

TRIBUNAL DES SERVICES FINANCIERS

DANS L’AFFAIRE DE 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 »);

DANS L’AFFAIRE DE l’intention du surintendant des services financiers de refuser de rendre un ordre en vertu du paragraphe 87 (1) de la Loi relativement au programme de retraite de CCSI Technology Solutions Corp., numéro d’enregistrement 0546101;

ET DANS L’AFFAIRE D’une audience tenue conformément au paragraphe 89 (8) de la Loi;

ENTRE :

BLAIR SMEARS

Requérant

- et -

**LE SURINTENDANT DES SERVICES FINANCIERS
et CCSI TECHNOLOGY SOLUTIONS CORP.**

Intimés

DEVANT

Anne Corbett
Vice-présidente du Tribunal et présidente du comité

Louis Erlichman
Membre du Tribunal et du comité

David Short
Membre du Tribunal et du comité

ONT COMPARU

Pour le requérant :
Bram Lecker

Pour le surintendant de la Commission des services financiers intimé :
Mark Bailey

Pour la société intimée CCSI Technology Solutions Corp. :
Daniel Pugen

DATE DE L'AUDIENCE

Le 8 août 2006

MOTIFS DE LA DÉCISION DE LA MAJORITÉ

La présente audience porte sur le calcul de la durée de l'affiliation de M. Smears au programme de retraite de CCSI Technology Solutions Corp. (le « régime »), qui était anciennement le programme de retraite de G.E. Capital Information Technology Solutions Inc.

M. Smears a été employé par G.E. Capital Technology Solutions Inc., (« G.E. ») du 1^{er} mai 2000 au 16 avril 2004. Son affiliation au régime a commencé le 1^{er} mai 2002.

Le régime est un régime hybride à cotisations et prestations déterminées. Les prestations auxquelles le requérant, M. Smears, avait droit se limitaient aux prestations correspondant aux cotisations déterminées. À la cessation de son emploi, M. Smears a reçu ses cotisations au régime. Pour avoir droit aux cotisations de l'employeur, il devait avoir été affilié depuis au moins deux ans au régime afin que ces prestations soient acquises.

La question en litige

Le Tribunal devait trancher la question de savoir à quelle date l'affiliation de M. Smears au régime avait pris fin.

Le requérant avance que son employeur l'a licencié et que, par conséquent, il a droit, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41 (la « LNE ») au maintien des cotisations aux régimes d'avantages sociaux et à l'acquisition des prestations durant le délai de préavis auquel il avait droit. M. Smears affirme que, comme il était employé depuis plus de trois ans mais moins de quatre ans et que son employeur l'a licencié, il avait droit à un préavis de trois semaines. Si tel était le cas, il prétend en outre qu'il avait également droit à trois semaines supplémentaires de cotisations et d'affiliation au régime de retraite, ce qui complétait la période obligatoire d'acquisition de deux ans et lui donnait donc droit aux cotisations de l'employeur.

L'employeur, CCSI Technology Solutions Corp. (« CCSI ») affirme, en tant que successeur de G.E., que la cessation de l'emploi de M. Smears s'est effectuée d'un commun accord et que, par conséquent, il n'existait pas de droit à un préavis ni à des cotisations à des régimes d'avantages sociaux pendant le délai de préavis. Dans le cas contraire, CCSI soutient que la somme forfaitaire que M. Smears a reçue en contrepartie de sa participation à un protocole d'accord et de sa renonciation à toute réclamation actuelle et future constituait un « droit ou avantage supérieur » aux normes minimales imposées par la LNE et que, par conséquent, ces normes minimales (notamment le préavis de licenciement et la confirmation des avantages sociaux) ne s'appliquent pas au requérant.

Pendant la conférence préparatoire à l'audience tenue à propos de la présente affaire, il a été question de la compétence du Tribunal pour la trancher.

Le surintendant et CCSI ont tous les deux affirmé que le Tribunal n'avait pas compétence pour entendre la présente affaire. Comme les parties avaient décidé de ne pas présenter de preuves à l'audience, il a été convenu que la question de la compétence serait tranchée sur le fond à l'audience.

Le Tribunal a-t-il compétence pour entendre la présente affaire?

Le surintendant et CCSI affirment que le Tribunal n'a pas compétence pour entendre la présente affaire pour les raisons suivantes :

1. La détermination de l'instance décisionnelle qui a compétence pour trancher un litige doit s'effectuer par rapport à l'intention du législateur et ne doit pas se traduire par une attribution de compétence à une partie que celui-ci n'avait pas envisagée. Le surintendant s'appuie sur les jugements suivants : *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000], 1 S.C.R. 360, paragraphes 26 et 39; *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 25 O.R. 929.
2. Afin de déterminer la compétence, il faut tenir compte de l'« essence » du litige dans son contexte factuel, et non pas de la manière dont les parties le qualifie sur le plan juridique.
3. La réclamation nécessite une interprétation de la LNE.
4. L'interprétation de la LNE constitue de la part du Tribunal une usurpation indue de la compétence d'un arbitre agissant en vertu de la LNE.
5. Dans la LNE, le législateur manifeste son intention de créer un code complet concernant l'affirmation et l'attribution des droits fondamentaux prévus dans cette loi.

6. L'essence du conflit touche le droit du travail et non celui des retraites. Il s'agit de la nature de la cessation de l'emploi, et ce contexte factuel ne relève pas de la *Loi sur les régimes de retraite*.
7. Le Tribunal n'a pas compétence pour déterminer si les circonstances factuelles de la cessation de l'emploi obligeaient à donner un préavis.
8. En assumant compétence en la matière, le Tribunal s'expose à une avalanche d'affaires relatives à des renvois et licenciements.

En réponse à ces arguments, le requérant affirme qu'il s'agit essentiellement d'un litige concernant des prestations de retraite. La LNE est une loi réparatrice qui a pour objet d'établir des normes et de créer des droits. Le requérant soutient en outre qu'aucune disposition de la LNE ou de la *Loi sur les régimes de retraite* n'empêche le Tribunal d'exercer sa compétence.

Les parties à la présente instance ont présenté un exposé conjoint des faits et ils reconnaissent s'être entendus sur tous les faits sauf un. Le fait en litige entre M. Smears et CCSI est la nature de la cessation de l'emploi. La décision quant à ce fait est cruciale pour la détermination du droit à pension.

Le surintendant ne prend pas position sur cet aspect de l'affaire puisqu'il n'est pas partie aux faits.

La présente affaire porte sur le calcul exact de la durée de l'affiliation aux fins de la détermination des prestations acquises. Les retraites s'inscrivent dans le contexte de relations d'emploi et les décisions portant sur les questions de retraite rendues en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite* obligent parfois le Tribunal à tenir compte des éléments de la relation d'emploi. La *Loi de 1997 sur la Commission des services financiers de l'Ontario*, L.O. 1997, chap. 28 prévoit, à l'alinéa 20 b), que le Tribunal a compétence exclusive pour « trancher les questions de fait ou de droit soulevées dans les instances introduites devant lui aux termes d'une loi [qui lui confère des pouvoirs ou lui assigne des fonctions] ».

Nous sommes d'accord avec le surintendant sur le fait que l'« essence » de l'affaire, qui est un facteur déterminant à l'égard de la compétence, doit être examinée dans un contexte factuel.

Pour déterminer si M. Smears a reçu les prestations de retraite auxquelles il a droit, le Tribunal doit parvenir à une conclusion quant aux circonstances factuelles de la cessation de l'emploi, puis examiner l'application de la LNE. Le Tribunal est spécialisé dans les affaires relatives aux régimes de retraite. Or celles-ci font forcément intervenir des questions touchant l'emploi. La conclusion que le Tribunal n'a pas compétence pour entendre des affaires relatives à des régimes de retraite s'il y a des conclusions de fait ou de droit qui découlent d'une relation d'emploi restreindrait indûment son champ de compétence, étant donné que la « promesse » en matière de retraite s'inscrit dans le contexte d'une relation d'emploi.

Nous ne concluons pas que le législateur ait eu l'intention de restreindre la compétence du Tribunal lorsqu'une affaire relative à un régime de retraite porte également sur la nature de la cessation de la relation d'emploi. L'essence de ce conflit est le droit à pension. Les questions concernant l'emploi et la LNE sont des éléments qui interviennent forcément dans la décision quant au droit à pension.

Nous ne sommes en outre pas convaincus que l'argument de l'« avalanche » à laquelle nous ferions face nous oblige à nous déclarer incompétents en l'espèce. La question de l'instance décisionnelle qui a compétence doit être tranchée en fonction de chaque cas. Il peut y avoir des affaires qui, étant donné leur contexte factuel, portent « essentiellement » sur des questions d'emploi, même si elles ont des répercussions en matière de retraite. Nous ne pensons pas que ce soit le cas de celle-ci.

Nous sommes donc convaincus que le Tribunal a compétence pour entendre la présente affaire.

La cessation de l'emploi de M. Smears s'est-elle effectuée d'un commun accord, ou a-t-elle été le fait de l'employeur?

Les parties ont présenté un recueil conjoint de documents et un exposé conjoint des faits.

Elles n'ont présenté aucun autre élément de preuve pendant l'audience.

M. Smears s'appuie sur l'article 37 de la *Loi sur les régimes de retraite* ainsi que sur l'article 54, l'alinéa 57 c), le paragraphe 61 (1) et l'article 62 de la LNE.

Loi sur les régimes de retraite

Pension différée

37. (1) *Le participant à un régime de retraite qui satisfait aux conditions requises par le paragraphe (2) a droit à la prestation mentionnée au paragraphe (3).*

Conditions requises

(2) *Les conditions requises sont les suivantes :*

a) *le participant doit être participant le 1^{er} janvier 1988 ou par la suite;*

b) *le participant doit être participant pendant une période continue d'au moins vingt-quatre mois;*

c) *le participant doit mettre fin à son emploi chez l'employeur avant d'atteindre la date normale de retraite aux termes du régime de retraite.*

Montant

(3) La prestation est une pension différée égale à la prestation de retraite prévue à l'égard de l'emploi en Ontario ou dans une province désignée. Cette prestation est versée :

a) aux termes du régime de retraite à l'égard de l'emploi par l'employeur après le 31 décembre 1986 ou après la date d'habilitation, selon celle de ces dates qui est postérieure à l'autre;

b) aux termes d'une modification apportée au régime de retraite après le 31 décembre 1986;

c) aux termes d'un nouveau régime de retraite établi après le 31 décembre 1986 pour les participants au régime de retraite.

Champ d'application des par. (1) à (3)

(4) Les paragraphes (1) à (3) ne s'appliquent pas à l'égard de prestations qui résultent de cotisations facultatives supplémentaires. L.R.O. 1990, chap. P.8, art. 37.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

Aucun licenciement sans préavis

54. Aucun employeur ne doit licencier un employé qu'il emploie de façon continue au moins depuis trois mois sauf si, selon le cas :

a) il lui a donné un préavis de licenciement écrit conformément à l'article 57 ou 58 et le délai de préavis a expiré;

b) il s'est conformé à l'article 61. 2000, chap. 41, art. 54.

Délai de préavis de l'employeur

57. Le préavis de licenciement prévu à l'article 54 se donne :

...

c) au moins trois semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins trois ans mais de moins de quatre ans;

Indemnité tenant lieu de préavis

61. (1) L'employeur peut licencier l'employé sans préavis ou avec un préavis moindre que celui qu'exige l'article 57 ou 58 si :

a) d'une part, il lui verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de licenciement égale à la somme à

laquelle il aurait eu droit en application de l'article 60 si un préavis avait été donné conformément à cet article;

b) d'autre part, il continue de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui seront nécessaires afin de maintenir les avantages dont aurait joui l'employé s'il avait continué d'être employé pendant la période de préavis à laquelle il aurait par ailleurs eu droit. 2000, chap. 41, par. 61 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (14).

Emploi réputé effectif

62. (1) *Si un employeur licencie des employés sans leur donner tout ou partie du délai de préavis qu'exige la présente partie, les employés sont réputés avoir été effectivement employés pendant la période à l'égard de laquelle un préavis aurait dû leur être donné aux fins de tout régime d'avantages sociaux dans le cadre duquel leur droit à des avantages pourrait être perdu ou réduit si leur emploi effectif se termine. 2000, chap. 41, par. 62 (1).*

Cotisations aux régimes d'avantages sociaux

(2) *Si l'employeur ne cotise pas à un régime d'avantages sociaux en contravention de l'alinéa 61 (1) b), une somme égale à celle qu'il aurait dû cotiser est réputée un salaire impayé pour l'application de l'article 103. 2000, chap. 41, par. 62 (2).*

Idem

(3) *Le paragraphe (2) n'a pas pour effet de priver l'employé d'un droit que peut lui conférer un régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 62 (3).*

Tous les avocats ont convenu que, si l'employeur avait licencié M. Smears, celui-ci avait droit au maintien de ses avantages sociaux pendant le délai de préavis, comme le prévoient l'article 57 et l'alinéa 61 (1) b) ou l'article 62 de la LNE. CCSI soutient qu'il a été satisfait aux exigences de l'alinéa 61 (1) b) ou de l'article 62, si elles s'appliquent à M. Smears, par le protocole d'accord et la décharge ainsi que les versements effectués aux termes de ceux-ci, étant donné que les conditions du protocole constituent un « droit ou avantage supérieur » au minimum prévu par la LNE et que, par conséquent, les normes minimales ne s'appliquent pas au requérant.

Le Tribunal doit déterminer la nature de la cessation de l'emploi en se fondant sur les preuves dont il dispose.

Le recueil conjoint de documents contient un protocole d'accord signé par G.E. Solutions, à titre d'« employeur », et Blair Smears, à titre d'employé (le « protocole »).

Le protocole est un document pertinent pour la détermination de la nature de la cessation de l'emploi.

- Voici le texte du premier attendu du protocole :

[TRADUCTION] Attendu que les parties ont convenu de mettre fin d'un commun accord aux relations d'emploi à compter du 16 avril 2004

- L'article 1 du protocole mentionne [TRADUCTION] la « cessation de la relation d'emploi ».
- L'article 3 prévoit le paiement de [TRADUCTION] « l'ensemble du salaire, des commissions et de l'indemnité de vacances gagnés jusqu'au 16 avril 2004 compris » et d'une [TRADUCTION] « somme forfaitaire supplémentaire de 53 000 \$, moins les déductions applicables prévues par la loi ». Ce versement de 53 000 \$ n'est pas qualifié de paiement tenant lieu de préavis.
- À l'article 4, l'employeur s'engage à continuer de cotiser aux régimes d'avantages sociaux jusqu'au 16 avril 2004.
- L'article 5 prévoit ce qui suit : [TRADUCTION] « Ledit paiement couvre toutes les obligations que l'employeur peut avoir envers l'employé selon les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario... »

Le recueil conjoint de documents contient aussi une décharge et indemnisation signée par M. Smears (la « décharge »).

Cette décharge mentionne que l'emploi de M. Smears a pris fin le 16 avril 2004, mais elle n'est d'aucune utilité pour déterminer la nature de la cessation de l'emploi.

Les deux parties s'appuient sur le relevé d'emploi signé par l'employeur. Celui-ci doit indiquer, dans la case prévue à cet effet, la raison du relevé d'emploi, en y inscrivant un des codes alphabétiques qui correspondent aux explications définies. Par exemple, le code « M » correspond à un congédiement et le code « E », à un départ volontaire.

Le relevé d'emploi rempli porte le code « K », qui correspond à « autre ». Dans la case réservée aux observations, qu'il faut remplir si on utilise le code « K », figure le mot [TRADUCTION] « restructuration ».

Le requérant fait valoir que le paiement de 53 000 \$ est la preuve d'un licenciement par l'employeur et que l'on a inclus l'article 5 dans le protocole pour se conformer à l'obligation de donner un préavis de trois semaines à M. Smears comme le prévoient les articles 61 et 62 de la LNE.

L'intimée CCSI s'appuie sur le libellé du premier attendu du protocole et affirme que le relevé d'emploi est tout au plus ambigu.

L'intimée CCSI a fait valoir qu'il incombait au requérant de fournir la preuve que la cessation de l'emploi était le fait de l'employeur, en s'appuyant à cet égard sur l'arrêt *Osachoff c. Interpac Packaging Systems Inc.* (1992) 44 C.C.E.L. 156 (C. S. C.-B.). Le requérant n'a pas contesté qu'il lui incombe de démontrer que c'est l'employeur qui a mis fin à l'emploi. Nous partageons le point de vue de CCSI à cet égard.

Le Tribunal ne dispose pas de preuves suffisantes qui nous permettraient de conclure que M. Smears a été congédié par son employeur. La qualification la plus claire des circonstances de la cessation d'emploi se trouve dans le protocole, qui fait état d'un [TRADUCTION] « commun accord ». Le relevé d'emploi est ambigu. Le versement d'une somme forfaitaire ne suffit pas à lui seul pour nous amener à conclure que ce paiement tenait lieu de préavis et qu'il s'agissait donc d'un versement prévu à l'alinéa 61 (1) a) de la LNE. Par conséquent, nous concluons que les droits à pension de M. Smears ont été convenablement déterminés et que son affiliation au régime a pris fin le 16 avril 2004.

Ordonnance

Le Tribunal confirme la décision du surintendant adjoint des régimes de retraite de refuser de donner l'ordre à CCSI de verser, en tant qu'administrateur du régime, un montant égal à la valeur de rachat de la pension différée dans le compte du requérant.

FAIT à Toronto le 30 octobre 2006.

« Anne Corbett »

Anne Corbett

Vice-présidente du Tribunal et présidente du comité

« David Short »

David Short

Membre du Tribunal et du comité

MOTIFS DE LA MINORITÉ

Je suis d'accord avec la majorité sur la question de la compétence.

En ce qui concerne la question de fond :

Les parties ont convenu que, si la durée d'affiliation de M. Smears au régime était prolongée des trois semaines du délai de préavis de licenciement en raison de l'application de la LNE, il aurait accumulé des états de service suffisants pour que ses prestations de retraite soient acquises et qu'il ait droit aux cotisations de l'employeur à son régime de retraite.

CCSI a fait valoir que les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi relatives au préavis ne s'appliquaient pas à la cessation de l'emploi de M. Smears.

Premièrement, cette partie a soutenu que la cessation de l'emploi de M. Smears, si elle n'était pas un départ volontaire, s'était effectuée d'un commun accord et que, par conséquent, les dispositions de la LNE relatives au préavis ne s'y appliquaient pas. Elle a mentionné le libellé du protocole d'accord, selon lequel [TRADUCTION] « les parties ont convenu de mettre fin d'un commun accord à la relation d'emploi », comme preuve que le départ de M. Smears, tout en n'étant pas entièrement volontaire, n'était pas un licenciement.

Je ne pense pas que le libellé du protocole d'accord dénote autre chose que l'entente mutuelle des parties quant aux conditions de l'accord conclu dans le cadre de la cessation de l'emploi.

La LNE est une loi prévoyant des normes minimales. Elle définit les exigences minimales concernant le traitement des travailleurs employés en Ontario. Elle vise à couvrir tous les employés qui travaillent en Ontario et énumère diverses exceptions et exemptions.

Le paragraphe 56 (1) de la LNE donne une définition très large du licenciement aux fins du droit à un préavis et à l'indemnité de cessation d'emploi :

56 (1) *L'employeur licencie l'employé pour l'application de l'article 54 si, selon le cas :*

- a) il le congédie ou il refuse par ailleurs ou est incapable de continuer de l'employer;*
- b) il le congédie implicitement et l'employé démissionne en conséquence dans un délai raisonnable;*
- c) il le met à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire.*

L'alinéa 56 (1) b) mentionne la démission en tant que conséquence d'un congédiement implicite, ainsi que le congédiement comme donnant droit à l'application des dispositions de l'article 54 relatives au préavis.

Même si le Tribunal dispose d'une preuve documentaire limitée sur laquelle fonder son jugement, les documents fournis contiennent plusieurs indications montrant qu'il ne s'agissait

pas d'un départ volontaire de la part de M. Smears et que la situation correspondait à la définition du congédiement au paragraphe 56 (1).

Premièrement, le relevé d'emploi que la société a fourni à M. Smears aux fins de l'assurance-emploi fait état d'une « restructuration », et non d'un « départ volontaire », comme cause de la cessation de l'emploi.

Deuxièmement, l'employeur s'est engagé, dans le protocole d'accord, à verser 53 000 \$ à M. Smears à la cessation de son emploi, en plus du salaire, des commissions et de l'indemnité de vacances qu'il avait gagnés. Si M. Smears avait en fait quitté son emploi volontairement, l'employeur n'aurait eu aucune obligation de lui verser une somme supplémentaire. Cela, compte tenu en particulier de la preuve concernant les différends continus entre M. Smears et son employeur, est un fort élément de preuve montrant que la cessation de l'emploi de M. Smears était un licenciement implicite, plutôt qu'un départ volontaire, qui dispensait l'employeur de se conformer aux exigences de la LNE relatives au préavis.

CCSI a également fait valoir que, même si M. Smears était considéré comme licencié, la somme importante qu'elle lui avait versée constituait un avantage supérieur aux normes minimales de la LNE, et annulait l'obligation de fournir un préavis.

Cet argument ne tient pas pour deux raisons. Tout d'abord, l'article 5 de la LNE indique clairement qu'il n'est pas possible de se soustraire contractuellement à une norme d'emploi, à moins que ne soit accordé un avantage supérieur qui « trait[e] directement du même sujet ». Le versement en espèces ne se rapporte pas directement aux dispositions relatives au préavis et ne peut par conséquent être considéré comme un avantage supérieur. Quoi qu'il en soit, selon le paragraphe 62 (1) de la LNE, le préavis est réputé être donné aux fins des régimes d'avantages sociaux, même si un versement en espèces tient lieu de préavis.

Enfin, CCSI a affirmé que M. Smears, en signant le protocole d'accord et la décharge, a renoncé à toute autre réclamation future aux termes du régime de retraite et de la LRR. Elle a soutenu qu'il avait renoncé à ses droits à pension en échange d'un versement en espèces et qu'il essayait maintenant de réclamer des prestations qu'il avait déjà reçues ou auxquelles il avait renoncé dans l'accord.

Il n'y a toutefois aucune mention précise du régime de retraite ou de la LRR dans le protocole ou dans la décharge, bien que celle-ci mentionne de façon générale les [TRADUCTION] « avantages » et « tout autre loi ou règlement ». Il n'est par ailleurs pas possible de se soustraire explicitement (et encore moins implicitement) aux normes minimales de la LNE. De plus, si le versement de 53 000 \$ comprenait (bien qu'implicitement) tous les droits à pension de M. Smears, on comprend mal pourquoi la société lui a par la suite remboursé ses propres cotisations au régime de retraite.

Pour ces motifs, je suis d'avis de statuer que M. Smears avait acquis les droits au régime de retraite et qu'il devrait recevoir la part correspondant aux cotisations de l'employeur à son régime et d'ordonner au surintendant de rendre un ordre dans ce sens.

FAIT à Toronto le 30 octobre 2006.

« Louis Erlichman »

Louis Erlichman

Membre du Tribunal et du comité