nombre important de participants au régime de retraite aux termes de la LRR. Ces participants représentés par la Society n'ont subi aucun préjudice du fait de notre décision d'isoler les membres du SRC qui ont vu leur emploi prendre fin par suite de la même réorganisation. Si, au lieu de décider que l'importance du nombre de cessations d'emploi de membres du SRC pouvait être établie en comparant ce chiffre au nombre de membres de leur groupe pris isolément parmi les participants actifs au régime de retraite, nous avons comparé le total des participants représentés par la Society et des membres du SRC qui ont vu leur emploi prendre fin à la suite de la fusion avec l'ensemble des participants actifs au régime de retraite, nous aurions conclu que le nombre de cessations d'emploi n'était pas important, que ce soit comme pourcentage du nombre total de participants actifs ou comme chiffre absolu. Une telle conclusion aurait concordé avec les arguments de tous les intimés.

Si la conclusion que nous venons de formuler selon laquelle les participants représentés par la Society qui ont vu leur emploi prendre fin à la suite de la fusion doivent être évalués

isolément des départs de membres du SRC est erronée, nous concluons aussi que, dans le cadre de l'exercice de notre pouvoir discrétionnaire, les participants représentés par la Society devraient être exclus d'une liquidation partielle. Les arguments présentés par les syndicats intimés et par Hydro One concernant les dangers d'une interférence des autorités de réglementation avec les conventions collectives s'appliquent nettement dans cette affaire, dans la mesure où ils sont appliqués aux intérêts des participants couverts par ces conventions. Nous pensons que nous devrions nous en remettre à l'opinion du syndicat représentant les employés dont l'emploi a pris fin relativement à l'entente qui était considérée la plus bénéfique pour ces employés au moment où l'entente a été conclue, et exercer notre pouvoir discrétionnaire pour ce qui a trait aux modalités de la liquidation partielle de manière à ce que cette entente soit respectée dans son intégralité.

Nous concluons donc que les employés du SRC du groupe de sociétés de Hydro One dont l'emploi a pris fin entre le début de septembre 2002 et la fin de 2002 par suite de la réorganisation découlant de la fusion de Networks et Network Services représentaient un nombre important de participants au régime de retraite, et que le surintendant aurait eu le droit, en vertu de l'alinéa 69 (1) d) de la LRR, d'ordonner une liquidation partielle du régime de retraite limitée à ces employés.

Nous jugeons également qu'il n'existe aucune raison d'exercer un pouvoir discrétionnaire quel qu'il soit à l'encontre d'une telle liquidation partielle. Ce faisant, la question de retenue à l'égard de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire conféré au surintendant ne se pose pas. Il est clair que, en formulant l'avis d'intention, le surintendant se fondait sur l'hypothèse que l'importance du nombre de participants dont l'emploi a pris fin par suite d'une réorganisation devait être établie par une comparaison avec le nombre total de participants au régime de retraite, ou en constatant qu'il s'agit d'un chiffre autonome relativement élevé. À notre avis, c'est là une erreur de droit, et nous avons conclu que nous ne nous en remettrions pas au surintendant pour des questions de droit. Le surintendant n'a jamais jugé que le seuil minimal imposé pour ordonner une liquidation motivée par la réorganisation qui a suivi la fusion de Networks et Network Services avait été atteint, et n'a donc jamais envisagé de quelle façon il exercerait son pouvoir discrétionnaire s'il avait tiré une conclusion opposée.

Au cours de la conférence préparatoire tenue le 30 juin 2006, les parties ont convenu de la formulation des questions posées dans cet appel telle que l'expose le mémoire de conférence préparatoire en date du 15 août 2006 et telle qu'elle est reproduite ci-après. Nos réponses à ces questions, conformément à la discussion relative à nos motifs présentée ci-avant, sont également données ici.

a) Une ou plusieurs réorganisations des affaires de Hydro One ont-elles eu lieu entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2002? Dans l'affirmative, quelle est la date de prise d'effet ou la période couverte par la réorganisation?

Trois réorganisations ont eu lieu pendant cette période. Il s'agissait des réorganisations découlant du PRV 2000, des initiatives d'impartition à Inergi et de la fusion de Networks et de Network Services. En ce qui concerne les

réorganisations liées au PRV 2000 et à l'impartition à Inergi, il n'est pas nécessaire de déterminer les périodes concernées. La réorganisation découlant de la fusion s'est effectivement produite du 1^{er} septembre 2002 au 31 décembre 2002, inclusivement.

b) En cas de réponse affirmative à la question a), un nombre important de participants au régime de retraite ont-ils vu leur employeur mettre fin à leur emploi par suite de la réorganisation ou des réorganisations?

Oui, dans le cas de toutes les réorganisations.

c) De quelle façon faut-il tenir compte, le cas échéant, des participants au régime de retraite de Hydro One qui ont été transférés à Inergi le 1^{er} mars 2002 et qui sont ensuite retournés travailler à Hydro One en 2002?

Il n'est pas nécessaire de répondre à cette question.

d) Un ou plusieurs des participants au régime de retraite de Hydro One dont l'emploi a pris fin pendant la période concernée sont-ils exclus de l'application de l'alinéa 69 (1) d) du fait que ces cessations d'emploi sont volontaires?

Il n'est pas nécessaire de répondre à cette question.

e) En cas de réponses affirmatives à a) et b), devrait-on exiger du surintendant qu'il ordonne une liquidation partielle ou plusieurs liquidations partielles?

Il ne faut pas exiger du surintendant qu'il ordonne une liquidation partielle concernant les réorganisations découlant du PRV 2000 et de l'impartition à Inergi. Il faut lui imposer d'ordonner une liquidation partielle relativement à la réorganisation découlant de la fusion de Networks et Network Services, liquidation qui se limitera aux participants au régime du SRC dont la cessation d'emploi a pris effet entre le 1^{er} septembre 2002 et le 31 décembre 2002, inclusivement.

i) Les caractéristiques relatives à l'âge et au service de la personne dont l'emploi a pris fin devraient-elles prises en compte?

Oui, conformément aux dispositions de la LRR.

ii) Faut-il tenir compte de toute différence de traitement relative aux prestations entre les participants au régime dont l'emploi a pris fin pendant la période en question?

Les différences de traitement entre les membres du SRC et les autres participants au régime de retraite doivent être prises en compte pour déterminer si l'importance du nombre des cessations d'emploi de participants au régime qui font partie du SRC

devrait être évaluée par comparaison au nombre de participants actifs au régime de retraite qui font partie du SRC.

iii) Quelle est la pertinence, le cas échéant, de la catégorie précise d'emploi des participants au régime pour cet examen?

Voir la réponse à la question e) ii).

f) Si une liquidation partielle est ordonnée, qui devrait y être inclus et quelle forme devrait-elle revêtir?

Voir la réponse à la question e).

Décision

Il est ordonné au surintendant de s'abstenir de donner suite à l'avis d'intention susmentionné en date du 14 juillet 2005. Le surintendant ordonnera une liquidation partielle du régime de retraite relativement aux participants faisant partie du SRC dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} septembre 2002 et le 31 décembre 2002, inclusivement.

Dépens

Les parties désireuses de faire une demande d'adjudication des dépens dans cette affaire peuvent déposer une demande écrite devant le Tribunal, en signifiant les autres parties, dans les 30 jours suivant cette décision. Les autres parties auront alors 14 jours pour déposer et signifier des réponses écrites à la demande.

Fait à Toronto (Ontario) le 1^{er} août 2007.

« Ralph Scane »

Ralph Scane

Membre du Tribunal et président du comité

« Heather Gavin »

Heather Gavin

Membre du Tribunal et du comité

« Shiraz Bharmal »

Shiraz Bharmal

Membre du Tribunal et du comité