

**TRIBUNAL DES SERVICES FINANCIERS**

**DANS L’AFFAIRE DE** la *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, chap. P. 8., dans sa version modifiée par la *Loi de 1997 sur la Commission des services financiers de l’Ontario*, L.O. 1997, ch. 28 (la « Loi »);

**ET DANS L’AFFAIRE D’un** avis d’intention du surintendant des services financiers d’approuver un rapport de liquidation partielle en vertu du paragraphe 70 (2) de la Loi en ce qui concerne le **régime de retraite des cadres de Shoppers Drug Mart (Pension Plan for Executives of Shoppers Drug Mart)**, n° d’enregistrement **1066083**;

**ET DANS L’AFFAIRE D’UNE** audience, conformément au paragraphe 89 (8) de la Loi;

**E N T R E :**

**MICHAEL DEL GRANDE, GERRY GROSKOPF, DIANE HINDMAN,  
HOWARD KOPSTICK, MICHAEL HOENMANS, WILLIAM  
DINGWALL, EDDIE MAINIERO, MORRIE COHEN, GREG  
HARMESON et BEN SHIKAZE**

**requérants**

**- et -**

**SHOPPERS DRUG MART INC. et LE SURINTENDANT DES SERVICES  
FINANCIERS**

**Intimés**

**DEVANT :**

M. John M. Solursh  
Président du Tribunal et président du comité d’audition

M. Jeffrey Richardson  
Membre du comité d’audition et membre du Tribunal

M. David Short  
Membre du comité d’audition et membre du Tribunal

**COMPARUTIONS :**

Pour les requérants :

M. Michael Del Grande, se représentant lui-même  
M. Gerry Groskopf, se représentant lui-même et représentant M. Howard Kopstick et  
M. Morrie Cohen

M. Robin Boys, représentant Mme Diane Hindman  
M. Brian Jenkins, représentant M. Ben Shikaze, M. Greg Harmeson, M. Michael Hoenmans et  
M. Eddie Mainiero

Pour Shoppers Drug Mart Inc.:

M. Alan B. Merskey

Pour le surintendant des services financiers :

Me Deborah McPhail

### **DATES D'AUDIENCE :**

Les 22 et 23 juin 2009

### **CONTEXTE**

L'audience qui s'est déroulée les 22 et 23 juin 2009 était la deuxième étape (la « deuxième étape ») d'une audience en deux volets en réponse aux requêtes déposées devant le Tribunal par une partie des requérants en ce qui concerne l'avis d'intention du surintendant mentionné ci-dessous. La deuxième étape de l'audience portant sur cet avis d'intention se limitait aux questions soulevées par Howard Kopstick et Diane Hindman. Les présents motifs ne concernent que la deuxième étape, sauf que nos ordonnances énoncées à la fin du présent document, s'appliquent aussi bien à la première étape qu'à la deuxième étape de l'instance concernant l'avis d'intention. Nos motifs pour notre décision prise sur la première étape étaient datés du 4 août 2009.

### **MOTIFS DE LA DÉCISION – DEUXIÈME ÉTAPE**

#### **A. Contexte et faits pertinents**

Mme Hindman et M. Kopstick (les « requérants de la deuxième étape »), le surintendant et Shoppers Drug Mart Inc. ont déposé ensemble des observations écrites avec un exposé conjoint des faits et un dossier de documents conjoint. Ils ont confirmé à l'audience que les documents, y compris ceux contenus dans l'exposé conjoint des faits, déposés à la première étape étaient des éléments de preuve dans le dossier aux fins de la deuxième étape. Par ailleurs, les parties ont produit à l'audience d'autres documents et quelques personnes ont témoigné. Le Tribunal a soigneusement examiné tous les documents produits ainsi que les témoignages sous serment. Selon l'exposé conjoint des faits et le témoignage sous serment à l'audience, voici un résumé des faits importants :

#### **1. Faits concernant le Régime et la liquidation partielle**

1.1 La liquidation partielle du régime de retraite de la direction de Shoppers Drug Mart (le « Régime ») est le résultat du procès-verbal de transaction énonçant le règlement atteint dans le cadre d'une instance antérieure du Tribunal des services financiers (l'« instance antérieure »).

1.2 Shoppers Drug Mart Inc. (« Shoppers ») a été établie comme nouvelle société le 4 février 2000 ou vers cette date afin de faciliter l'acquisition de fait par des investisseurs institutionnels, par la possession de Shoppers, de l'entreprise Shoppers Drug Mart auparavant exploitée par Imasco Ltd. ou l'une de ses filiales contrôlées (désignées collectivement dans les présents motifs sous le nom d'« Imasco »). Les actions de Shoppers ont été vendues à ces investisseurs par Imasco.

1.3 La prise en charge de tout service admissible ouvrant droit à pension effectué avant la date de vente de l'entreprise pour Imasco par les employés de cette société qui sont devenus employés de Shoppers à la vente de l'entreprise continue de manière générale de relever du régime de retraite d'Imasco (Imasco Corporate Pension Plan).

1.4 Le Régime a accepté à titre de participants toutes les personnes admissibles qui demeuraient employées et qui étaient affiliées au régime de retraite d'Imasco à la conclusion de la vente.

1.5 À l'établissement du Régime, celui-ci comptait 81 participants actifs. Au 15 janvier 2003, 53 de ces participants n'étaient plus employés par Shoppers. Au 31 décembre 2007, le Régime comptait 57 participants actifs. Le roulement des participants au régime reflétait les mesures prises par Shoppers à la suite d'un réexamen du rendement de tous les cadres supérieurs en vue d'éliminer l'excédent de personnel, le double emploi et l'emploi de personnes qui, selon Shoppers, avaient un rendement insuffisant ou ne possédaient pas les compétences nécessaires à la mise en oeuvre de sa stratégie commerciale.

1.6 Le surintendant des services financiers (le « surintendant ») a émis un avis d'intention le 8 juin 2005 (l'« avis d'intention de 2005 »), dans lequel il annonçait son intention d'ordonner la liquidation partielle du Régime en vertu de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi, en ce qui concerne les participants au Régime qui ont cessé d'être employés à la suite de la réorganisation présumée des affaires de Shoppers avant le 15 janvier 2003.

1.7 Shoppers a demandé la tenue d'une audience dans l'instance antérieure par le Tribunal des services financiers (le « Tribunal ») concernant l'avis d'intention de 2005. Le requérant Eddie Mainiero (« M. Mainiero ») a demandé et obtenu le statut de partie à cette instance.

1.8 L'instance antérieure a été réglée par un procès-verbal de transaction signé par Shoppers, le surintendant et M. Mainiero le 24 septembre 2007. Les parties à l'instance antérieure étaient chacune représentées par un avocat et ont pris part aux discussions concernant le règlement. Au cours de ces discussions, M. Mainiero et le surintendant ont présenté leurs positions ou des renseignements concernant certains anciens participants au Régime qui n'étaient pas parties à l'audience antérieure. Le procès-verbal de transaction a été déposé dans le cadre de cette nouvelle instance (« la présente instance ») comme document confidentiel en vertu des *Règles de pratique et de procédure pour les instances devant le Tribunal des services financiers*.

1.9 Selon le procès-verbal de transaction, le surintendant convient que, si une demande d'audience est déposée en réponse à l'avis d'intention d'approuver un rapport de liquidation partielle, il ne soutiendra pas la position d'un participant ou d'un ancien participant quel qu'il soit qui serait en désaccord avec l'avis d'intention, à moins que ce participant ou cet ancien participant ne présente à l'audience une preuve très différente des faits liés à toute réorganisation communiqués par Shoppers au surintendant concernant ce participant ou cet ancien participant.

1.10 La forme du procès-verbal a été convenue en juillet 2007. En vertu du procès-verbal de transaction, Shoppers a déposé un rapport de liquidation partielle daté d'août 2007 (le « rapport de liquidation partielle »); toujours en vertu du même procès-verbal, le surintendant a émis, le 22 août 2008, un avis d'intention proposant d'approuver le rapport de liquidation partielle. Cet avis d'intention est à l'origine des demandes d'audience dans la présente instance.

1.11 Le rapport de liquidation partielle inclut 42 anciens participants au Régime dont l'emploi chez Shoppers a cessé pendant la période de liquidation partielle. Le rapport de liquidation partielle exclut 24 anciens participants au Régime dont l'emploi chez Shoppers a cessé pendant la période de liquidation partielle.

1.12 Mme Hindman et M. Kopstick ont été exclus du rapport de liquidation partielle parce que Shoppers et le surintendant étaient d'avis qu'ils avaient tous deux cessé leur emploi chez Shoppers pour des raisons qui n'avaient aucun rapport avec la réorganisation des affaires de Shoppers entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et janvier 2003. Diane Hindman et Howard Kopstick ont soutenu, à la deuxième étape de l'instance, que leur emploi chez Shoppers avait pris fin à cause de la réorganisation et qu'ils devaient donc être inclus dans la liquidation partielle et avoir droit aux prestations « réputées acquises » en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi. Il a été convenu durant la conférence préparatoire à l'audience dans le cadre de cette instance que les observations déposées en rapport avec le droit à des prestations réputées acquises de Diane Hindman ou Howard Kopstick seraient examinées à la deuxième étape de l'audience devant le Tribunal. En conséquence, même si leurs représentants étaient présents lors de la première étape de l'audience et qu'ils ont participé à la rédaction de l'exposé conjoint des faits, leurs réclamations, qui font l'objet de la deuxième étape de l'audience, n'ont pas été examinées dans les motifs rendus par le Tribunal concernant les autres requérants concernés par la première étape.

1.13 Le procès-verbal de transaction énonce l'entente conclue entre les parties à l'instance antérieure selon laquelle le « requérant déclarera une liquidation partielle avec effet au 22 avril 2005 » et que la liquidation partielle « concernera tous les participants et anciens participants qui ont cessé d'être employés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 25 avril 2003 par suite de la réorganisation des affaires du requérant » [TRADUCTION]. Cette entente était contenue dans le rapport de liquidation partielle au 22 avril 2005 (dans le rapport : la « date de liquidation partielle ») déposé par Shoppers. Ce rapport précisait que « la société a déclaré une liquidation partielle en ce qui concerne ces participants et anciens participants » et que la société avait donné

un avis au surintendant de « son intention de liquider partiellement le Régime » [TRADUCTION]. Le rapport précisait aussi que l'avis d'intention de sa liquidation partielle « tel qu'exigé en vertu de l'article 68 de la *Loi sur les régimes de retraite* (Ontario) » serait communiqué à ces participants et anciens participants, comme convenu entre le surintendant et la société, après approbation du rapport par le surintendant. Toutefois, la description des droits des participants dans le rapport de liquidation partielle indique que la date de détermination du critère des « 55 points » (c'est-à-dire le droit possible à des prestations « réputées acquises » en vertu de l'article 69 de la Loi) était aux fins du rapport la date à laquelle le service ouvrant à pension du participant cessait.

1.14 Le terme « participant » est défini à la section 2.31 du Régime comme « le particulier qui a un droit conditionnel ou non à un revenu de retraite en vertu du Régime » [TRADUCTION].

1.15 Le procès-verbal de transaction indique que le surintendant a approuvé et appuyé le procès-verbal de transaction comme reflétant l'exercice raisonnable et approprié du pouvoir discrétionnaire du surintendant, en fonction des faits divulgués par Shoppers au surintendant au 24 septembre 2007.

## **2. Faits liés aux activités et à la réorganisation de Shoppers**

2.1 Sous réserve de certaines exceptions très limitées, les magasins de détail de Shoppers (y compris les magasins dans lesquels Diane Hindman avait travaillé avant d'être employée par Shoppers en août 1994) n'appartiennent pas directement à Shoppers ni ne sont exploités directement par elle. Chaque magasin appartient à une personne morale distincte établie par un « associé », qui conclut une entente avec Shoppers au sujet de l'exploitation du magasin. À quelques exceptions près qui ne s'appliquent pas à la situation de Mme Hindman, les associés sont des pharmaciens qualifiés qui sont tenus de travailler au moins 20 heures par semaine dans le magasin, en sus de leurs responsabilités de gestion du magasin.

2.2 Les associés ne sont pas obligés, ni même autorisés, à investir des capitaux propres dans la personne morale qui est propriétaire de leur magasin. Les capitaux sont fournis par Shoppers, qui assume également la responsabilité de toute perte subie par la personne morale propriétaire du magasin (des preuves ont été produites pour expliquer qu'il est habituel pour des nouveaux magasins Shoppers de subir des pertes au cours des premières années d'exploitation). Les associés peuvent, dans certaines circonstances, accumuler de la valeur nette dans la personne morale propriétaire du magasin, qui provient de ses bénéfices d'exploitation.

2.3 Shoppers garantit aux associés un niveau minimum de rémunération, financée au besoin par les fonds payés par Shoppers à la personne morale propriétaire du magasin. Si un magasin est rentable (après le paiement de la rémunération minimale garantie à l'associé), le profit est partagé entre Shoppers et l'associé, Shoppers se réservant la plus grande partie.

2.4 Les associés et les employés du magasin ne sont pas rémunérés directement par Shoppers. Ils reçoivent leur rémunération de la personne morale propriétaire du magasin.

2.5 Shoppers administre un régime de retraite de société de base (le « régime des employés ») pour ses employés qui ne sont pas admissibles à participer au Régime visé par les

procédures en question qui couvre essentiellement les cadres de Shoppers. La définition d'« employé » qui figure dans le régime des employés exclut les personnes employées dans les magasins. Un employé de Shoppers qui devient admissible à participer au régime de retraite des cadres supérieurs reçoit un crédit (comme service ouvrant droit à pension) pour tout service crédité qu'il a accumulé dans un autre régime de retraite enregistré garanti par Shoppers, y compris le régime des employés, mais pas pour un service accumulé en tant qu'associé ou employé d'un magasin.

2.6 Monsieur Robin Boys, ancien vice-président principal de la planification des opérations chez Shoppers, a témoigné sur les changements opérés vers la fin des années 1990 et le début des années 2000 dans la société. Il a expliqué que vers la moitié des années 1990, Shoppers a compris que ses méthodes de commande et d'expédition étaient inefficaces, parce que chaque magasin exécutait ces fonctions de façon indépendante. Un important investissement a été effectué pour centraliser les installations et systèmes d'achat et de distribution ainsi que le système comptable. Ce projet s'est achevé à la fin des années 1990. Il est alors devenu apparent que la palette de qualifications du personnel du siège social de Shoppers devait changer selon le nouveau milieu de travail.

2.7 M. Boys a précisé que dans le cadre de son examen de son personnel supérieur, Shoppers a comparé ses niveaux de dotation en personnel à certaines autres grandes chaînes de droguerie aux États-Unis et a conclu que son siège social employait un nombre trop élevé de personnes, à savoir environ 1,5 employé du siège social par magasin, contre 1 personne par magasin dans une grande chaîne américaine. Shoppers a reconnu son manque d'efficacité, prenant conscience du trop grand nombre de membres du personnel visitant les magasins et des multiples niveaux de gestion. Les cadres supérieurs de Shoppers ont conclu qu'il fallait réduire le personnel du siège social et licencier environ 330 personnes, y compris du personnel qui avait été embauché pendant le projet de centralisation et dont Shoppers n'avait plus besoin.

2.8 M. Boys a également affirmé dans son témoignage que dans les années qui ont précédé la réorganisation des affaires de Shoppers, le nombre d'employés de la société qui portaient le titre de vice-président ou plus haut avait nettement augmenté. Avant la réorganisation, il y avait environ 40 employés qui portaient le titre de vice-président et près de 30 employés qui portaient le titre de vice-président principal ou plus haut. .

2.9 Il ressort des témoignages que le nombre d'employés occupant des postes supérieurs a été considérablement réduit pendant la réorganisation. En particulier, M. Todd Small (actuellement vice-président des opérations) a expliqué que quatre des huit employés portant le titre de vice-président des opérations dans la région de l'Ontario de Shoppers avaient été licenciés pendant la réorganisation et qu'il n'y avait actuellement que six employés portant ce titre dans tout le Canada.

### **3. Faits liés à l'emploi de Mme Hindman**

3.1 Mme Hindman a commencé à travailler chez Shoppers en octobre 1991, au poste de pharmacienne à temps partiel dans un magasin de Bowmanville (Ontario). Elle a travaillé à temps plein dans le magasin de Bowmanville de mars ou avril 1992 à août 1992. Après cette date, elle est devenue associée dans le magasin de Whitby.

3.2 Mme Hindman a quitté le magasin de Whitby en août 1994, lorsqu'elle est devenue employée de Shoppers au poste de coordonnatrice des services professionnels.

3.3 Mme Hindman a ensuite été nommée directrice des établissements de soins de santé. En 2000, elle a obtenu le nouveau titre de « vice-présidente des établissements de soins de santé ». C'est vers cette date qu'elle s'est affiliée au Régime.

3.4 Au poste de directrice et ensuite de vice-présidente des établissements de soins de santé, Mme Hindman était responsable de la gestion des services fournis par Shoppers aux résidents des foyers de soins de longue durée. Ces services comprenaient l'approvisionnement en médicaments sur ordonnance aux résidents des foyers de soins de longue durée par environ 50 magasins Shoppers. À ce titre, Mme Hindman supervisait un groupe composé de neuf employés au maximum.

3.5 Pendant le mandat de Mme Hindman au poste de vice-présidente des établissements de soins de santé, Shoppers a procédé à une évaluation de ses activités liées aux foyers de soins de longue durée, en examinant notamment la possibilité d'étendre ces activités en les centralisant (au lieu de distribuer les médicaments uniquement par le biais des magasins de détail Shoppers). Mme Hindman a participé à cette évaluation. En 2001, la haute direction de Shoppers a conclu que même s'il y avait une possibilité d'étendre la branche Foyers de soins de longue durée de Shoppers, les aspects économiques de ce projet n'étaient pas intéressants en raison du coût élevé du procédé de centralisation. En conséquence, il a été décidé que Shoppers continuerait à servir les foyers de soins de longue durée par le biais de ses magasins de détail. Dans son témoignage, Mme Hindman a reconnu qu'elle avait été déçue par cette décision parce qu'elle avait une grande expérience des services aux foyers de soins de longue durée et qu'elle aimait ce secteur, mais qu'elle reconnaissait la pertinence de la décision d'un point de vue commercial.

3.6 Suite à la décision de ne pas donner suite au projet de centralisation des services aux foyers de soins de longue durée, le titre de Mme Hindman a été changé en octobre 2001 pour devenir : vice-présidente, médicaments sur ordonnance et installations de soins de santé.

3.7 Mme Hindman a été convoquée à une réunion avec son superviseur, M. Stephen Gill, et M. Donald Casey (vice-président de Shoppers, ressources humaines) le 6 décembre 2001. Pendant cette réunion, Mme Hindman a été informée que son emploi chez Shoppers cesserait immédiatement. On lui a remis une lettre de licenciement, qui lui proposait deux options : devenir associée dans un magasin Shoppers ou accepter une offre d'indemnisation. Après avoir consulté un avocat, elle a négocié une indemnisation qui prolongeait son salaire et ses avantages sociaux pendant une période de licenciement se terminant le 5 décembre 2002.

3.8 Nous acceptons le témoignage de Mme Hindman selon lequel elle ne voulait plus reprendre le poste d'associée, parce qu'elle l'avait déjà occupé et qu'elle préférait de loin la prestation de soins de santé aux personnes âgées, ce qu'elle considérait comme un marché en pleine croissance. Elle a donc refusé cette option.

3.9 Les faits suivants n'ont pas été contestés : Mme Hindman avait 46 ans au moment de son licenciement de chez Shoppers, elle avait accumulé 8,3 années de service continu et elle avait

une période de service validé aux fins du Régime de 7,7 années, en presumant que le calcul de ces chiffres a commencé à partir du 22 août 1994, lorsqu'elle était employée directement par Shoppers et en excluant le service effectué en tant qu'associée dans les magasins Shoppers avant le 22 août 1994. Les questions liées aux dates de début et de fin de son droit potentiel à des prestations « réputées acquises » en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi sont examinées ci-dessous.

3.10 Nous acceptons le témoignage de Mme Hindman selon lequel on lui a dit à la réunion du 6 décembre 2001 que son licenciement avait été décidé dans le cadre de la réorganisation des affaires de Shoppers. On lui a ensuite remis une lettre de recommandation, signée par M. Gill, qui expliquait que Mme Hindman avait quitté Shoppers « par suite de la réorganisation et de la restructuration de nos procédés internes ». Nous acceptons aussi son témoignage selon lequel elle ne s'attendait pas du tout à son licenciement, car ses évaluations du rendement avaient été bonnes et qu'elle n'avait reçu aucune critique sur son rendement.

3.11 Dans son témoignage, M. Casey a expliqué qu'après la décision de Shoppers de ne pas centraliser les activités liées aux foyers de soins de longue durée, Mme Hindman avait commencé à se plaindre et à être agressive avec ses collègues à l'extérieur de son service, ce qui constituait une détérioration de son rendement. M. Casey a reconnu que ces problèmes de rendement n'ont pas été mentionnés pendant la réunion du 6 décembre 2001, parce que l'objet de la réunion était déjà assez délicat et qu'il n'avait pas eu l'occasion de s'entretenir avec Mme Hindman de son rendement avant la réunion. M. Casey a également expliqué que le licenciement de Mme Hindman était un cas isolé et qu'il n'avait aucun rapport avec les nombreux autres licenciements du siège social qui avaient eu lieu en 2000 et 2001.

3.12 Après avoir reçu son avis de licenciement, Mme Hindman a envoyé à l'Université du Colorado, en date du 31 décembre 2001, une demande d'admission à son programme de doctorat en pharmacie non traditionnelle. Elle a été acceptée à ce programme. Mme Hindman a déclaré dans son témoignage qu'après son licenciement de Shoppers, elle savait que ses possibilités d'emploi dans son domaine d'intérêt seraient très limitées si elle ne détenait pas de doctorat en pharmacie. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas eu l'intention de quitter Shoppers pour faire ces études avant qu'il ne soit mis fin à son emploi chez Shoppers.

3.13 Après son licenciement, Mme Hindman a reçu une « Déclaration de licenciement et un formulaire d'option » concernant ses droits en vertu du Régime. La déclaration lui proposait les options suivantes : a) recevoir une pension différée mensuelle versée par le Régime à partir de l'âge de 65 ans; b) transférer la valeur de rachat forfaitaire de son droit à pension dans un compte REÉR avec immobilisation des fonds, dans le régime de retraite enregistré d'un nouvel employeur ou dans une compagnie d'assurance en vue de l'achat d'une rente viagère. Mme Hindman a choisi l'option de la rente différée.

3.14 Dans ses communications initiales avec le surintendant, Shoppers soutenait que Mme Hindman était exclue du rapport de liquidation partielle parce que son emploi avait cessé à la suite de sa démission pour suivre des études supérieures, ce qui n'avait rien à voir avec la réorganisation des affaires de Shoppers. Shoppers a reconnu dans sa réponse que le licenciement de Mme Hindman n'était en fait pas lié à sa démission pour suivre des études supérieures, tout en

maintenant que le licenciement n'avait rien à voir avec la restructuration des activités de la société.

#### **4. Faits liés à l'emploi de M. Kopstick**

4.1 M. Kopstick a travaillé très longtemps chez Shoppers. Il a à son compte près de 33 ans de service au sein de la société. Il a indiqué dans son témoignage qu'il était gérant au magasin du centre commercial Centrepont, de 1975 à 1980, et qu'il avait été muté au siège social en 1980, au poste de coordonnateur de district. La chronologie des postes occupés par M. Kopstick telle qu'elle figure dans les observations écrites de Shoppers est un peu différente, mais ces différences n'ont pas aucune incidence sur les questions visées ici.

4.2 M. Kopstick a été ensuite nommé directeur des opérations. Il a occupé ces fonctions pendant environ huit ans et a été nommé vice-président des opérations en 1992. En qualité de vice-président des opérations, il était responsable de la profitabilité de la région sous sa supervision et de la supervision de 5 ou 6 directeurs de district dans cette région. Son district comprenait environ 100 magasins et Associés.

4.3 En 1999, M. Kopstick a été informé que son poste allait changer, de vice-président des opérations à vice-président des nouveaux concepts de magasin, poste qui n'existait pas avant. Dans ses nouvelles fonctions, il serait responsable de la gestion d'un nouveau magasin de détail Shoppers dans le centre commercial Bayview Village, à Toronto. Ce magasin n'avait pas encore ouvert ses portes et il n'avait pas d'associé comme propriétaire/exploitant.

4.4 M. Kopstick a déclaré dans son témoignage qu'il avait été « déçu » au début en apprenant son changement de poste. Toutefois, après avoir discuté de la situation avec M. David Bloom, le directeur général de Shoppers, il a été convaincu que le magasin de Bayview Village, qui devait devenir un magasin phare dans un emplacement prestigieux, représentait une excellente opportunité qui lui conférerait la possibilité de devenir « co-associé » plus tard. Le magasin de Bayview Village mettait à l'essai certains nouveaux concepts comme le rayon cosmétiques libre-service et la présence d'un conseiller des clients sur place pour les vitamines. Le magasin ne contenait pas au départ de pharmacie, en raison des limitations de bail applicables à cause de la présence d'une autre pharmacie dans le centre commercial Bayview Village. Il était cependant prévu qu'une pharmacie serait ajoutée plus tard.

4.5 Peu de temps après que M. Kopstick a commencé ses fonctions au magasin de Bayview Village, Shoppers a soutenu avoir reçu un nombre considérable de plaintes concernant M. Kopstick de la part d'employés du magasin sous sa supervision. Ces plaintes portaient notamment sur le style de gestion présumé intimidant de M. Kopstick, sur ses attentes d'heures de travail irréalistes, sur son manque de compassion et ses commentaires et actions inconvenants, ce qui contribuait au moral bas du personnel.

4.6 M. Kopstick a assisté à une réunion le 15 septembre 2000 avec M. Russell Cohen, le superviseur immédiat de M. Kopstick, et M. Todd Small. Lors de cette réunion, M. Kopstick a été informé des plaintes reçues sur sa gestion du magasin de Bayview Village. Dans son témoignage, M. Kopstick a affirmé que même s'il ne croyait pas que toutes les plaintes portées contre lui étaient fondées, il reconnaissait que certaines étaient fondées et il a accepté de se

conformer à un plan d'action destiné à améliorer l'ambiance dans le magasin. Il a aussi accepté de consulter un conseiller qui l'aiderait à changer son comportement.

4.7 M. Kopstick a été convoqué à une autre réunion avec M. Cohen et M. Fred Van Laare (vice-président principal des opérations), le 3 janvier 2000. Une note de service de M. Cohen à M. Van Laare envoyée après cette réunion indique que les problèmes de ressources humaines de M. Kopstick ont été débattus plus en profondeur pendant cette réunion et que M. Kopstick a été mis au courant des doutes concernant son rendement à cause de ces problèmes.

4.8 M. Kopstick a été convoqué à une autre réunion avec M. Cohen et M. Van Laare, le 26 janvier 2000. Lors de cette rencontre, M. Kopstick a été informé qu'il serait mis fin à son emploi chez Shoppers à partir du 11 février 2000. M. Kopstick s'est vu offrir une indemnité de départ, qui lui proposait son salaire et ses avantages sociaux pendant 24 mois. Il a accepté l'indemnité de départ avant la date limite du 3 février 2000 que lui avait imposée Shoppers. Nous acceptons le témoignage de M. Kopstick, selon lequel, à la réunion qui lui faisait part de son licenciement, on lui avait annoncé que son poste de vice-président des nouveaux concepts de magasin était éliminé parce que Shoppers devait réduire ses coûts à cause de son investissement important dans la nouvelle technologie et que la société avait essayé de lui trouver un autre emploi convenable interne, mais qu'elle n'avait rien trouvé. M. Kopstick a affirmé qu'on ne lui avait donné aucune indication lui faisant comprendre que son licenciement était lié à son rendement.

4.9 Des éléments de preuve ont été produits (et pas contestés) pour démontrer que M. Kopstick avait eu de nombreuses évaluations de son rendement jusqu'en 1997 inclusivement, qui étaient toutes favorables (bien que l'évaluation de 1997 ait été un peu moins positive que les précédentes). M. Kopstick n'a subi aucune évaluation du rendement après 1997, bien que les politiques de Shoppers exigent que des évaluations du rendement soient effectuées au moins une fois par an. Dans ses observations, Shoppers a souligné que pendant plusieurs années avant 1997, les évaluations du rendement de M. Kopstick avaient été effectuées par son cousin, M. Marvin Kopstick.

4.10 M. Todd Small (aujourd'hui, vice-président des opérations) a témoigné sur le comportement de M. Kopstick depuis qu'il avait été lui-même engagé par Shoppers au poste de coordonnateur de district en 1997, sous la supervision de M. Kopstick. M. Small a expliqué que les autres coordonnateurs de district et lui-même se posaient des questions graves au sujet du style de gestion de M. Kopstick et de sa microgestion présumée, dont ils ont fait part à M. Russell Cohen (le supérieur immédiat de M. Kopstick).

4.11 M. Small a aussi affirmé qu'à son avis, Shoppers avait conservé le titre de vice-président de M. Kopstick lorsque ce dernier a été muté au magasin de Bayview Village, par égard pour sa fierté, plutôt que pour refléter ses nouvelles fonctions. Il a eu l'impression que le changement de poste représentait la « dernière chance » que Shoppers offrait à M. Kopstick pour lui démontrer sa valeur.

4.12 M. Small a également soutenu que les deux cadres supérieurs du magasin de Bayview Village, qui étaient sous sa supervision en qualité de coordonnateur de district, lui avaient fait

part de leurs préoccupations concernant le style adopté par M. Kopstick pour gérer le magasin, comme, par exemple, des commentaires inconvenants à des membres du personnel et des clients ou les concernant.

4.13 M. Small a aussi témoigné au sujet d'un « sondage auprès du personnel » effectué auprès du personnel du magasin de Bayview Village, selon ses souvenirs, en janvier 2000. Les résultats du sondage comprenaient des commentaires généralement défavorables au sujet de la supervision de M. Kopstick.

4.14 M. Donald Casey (vice-président de Shoppers, Ressources humaines) a témoigné au sujet de l'évaluation du rendement de M. Kopstick de 1997. D'après lui, M. Cohen (qui procédait à l'évaluation) essayait de « changer Howard ». Il était d'avis que M. Kopstick était perçu comme étant intimidant et que ce dernier était un vice-président qui « n'avait pas l'air d'un vice-président et qui ne se comportait pas comme un vice-président ».

4.15 En ce qui concerne l'absence d'évaluations du rendement après 1997, M. Casey a expliqué dans son témoignage qu'il n'était pas inhabituel, durant cette période, que des évaluations du rendement ne soient pas effectuées. Il a également précisé qu'à son avis, M. Cohen n'aimait pas prendre des décisions difficiles sur des problèmes de rendement. Il pense que les besoins d'améliorer certains domaines énumérés dans l'évaluation du rendement de M. Kopstick de 1997 (qui était en gros favorable) reflétaient la difficulté qu'éprouvait M. Kopstick à s'adapter à la transformation de Shoppers, qui avait passé d'un organisme entrepreneurial à un organisme géré plus étroitement.

4.16 Le poste de M. Kopstick de vice-président, nouveaux concepts de magasin, n'a pas été occupé après son licenciement. Il a été éliminé.

## **B. Questions en litige et la loi**

Les questions en litige à la deuxième étape de l'audience, comme convenu à la conférence préparatoire à l'audience du 5 mai 2009, étaient les suivantes :

1. L'emploi de l'un ou l'autre des requérants, Diane Hindman ou Howard Kopstick, a-t-il cessé par suite de la réorganisation des affaires de Shoppers?
2. Si la réponse à la question 1 est affirmative, y a-t-il des raisons discrétionnaires pour ne pas exiger de Shoppers qu'elle inclue l'un ou l'autre des requérants nommés à la question 1 dans la liquidation partielle?
3. Si la réponse à la question 1 est affirmative et que la réponse à la question 2 est négative, à quels avantages sociaux ou droits ces requérants sont-ils admissibles dans le cadre de la liquidation partielle?
4. Quelles sont les dates de la liquidation partielle?

Nous avons légèrement reformulé la question 2 ci-dessous et répondu aux questions 3 et 4 dans nos motifs afférents à la question 2.

**1. Question 1 : L'emploi de l'un ou l'autre des requérants, Diane Hindman ou Howard Kopstick, a-t-il cessé par suite de la réorganisation des affaires de Shoppers?**

**La loi**

Toutes les parties ont convenu que la présente instance a découlé du procès-verbal de transaction conclu entre Shoppers et le surintendant ainsi que du rapport de liquidation qui a suivi. Le procès-verbal de transaction, qui règle l'instance antérieure, prévoyait que Shoppers devait déclarer une liquidation partielle avec effet au 22 avril 2005 en ce qui concerne les participants et anciens participants au Régime qui avaient cessé d'être employés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 25 avril 2003 « par suite de la réorganisation des affaires des requérants ». Le rapport de liquidation partielle confirme que cette approche avait été mentionnée dans une déclaration de Shoppers (la « Société ») concernant la liquidation partielle du Régime. Le procès-verbal de transaction stipule aussi que le surintendant approuverait le rapport de liquidation partielle s'il respecte la condition présumée dans le procès-verbal de transaction que « le rapport de liquidation partielle est autrement conforme à la Loi et aux règlements ainsi qu'aux conditions du Régime » [TRADUCTION].

La liquidation partielle a eu lieu sous l'instigation de l'employeur, Shoppers, en vertu de l'article 68 de la Loi. Le surintendant n'a pas mis en œuvre son intention d'ordonner une liquidation partielle en vertu du paragraphe 69 (1) de la Loi<sup>1</sup>. Toutefois, il ressort clairement des observations des parties et des faits, y compris les circonstances entourant la signature du procès-verbal de transaction et le rapport de liquidation partielle, que l'exigence de déterminer si l'emploi de Diane Hindman ou de Howard Kopstick avait pris fin « par suite de la réorganisation des affaires de Shoppers » devait refléter le pouvoir discrétionnaire que le surintendant se proposait d'exercer pour ordonner la liquidation partielle en vertu de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi<sup>2</sup>. Cette clause accorde au surintendant le pouvoir d'ordonner la liquidation partielle ou totale d'un régime de retraite si un nombre important de participants au régime de retraite ont vu leur emploi prendre fin « *par suite* de la réorganisation des affaires de l'employeur » (nous soulignons).

Le procès-verbal de transaction prévoyait aussi que si une audience était demandée après l'avis d'intention d'approuver le rapport de liquidation partielle, le surintendant n'appuierait pas la position d'un participant ou ancien participant qui contestait l'intention d'approuver le rapport de liquidation partielle, à moins que ce participant n'ait produit des preuves à l'audience qui étaient considérablement différentes des faits divulgués par Shoppers à l'audience antérieure.

Au début de la deuxième étape de la présente audience, le surintendant a soutenu qu'en ce qui concernait M. Kopstick et Mme Hindman, les éléments de preuve n'avaient pas encore été produits et qu'il était donc prématuré pour le surintendant de présenter sa position finale. À la conclusion de la partie de l'audience consacrée à la présentation des faits, le surintendant a plaidé ce qui suit :

---

<sup>1</sup> Cette distinction est examinée plus en détail à l'analyse de la question 2 ci-dessous.

<sup>2</sup> *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, c. P.8, dans sa version modifiée, article 69.

- (i) En ce qui concerne Mme Hindman, Shoppers a mis fin à son emploi « par suite de la réorganisation des affaires de Shoppers, mais, à la date de son licenciement, elle n'avait pas rempli le critère des "55" points qui lui aurait donné droit aux prestations « réputées acquises » en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi;
- (ii) En ce qui concerne M. Kopstick, son emploi n'a pas pris fin « par suite de » la réorganisation des affaires de Shoppers et bien qu'il eut été capable de remplir le critère des « 55 » points (combinaison entre l'âge et les années de service continu ou d'affiliation au régime de retraite) « à la date de prise d'effet de la liquidation partielle ou totale du régime de retraite » en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi, il n'était pas admissible à des prestations « réputées acquises » en vertu de ce paragraphe.

Il n'y avait pas de surplus dans le Régime au moment de la liquidation partielle. Les options de portabilité ont été offertes à Mme Hindman et à M. Kopstick. En conséquence, le droit aux droits de portabilité ou au surplus à la liquidation partielle du Régime n'a pas été contesté. La question à trancher aux fins de l'audience était le droit de Mme Hindman et de M. Kopstick à des droits réputés acquis en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi.

L'ancienne Commission des régimes de retraite de l'Ontario a expliqué le critère de causalité prévu à l'alinéa 69 (1) d) de la Loi dans une affaire de liquidation partielle intitulée *Imperial Oil*<sup>3</sup>, en 1996:

L'objet de l'alinéa 69 (1) d) est de protéger les participants au régime dans les cas où un nombre important de licenciements ont eu lieu par suite de la réorganisation des affaires de l'employeur. Le motif de la réorganisation peut être des réductions de coûts, une analyse comparative ou des tendances d'emploi cycliques tributaires des fluctuations de prix, mais quel qu'il soit, c'est le fait de la réorganisation qui importe sur le plan juridique.

La réduction de la main d'œuvre résulte-t-elle de cette réorganisation? Là aussi, nous répondons par l'affirmative. Sommes-nous enclins à contraindre le surintendant d'examiner chaque licenciement de la période de trois ans pour savoir si son motif était la réorganisation? Non. La quantité de ressources qu'il faudrait affecter à cette tâche serait énorme et il n'est même pas sûr que l'information pourrait même être obtenue. Par exemple, si un employé au rendement faible est licencié au moment de la restructuration, le licenciement est-il réputé être le résultat du rendement ou de la restructuration? Si l'employeur et l'employé ont des avis différents sur la cause dominante du licenciement, comment résoudrait-on le différend? Cet exemple simple illustre la futilité d'une telle approche. S'il fallait le faire pour littéralement des milliers d'employés, on n'en verrait jamais le bout. L'information donnée par Imperial Oil démontre que les licenciements ont eu lieu pendant la restructuration et qu'ils étaient liés aux

---

<sup>3</sup> Imperial Oil Limited Retirement Plan (1988), 27 mai 1996, XDEC-34 (PCO), p. 7-8.

activités que nous avons qualifiées de réorganisation. Il n'est pas nécessaire d'aller chercher plus loin. [TRADUCTION]

La Commission des régimes de retraite a également conclu, dans la décision *Imperial Oil*, qu'un ancien participant au régime d'Imperial Oil, M. Newton, n'avait pas droit d'être compris dans la liquidation partielle parce que son licenciement n'avait pas eu lieu pendant les événements qui constituaient la réorganisation. La Commission a jugé que la question n'était pas de savoir si la réorganisation avait conduit au licenciement, mais plutôt si le licenciement avait eu lieu pendant la période de liquidation; pour que le licenciement ait lieu pendant la liquidation partielle, il faut qu'il « fasse partie intégrante de la réorganisation et ne constitue pas une simple conséquence “dérivée” »<sup>4</sup>. [TRADUCTION]

L'affaire *Imperial Oil* portait sur un avis d'intention du surintendant d'ordonner la liquidation, et mettait l'accent en particulier sur le nombre de licenciements et sur le fait de savoir s'ils étaient le résultat d'une réorganisation des affaires. L'existence de la réorganisation des affaires de Shoppers et le nombre de licenciements résultant de cette réorganisation ne sont pas contestés en l'espèce. Toutefois, les commentaires de la décision *Imperial Oil* sont utiles. Nous acceptons l'argument du surintendant selon lequel, d'après *Imperial Oil* (ce qui a été confirmé par la Cour divisionnaire et la Cour d'appel), il existe deux critères pour déterminer si un participant au régime est ou non compris dans une liquidation partielle :

- (i) la décision doit être prise pendant les événements qui constituent la réorganisation;
- (ii) la décision doit être liée aux activités qui ont constitué la réorganisation.

Une position assez semblable a été exprimée par Shoppers dans ses observations écrites à l'audience : en proposant l'exclusion de M. Kopstick et de Mme Hindman du rapport de liquidation partielle, Shoppers ne se fondait sur le fait que leur licenciement avait eu lieu hors de la période de réorganisation des affaires, mais sur le fait que « leurs circonstances individuelles n'avaient aucun rapport avec une restructuration » [TRADUCTION].

Nous acceptons aussi la position du surintendant selon laquelle, bien que la Commission des régimes de retraite ait eu raison, dans la décision *Imperial Oil*, de faire observer que le surintendant ne peut pas, et ne devrait pas, examiner les circonstances de chaque cas, l'employeur a néanmoins le droit de tenter de convaincre le surintendant – et en fin de compte, notre Tribunal – que le licenciement n'était pas le « résultat » de la réorganisation.

Le Tribunal a aussi été renvoyé à des décisions plus récentes du Tribunal qui analysaient le critère de causalité de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi. Dans la première décision, *Marshall Steel*<sup>5</sup>, le Tribunal a conclu qu'un ancien participant qui avait été présumé licencié pour juste cause était compris dans la liquidation partielle pour deux raisons :

---

<sup>4</sup> *Imperial Oil, supra*, p. 10.

<sup>5</sup> *Marshall Steel Limited and Associated Companies c. Le surintendant des services financiers et Jeffrey G. Marshall*, 29 novembre 2002, Décision TSF n° P0150-2001-1, p. 5-7.

- a) son licenciement a eu lieu pendant les événements de liquidation partielle;
- b) la liquidation partielle était volontaire et l'employeur avait défini le groupe d'employés compris dans la liquidation partielle suffisamment largement pour inclure cet ancien participant.

Dans la décision *Marshall Steel*, qui a adopté la conclusion de la cause *Imperial Oil*, il n'y a pas eu de discussion sur l'exigence préliminaire que le poste ait été éliminé par suite de la restructuration. Dans ce cas, tous les postes d'usine avaient été éliminés, y compris celui de l'employé intimé.

L'autre décision récente du Tribunal est l'affaire *CBS*<sup>6</sup>. Dans cette décision, le Tribunal a conclu qu'un ancien participant ne devrait pas être inclus dans la liquidation partielle parce que ce dernier avait témoigné qu'il aurait de toute façon pris sa retraite en raison de ses problèmes de santé, même si la société avait continué ses activités dans ce site pendant une année de plus.

Le Tribunal a affirmé *in obiter*, dans la décision *CBS*<sup>7</sup>, que le Tribunal avait le pouvoir discrétionnaire de refuser d'analyser la question de la causalité si les circonstances du cas le justifient. Par exemple, si le nombre de participants est tellement important qu'il ne serait pas pratique d'entamer une telle analyse pour chaque ancien participant. Toutefois, en l'espèce, il n'y a que deux anciens participants qui ont soulevé la question de la causalité; et leurs circonstances semblent assez particulières. C'est pourquoi nous sommes d'accord avec le surintendant et Shoppers que le Tribunal devrait examiner la question de la causalité dans ces deux cas précis.

### **Diane Hindman**

Si l'on applique les principes ci-dessus aux circonstances de Mme Hindman, il devient évident que le licenciement de Mme Hindman a eu lieu pendant les événements qui ont abouti à la réorganisation. De plus, le Tribunal accepte la conclusion du surintendant selon laquelle, d'après les preuves produites à l'audience, selon la prépondérance des probabilités, le licenciement de Mme Hindman était lié à la réorganisation, donc il était un résultat de la réorganisation.

Mme Hindman a commencé sa carrière chez Shoppers par un poste d'employé, et non d'associée dans un magasin au sein de la société Shoppers, en août 1994, où elle a été embauchée au titre de coordonnatrice des services professionnels. Par la suite, elle a été nommée directrice des installations de soins de santé. En 2002, elle reçoit un nouveau titre, celui de « vice-présidente des installations de soins de santé » et commence à participer au Régime. À ces postes, Mme Hindman était chargée de la gestion des services fournis par Shoppers aux résidents de foyers de soins de longue durée, dont l'approvisionnement en médicaments sur ordonnance des résidents des foyers de soins de longue durée par environ 50 magasins Shoppers. Elle supervisait un groupe de neuf employés au maximum.

---

<sup>6</sup> *CBS Canada Co. c. Le surintendant des services financiers et National, Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) et sa section locale 504*, 16 mai 2003, Décision TSF n° P0164-2001-5, p. 5.

<sup>7</sup> *CBS Canada Co.*, *ibid*, p. 7-8.

Lorsque Mme Hindman était vice-présidente des installations de soins de longue durée, Shoppers a procédé à une évaluation des activités liées aux foyers de soins de longue durée, en examinant la possibilité de centraliser ces opérations. En 2001, la haute direction de Shoppers a conclu qu'il n'était pas rentable de centraliser les opérations liées aux foyers de soins de longue durée en raison du coût élevé de la mise en place d'un service centralisé, et a préféré continuer à servir les foyers de soins de longue durée par le biais de ses magasins de détail. Mme Hindman a accepté cette décision comme logique du point de vue commercial. Son titre a été changé en octobre 2001 à celui de vice-présidente, médicaments sur ordonnance et installations de soins de santé. Lors de la réunion entre Mme Hindman, son superviseur, M. Stephen Gill, et M. Donald Casey (vice-président de Shoppers, ressources humaines), le 6 décembre 2001, elle a été avisée de son licenciement. Elle a fini par obtenir des conseils juridiques et a pu négocier une meilleure offre de cessation d'emploi qui prolongeait son salaire et ses avantages sociaux pendant la période de cessation d'emploi qui a pris fin le 5 décembre 2002.

Nous croyons Mme Hindman, lorsqu'elle a affirmé qu'on lui avait annoncé à la réunion du 6 décembre 2001 que son licenciement était le résultat de la restructuration des affaires de Shoppers. On lui a ensuite fait parvenir une lettre de recommandation signée par M. Gill, qui indiquait que Mme Hindman avait quitté Shoppers « par suite de la restructuration et de la réorganisation de nos procédés internes » [TRADUCTION].

Nous acceptons aussi le témoignage de Mme Hindman selon lequel ses évaluations du rendement avaient toujours été positives et qu'elle n'avait reçu aucun commentaire négatif sur son rendement. M. Casey a reconnu que des problèmes de rendement n'avaient pas été mentionnés pendant la réunion du 6 décembre 2001 et qu'il n'avait jamais fait part à Mme Hindman de critiques sur son rendement.

M. Casey a expliqué dans son témoignage que le licenciement de Mme Hindman était une décision isolée qui n'avait rien à voir avec les nombreux licenciements au siège social qui avaient été annoncés en 2000 et 2001. Nous trouvons que ce témoignage contredit celui de Mme Hindman selon lequel on lui avait affirmé, à la réunion du 6 décembre 2001, que son licenciement était le résultat de la restructuration des affaires de Shoppers. Ce témoignage contredit aussi la lettre de M. Gill, dans laquelle il déclare que Mme Hindman avait quitté Shoppers « par suite de la restructuration et de la réorganisation de nos procédés internes » [TRADUCTION].

Nous acceptons aussi le témoignage de M. Boy (perspective d'un ancien vice-président principal, planification des opérations, de Shoppers) au sujet des changements apportés aux activités de Shoppers, depuis la fin des années 1990 et jusqu'au début des années 2000. Plus précisément, M. Boys a fait observer qu'après les changements apportés aux installations et systèmes d'achat et de distribution centralisés, jusque vers la fin des années 1990, il est devenu évident qu'il fallait modifier la palette de qualifications du personnel du siège social de Shoppers dans le nouvel environnement. Nous acceptons aussi son témoignage concernant l'évaluation, par Shoppers, de sa gestion, qui a abouti à la comparaison des niveaux de dotation en personnel à certaines grandes chaînes de pharmacies des États-Unis. Shoppers a conclu qu'elle avait trop de personnel existant pour les activités de son siège social. Plus précisément, Shoppers a reconnu que le manque d'efficacité, trop d'employés visitant les magasins et trop de niveaux de gestion, l'avait

contraint de prendre la décision de réduire son personnel au siège social en mettant à pied environ 330 personnes, dont quelques employés qui avaient été engagés pendant le projet de centralisation et qui n'étaient plus nécessaires à l'organisme.

Il est évident qu'à l'époque du licenciement de Mme Hindman, Shoppers était en pleine restructuration, ce qui prouvait que la société cherchait à réduire sa structure de gestion et d'autres facteurs. La réorganisation était un processus continu, se poursuivant pendant que Shoppers évaluait ses activités et son personnel, y compris ses gammes de produits et le rendement relatif de ses employés. Nous estimons que selon la prépondérance des probabilités, le licenciement de Mme Hindman était lié à la réorganisation et qu'il était donc « un résultat » de la réorganisation. Nous aurions atteint cette conclusion même si le témoignage de Mme Hindman et la lettre de M. Gill n'avaient pas fait expressément renvoi au lien avec la réorganisation; mais ce témoignage et cette lettre confirment notre conclusion. Eu égard aux éléments de preuve, nous n'acceptons pas l'argument de Shoppers selon lequel le projet de soins de longue durée n'avait aucun rapport avec la réorganisation de la société.

### **M. Kopstick**

M. Kopstick a été employé très longtemps chez Shoppers; il compte environ 33 années de service au sein de la société. Il a été nommé directeur des opérations, poste qu'il a occupé pendant environ huit ans, avant d'être nommé vice-président des opérations en 1992. En 1999, le poste de M. Kopstick est devenu vice-président, Nouveaux concepts de magasin. Il s'agissait d'un nouveau poste, dans le cadre duquel ses responsabilités ont été considérablement réduites. Elles étaient en réalité limitées à la gestion d'un nouveau magasin de détail Shoppers, au centre commercial Bayview Village, à Toronto. Ce magasin appartenait directement à Shoppers, qui l'exploitait, sans associé propriétaire ou exploitant.

Après que M. Kopstick a assumé ses responsabilités au magasin de Bayview Village, Shoppers a reçu un nombre élevé de plaintes à son égard des employés du magasin sous sa supervision, comme résumé dans l'examen des faits ci-dessus. Après une réunion, le 15 septembre 2000, avec M. Russell Cohen, son supérieur direct, et M. Todd Small, M. Kopstick a été informé des plaintes portées contre sa gestion du magasin de Bayview Village. Il a accepté d'élaborer un plan d'action pour améliorer l'ambiance du magasin et a accepté de consulter un conseiller qui avait été engagé pour l'aider à changer sa conduite. Le 26 janvier 2001, M. Kopstick a été convoqué à une autre réunion avec M. Cohen et M. Van Laare (vice-président principal des opérations), au cours duquel on l'a informé que son emploi chez Shoppers cesserait à partir du 11 février 2001.

Nous acceptons le témoignage de M. Kopstick selon lequel, à la réunion où il a appris son licenciement, on lui avait annoncé que son poste de vice-président, Nouveaux concepts de magasin, allait être éliminé parce que Shoppers devait réduire ses frais après un important investissement dans la nouvelle technologie, et que la société n'avait pas pu lui trouver un autre emploi convenable à l'interne.

M. Kopstick a subi plusieurs évaluations du rendement jusqu'en 1997, inclusivement, qui étaient toutes favorables, bien que sa dernière évaluation, en 1997, ait été un peu moins positive. Il est étonnant que M. Kopstick n'ait subi aucune évaluation du rendement après 1997, car les

politiques de Shoppers exigent la tenue d'évaluations du rendement au moins une fois par an. [Ce manque d'évaluations du rendement après 1997 met en doute tout argument selon lequel son rendement avant la réorganisation était si médiocre qu'il aurait été licencié pendant la réorganisation pour la seule raison de son faible rendement, sans rapport avec la réorganisation.]

Nous acceptons aussi le témoignage de M. Todd Small (actuel vice-président des opérations) lorsqu'il a déclaré que les autres coordonnateurs de district de Shoppers et lui-même avaient des doutes sérieux sur le système de gestion de M. Kopstick et sa présumée microgestion, qu'ils avaient communiqués au supérieur immédiat de M. Kopstick, M. Russell Cohen.

Nous pensons que le rendement de M. Kopstick en qualité de cadre de Shoppers avait baissé au moment où il a été nommé vice-président, Nouveaux concepts de magasin, en 1999, et que Shoppers craignait de plus en plus qu'il ne possède plus les compétences ou le style de gestion requis pour remplir efficacement les fonctions de vice-président des opérations dans le cadre de la nouvelle structure de gestion que Shoppers avait l'intention de mettre en place. On lui a donné une dernière chance de démontrer sa valeur lorsqu'il a été nommé vice-président, Nouveaux concepts de magasin, avec des responsabilités nettement moins importantes. Shoppers a fini par conclure que le rendement de M. Kopstick dans ses nouvelles fonctions n'était pas satisfaisant. Nous concluons que son licenciement était lié à son rendement, mais qu'il n'avait pas été clairement effectué « pour une juste cause ». Comme l'a indiqué M. Casey dans son témoignage, M. Kopstick avait de la peine à s'adapter à la transition que subissait Shoppers, passant d'une entreprise très entrepreneuriale à une entreprise gérée plus étroitement. Il n'est pas surprenant que Shoppers, en train de planifier et de réorganiser ses affaires et besoins en dotation en personnel (en prévoyant notamment une réduction importante de son personnel supérieur, comme l'a reconnu M. Small, vice-président des opérations, dans la région de l'Ontario), ait considéré M. Kopstick comme un cadre supérieur qui ne convient plus aux activités de l'entreprise. Il n'est pas non plus surprenant (comme on peut le déduire des commentaires de la décision *Imperial Oil*) qu'un employé au rendement faible ait plus de risques de se faire licencier en cas de restructuration des affaires de son employeur.

Bien que le licenciement de M. Kopstick soit fondé sur des raisons de rendement, nous avons aussi conclu, selon les faits présentés et l'évaluation du témoignage des témoins, que le licenciement de M. Kopstick était en partie et, en grande mesure, lié à la restructuration des affaires de Shoppers, y compris la transition subie par la société qui passait d'une entreprise très entrepreneuriale à une entreprise gérée plus étroitement, comme l'a expliqué M. Casey dans son témoignage. En conséquence, nous concluons que le licenciement était le « le résultat » de la réorganisation des affaires de Shoppers.

Il se peut, dans certaines circonstances (comme, par exemple, mais sans y être limité, un licenciement justifié), qu'un licenciement qui a lieu pendant une période de restructuration n'ait aucun rapport avec la restructuration. Toutefois, nous sommes d'avis, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y avait un lien solide et réel entre la réorganisation des affaires de Shoppers et le licenciement de M. Kopstick pendant cette réorganisation.

**2. Question (2) : Si la réponse à la question 1 est affirmative, y a-t-il des raisons discrétionnaires pour ne pas exiger de Shoppers qu'elle inclue Mme Hindman dans la liquidation partielle?**

Les parties conviennent que cette question ne concerne que Mme Hindman. En particulier, Shoppers a reconnu que si M. Kopstick pouvait autrement être compris parmi les employés visés par la liquidation partielle, il aurait droit aux « prestations réputées acquises » en vertu de la Loi.

En ce qui concerne Mme Hindman, toutes les parties conviennent qu'elle avait 46 ans à la date de son licenciement. Selon Shoppers, que soutient le surintendant après avoir examiné les éléments de preuve produits pendant la partie de l'audience consacrée aux preuves, elle n'avait pas droit aux prestations réputées acquises en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi, parce que son service continu, au sens de la Loi et aux fins du paragraphe 74 (1), était de légèrement plus de huit ans. C'est pourquoi Shoppers a plaidé que Mme Hindman ne répondait pas au critère des « 55 points » aux fins du droit aux prestations réputées acquises en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi. Cette disposition stipule, *inter alia*, ce qui suit :

« En Ontario, un participant à un régime de retraite dont le total de l'âge plus le nombre d'années d'emploi continu ou d'affiliation continue est d'au moins cinquante-cinq, à la date de prise d'effet de la liquidation totale ou partielle, a droit à l'une des pensions suivantes (...).»

Toutes les parties ont convenu que l'emploi réel de Mme Hindman chez Shoppers (en faisant abstraction de la question ci-dessous au sujet d'un service effectué dans un magasin de détail de Shoppers, y compris son service comme associée dans le magasin de Whitby), calculé à la date de son licenciement de Shoppers, représentait au total un service continu de 8,3 ans. En conséquence, la question que devait trancher le Tribunal était la suivante : a-t-elle rempli le critère des 55 points, en vertu paragraphe 74 (1) de la Loi, selon les observations des parties et les faits, si l'on tient compte de son emploi comme associée au sein de la société Shoppers avant août 1994 (environ deux ans) ou de l'argument (ci-dessous) selon lequel dans le contexte de cette liquidation partielle, son service continu aux fins du paragraphe 74 (1) devrait être calculé en présumant que son emploi a pris fin à la « date de prise d'effet de la liquidation » partielle (le 22 avril 2005), conformément à l'alinéa 73 (1) a) de la Loi. Nous allons analyser ci-dessous chacun de ces arguments.

**(a) Début du service continu de Diane Hindman aux fins du paragraphe 74 (1) de la Loi**

L'argument invoqué au nom de Diane Hindman est le suivant : son emploi dans les magasins de détail de Shoppers, qui a précédé son emploi direct par Shoppers, y compris ses deux années en tant qu'associée dans le magasin de Whitby, faisait partie de son « emploi continu » aux fins du critère applicable aux prestations réputées acquises du paragraphe 74 (1) de la Loi. Si cet argument est accepté, cela signifie que Mme Hindman remplit le critère des 55 points et qu'elle a droit aux prestations légales réputées acquises.

Nous n'acceptons pas la position de Mme Hindman sur ce point. Nous avons conclu que l'emploi continu de Mme Hindman chez Shoppers aux fins du Régime et du paragraphe 74 (1) n'a commencé qu'au moment où elle a été employée par Shoppers, le 22 août 1994.

L'argument présenté au nom de Mme Hindman était en fait le suivant : eu égard aux divers contrôles factuels qu'exerçait Shoppers sur certaines opérations et activités des magasins de Shoppers, comme c'était le cas pour le magasin de Whitby, Shoppers devrait être considéré, aux fins du calcul de son « service continu », comme l'employeur *de facto* des personnes employées dans les magasins, dans la chaîne de pharmacies de détail, si l'on tient compte des principes généralisés du droit de l'emploi.

Les faits résumés ci-dessus démontrent clairement que chacun des magasins de détail appartient à une personne morale qui en l'exploitant. La personne morale est établie par un associé qui conclut un contrat avec Shoppers au sujet de l'exploitation du magasin. Shoppers exerce d'importants contrôles financiers sur l'exploitation des magasins et le capital qu'il fournit. Shoppers garantit aussi un niveau minimum de rémunération et le contrat prévoit un partage des profits entre Shoppers et l'associé si un magasin est rentable, Shoppers recevant la majorité des profits. Toutefois, il est clair que les associés et les employés des magasins ne sont pas rémunérés directement par Shoppers et qu'ils reçoivent leur rémunération de la personne morale propriétaire du magasin.

Le service dans les magasins est expressément exclu de la définition d'« employé » dans le Régime des employés. Cette disposition est conforme aux dispositions de la Loi qui définissent l'employeur et l'emploi comme ci-dessous :

«Employeur» En ce qui concerne un participant ou un ancien participant à un régime de retraite, la ou les personnes ou l'organisation desquelles le participant ou l'ancien participant reçoit ou a reçu une rémunération à laquelle se rapporte le régime de retraite. «Emploi» et l'adjectif employé» ont un sens correspondant<sup>8</sup>.  
(soulignement ajouté)

Nous acceptons l'argument de Shoppers selon lequel le service de Mme Hindman dans les magasins doit être calculé conformément aux dispositions de la Loi et du Régime et qu'en vertu de la Loi et du Régime, la conclusion correcte des faits est que le service dans les magasins n'est pas pertinent.

La Loi prévoit que l'emploi est déterminé par l'entité qui payait la rémunération du participant. Les associés et les employés des magasins ne sont pas rémunérés par Shoppers. De plus, un régime de retraite « se rapporte » à la « rémunération » si les prestations sont accumulées corollairement au salaire de la personne. Ce droit n'existe que si un particulier est employé par Shoppers.

---

<sup>8</sup> Paragraphe 1 (1) de la Loi.

Les contrôles financiers qu'exerce Shoppers sur le magasin de détail, comme l'a décrit M. Boys dans son témoignage, tels qu'ils existent dans le cadre d'un contrat de concession, ne font pas de Shoppers l'employeur *de facto*. Les preuves présentées au nom de Mme Hindman ne justifient pas de conclure que la rémunération de Mme Hindman au titre de son service dans les magasins a été payée par une personne morale propriétaire d'un magasin Shoppers au nom de Shoppers<sup>9</sup>.

On a plaidé, au nom de Mme Hindman, que la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Sagaz Industries Canada Inc. c. 67122 Ontario Ltd.*<sup>10</sup> appuyait la position selon laquelle le service de Mme Hindman dans les magasins de détail était en réalité contrôlé par Shoppers et qu'à ce titre, elle était donc l'employée de Shoppers lorsqu'elle travaillait dans les magasins. Cet arrêt n'est pas pertinent pour la situation de Mme Hindman. Dans cette affaire, le tribunal devait décider si, dans le contexte d'une éventuelle responsabilité du fait d'autrui pour inconduite d'un consultant, cette personne était un « employé » ou un « entrepreneur indépendant » de Canadian Tire. En l'espèce, par contre, le fait que Mme Hindman était une employée n'est pas contesté. La question qui se pose est de savoir si, dans ses circonstances, elle n'était qu'une employée des magasins de détail avant d'entrer chez Shoppers ou si elle devrait aussi être considérée comme une employée de Shoppers aux fins de la Loi pendant son service dans les magasins.

Au vu de ce qui précède, nous avons conclu que le service de Mme Hindman dans les magasins, avant son emploi direct chez Shoppers, avait été correctement exclu par Shoppers dans le rapport de liquidation partielle aux fins de la détermination du droit aux prestations réputées acquises en vertu du paragraphe 74 (1) de la Loi.

**(b) Quelle est la date finale à laquelle il faudrait déterminer le droit de Mme Hindman aux prestations réputées acquises?**

Il faut déterminer, eu égard aux dispositions de la Loi et des faits pertinents mentionnés ci-dessus, quand l'emploi de Mme Hindman chez Shoppers a pris fin aux fins du paragraphe 74 (1). Plus précisément, Mme Hindman remplirait le critère des 55 points si, aux fins du paragraphe 74 (1) de la Loi, son « emploi continu » ou son « affiliation au régime de retraite » était établi au 22 avril 2005, date de prise d'effet de la liquidation partielle ou totale du régime de retraite, plutôt qu'à la date de son licenciement.

Le paragraphe 73 (1) de la Loi stipule que : « Afin de déterminer les montants des prestations de retraite et des autres prestations et droits à la liquidation totale ou partielle d'un régime de retraite :

---

<sup>9</sup> Le Tribunal reconnaît que la définition d'« employeur » peut aboutir à différents résultats sous le régime d'autres lois, selon l'énoncé et l'objectif des autres lois. En conséquence, les faits qui se rapportent à un contrat de concession précis pourraient aboutir à la conclusion que le concessionnaire est l'employeur ou qu'il occupait une position, par rapport à un employé de la concession, semblable à celle d'un employeur. Voir, par exemple, la décision de la Commission des relations de travail de Colombie-Britannique, dans l'affaire *Shoppers Drug Mart Inc. v. Art Lamb Drugs Ltd. et al.* B.C.L.R.B. #B110/2006. Selon nous, cette conclusion ne s'applique pas à la Loi. Dans cette décision, dans un contexte de relations de travail régi par le *Labour Relations Code* de Colombie-Britannique, la Commission des relations de travail de Colombie-Britannique a conclu que Shoppers n'était pas le véritable employeur des employés du magasin ni son employeur commun.

<sup>10</sup> [2002] Partie 3, cas 12.

**a) l'emploi de chaque participant au régime de retraite touché par la liquidation est réputé avoir pris fin à la date de prise d'effet de la liquidation;**

b) les prestations de retraite de chaque participant à la date de prise d'effet de la liquidation sont déterminées comme si le participant avait rempli toutes les conditions d'admissibilité à une pension différée;

c) il est tenu compte des droits prévus à l'article 74. » (mise en valeur ajoutée).

En conséquence, la fin de l'emploi, dans le contexte d'une liquidation partielle du régime « afin de déterminer les montants des prestations de retraite et des autres prestations et droits à la liquidation totale ou partielle d'un régime de retraite », ce qui, au sens du paragraphe 73 (1), inclut clairement le droit aux prestations réputées acquises en vertu de l'article 74, doit être déterminé en fonction de la règle suivante : il est réputé avoir été mis fin à l'emploi « à la date de prise d'effet de la liquidation ». Cette disposition exige que le service continu de la personne qui était affiliée à un régime de retraite visé par une liquidation soit déterminé à la date de prise d'effet de la liquidation.

Cette conclusion est conforme au paragraphe 74 (1) de la Loi, qui s'attache « à la date de prise d'effet de la liquidation totale ou partielle » aux fins de déterminer le critère des 55 points si la personne était « en Ontario, un participant à un régime de retraite ».

Mme Hindman était une participante au Régime. Nous avons conclu plus haut que son licenciement était le résultat de la réorganisation des affaires de la société et qu'elle devrait être comprise dans la liquidation partielle. Le 22 avril 2005 a été déclaré la date de prise d'effet de la liquidation partielle du régime dans le procès-verbal de transaction et le rapport de liquidation partielle (qui renvoie à la décision correspondante de Shoppers). Rien n'indique (comme nous l'analyserons ci-dessous) qu'une autre date antérieure a été désignée par le surintendant conformément à la Loi pour être la date de prise d'effet de la liquidation. En conséquence, selon les faits présentés devant le Tribunal, le nombre d'années de service continu de Mme Hindman, aux fins du paragraphe 74 (1) de la Loi, devrait être déterminé en date du 22 avril 2005 et elle a droit à une amélioration des prestations réputées acquises telle que prévue par ce paragraphe.

Pour atteindre cette conclusion, nous avons tenu compte des arguments contraires présentés par Shoppers. Nous renvoyons en particulier à l'argument de Shoppers selon lequel, bien que Mme Hindman puisse avoir été « participante » au Régime en vertu de la définition de ce terme dans le Régime, parce qu'elle avait droit à une pension différée, son emploi a en réalité pris fin le 5 décembre 2002 (durant la période de liquidation partielle) et après son licenciement, elle est devenue une « ancienne participante » au sens de la définition de ce terme à l'article 2 de la Loi. La Loi définit un ancien participant comme une « Personne qui a mis fin à son emploi ou à son affiliation à un régime de retraite » et qui « a droit à une pension différée payable par prélèvement sur la caisse de retraite ». Shoppers a soutenu que le statut d'ancien participant indique généralement que la personne n'accumule plus ou ne peut plus accumuler des années de service par des activités d'emploi chez un employeur. En conséquence, cette situation prend fin à la date de la cessation du service validé de l'employé (le service validé de Mme Hindman et son

affiliation au régime ont continué jusqu'au 2 décembre 2002 parce que Shoppers avait accepté de continuer à lui verser son salaire).

L'argument de Shoppers ne tient pas compte de la disposition sur l'emploi réputé au paragraphe 73(1) qui, dans le contexte d'une personne concernée par la liquidation d'un régime de retraite, prévoit que le licenciement doit être déterminé à la date de prise d'effet de la liquidation, ce qui signifie que la disposition s'appliquerait aux circonstances de Mme Hindman pour établir son statut de participante ou d'ancienne participante aux fins de la Loi. En outre, l'argument de Shoppers ne tient pas compte ou pas suffisamment compte de l'exigence prévue au paragraphe 74 (1) selon laquelle la détermination du service continu ou de l'affiliation à un régime de retraite pour un « participant » touché par une liquidation partielle se fait à la date de prise d'effet de la liquidation. Mme Hindman était clairement une « participante » (et pas simplement une « ancienne participante ») parce que son emploi a pris fin pendant la période de liquidation partielle « par suite » de la réorganisation des affaires de Shoppers. En conséquence, elle a droit à la protection prolongée des prestations réputées acquises prévue dans le contexte d'une liquidation partielle en vertu du paragraphe 73 (1) et de l'amélioration connexe aux termes du paragraphe 74 (1) de la Loi.

Nous devons tenir aussi compte de l'intention du paragraphe 74 (1) de la Loi. L'intention du législateur est clairement de protéger les participants au régime admissibles, dont l'emploi a cessé par suite d'événements qui ont précipité une liquidation partielle ou totale du régime de retraite, contre la perte de toutes prestations de retraite anticipée auxquelles ils auraient autrement droit. Si, comme le suggère Shoppers, les participants dont l'emploi a cessé pendant la période de liquidation, mais avant la date de prise d'effet de la liquidation, doivent être considérés comme des « anciens participants » et qu'à ce titre ils n'ont pas droit aux prestations réputées acquises, l'intention de la loi serait mise en échec et le droit aux prestations réputées acquises serait conféré uniquement aux participants dont l'emploi a cessé à la date de prise d'effet de la liquidation ou après cette date. Cette interprétation serait contraire à l'intention de la Loi, comme expliqué ci-dessous.

Nous avons aussi tenu compte de la suggestion de l'avocat du surintendant, selon laquelle la raison pour laquelle c'est la date de prise d'effet du 22 avril 2005 qui a été choisie, plutôt qu'une date antérieure (reconnaissant que la liquidation partielle se rapportait aux participants et anciens participants qui avaient cessé d'être employés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 25 avril 2003), était de pouvoir inclure les anciens participants qui bénéficiaient d'une continuation du salaire. Si c'était un des objectifs du surintendant, il ne devrait pas limiter d'autres conséquences du choix du 22 avril 2005 comme date de prise d'effet de la liquidation partielle.

Avec tout notre respect, nous ne sommes pas d'accord avec l'argument apparemment principal du surintendant selon lequel la détermination de ce point devrait être prise en partant du principe que la liquidation partielle n'est pas celle qui est visée à l'article 68 de la Loi, mais plutôt une qui a commencé sous le régime de l'article 69 de la Loi et qui a fini par un règlement à l'amiable. Plus précisément, le surintendant a soutenu que « le fait que l'affaire avait été réglée ne transforme pas la liquidation partielle en une liquidation en vertu de l'article 68 ». Le surintendant a également suggéré qu'aucune liquidation partielle en vertu de l'article 69 de la Loi ne pourrait se conformer à la disposition relative à la notification pour les liquidations partielles

prévue au paragraphe 68 (5) de la Loi, analysée ci-dessous, parce que, de par sa nature intrinsèque, une liquidation partielle ordonnée par le surintendant survient après les événements qui ont abouti à la liquidation partielle. Le surintendant affirme que la date de prise d'effet de la liquidation partielle en vertu de l'article 69 de la Loi est invariablement antérieure à la date de l'avis donné aux participants.

Avec tout notre respect, la position du surintendant ne correspond pas aux faits en l'espèce. Le surintendant a émis un avis d'intention dans lequel il proposait d'ordonner une liquidation partielle du régime en vertu de l'article 69. Cependant, le procès-verbal de transaction et le rapport de liquidation partielle (y compris le renvoi dans ce rapport à la déclaration de Shoppers concernant la liquidation) démontrent clairement qu'il s'agissait d'une déclaration partielle déclarée par Shoppers en tant qu'employeur en vertu du paragraphe 68 (1) de la Loi. En raison du règlement à l'amiable, le Tribunal n'a pas pris de décision dans le cadre de l'instance précédente en ce qui concerne l'avis d'intention précédent proposant d'exiger la liquidation du Régime au sens du paragraphe 69 (1) de la Loi. Cet avis d'intention précédent avait été retiré sur consentement des parties.

Le procès-verbal de transaction précisait, et le rapport de liquidation l'a adopté, que la date de prise d'effet de la liquidation était le 22 avril 2005, comme convenu par Shoppers et le surintendant dans leur capacité de parties au procès-verbal de transaction.

Le paragraphe 68 (5) de la Loi prévoit que la date de prise d'effet d'une liquidation (en présumant que le régime de retraite est, comme en l'espèce, à prestations non contributives) ne peut pas être antérieure à la « date où l'avis est donné aux participants ». L'avis est un avis d'intention de liquider un régime de retraite, qui entraîne la collecte de l'information prescrite en vertu du paragraphe 68 (4) de la Loi, que l'administrateur du régime doit communiquer au surintendant et à chaque participant et ancien participant au régime de retraite, entre autres.

Le paragraphe 68 (6) de la Loi confère au surintendant le pouvoir, par ordre, de changer la date de prise d'effet de la liquidation s'il est d'avis qu'il existe des motifs raisonnables de le faire. Le surintendant a reconnu qu'aucun ordre n'avait été rendu pour fixer une autre date de prise d'effet de la liquidation en vertu du paragraphe 68 (6) de la Loi. En l'absence d'un ordre de ce genre, la date de prise d'effet de la liquidation partielle du Régime, d'après les éléments de preuve, est le 22 avril 2005. Dans tous les cas, nous estimons que toute date différente que pourrait fixer le surintendant ne sera pas antérieure au 22 avril 2005, comme indiqué dans le procès-verbal de transaction.

Shoppers n'a pas accepté l'avis d'intention du surintendant dans l'instance antérieure qui proposait d'ordonner une liquidation partielle aux termes de l'article 69 de la Loi. Une entente à l'amiable faisant suite à ce précédent avis d'intention aurait pu inclure des négociations à propos des modalités d'une liquidation partielle ordonnée par le surintendant, comme la date de prise d'effet de la liquidation que le surintendant aurait pu préciser en vertu du paragraphe 69 (2) de la Loi. Cependant, le règlement négocié reflétait plutôt la décision de procéder à la liquidation en vertu du paragraphe 68 (1) de la Loi et d'adopter le 22 avril 2005 comme date de prise d'effet de la liquidation partielle.

Shoppers aurait pu au début, au moment de la réorganisation de ses affaires, procéder à une liquidation volontaire du régime conformément au paragraphe 68 (1) de la Loi et donner un avis raisonnable de la liquidation partielle proposée aux termes du paragraphe 68 (5) de la Loi. Dans ce cas, la société aurait cherché à négocier avec le surintendant, conformément au paragraphe 68 (6) de la Loi, une date ou une série de dates de prise d'effet antérieures à celle qui a fini par être choisie aux termes du règlement.

Notre conclusion repose sur la lecture de la Loi et notre interprétation de son intention. Nous avons tenu compte à cet égard des commentaires de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *GenCorp Canada Inc. v. Ontario (Superintendent, Financial)* (1998), 158 D.L.R. (4th) 497 (Ont. C.A.), au paragraphe 16 :

« La *Loi sur les régimes de retraite* est clairement une loi d'intérêt public qui établit une méthode légale soigneusement réfléchie pour prescrire les normes minimales applicables à tous les régimes de retraite en Ontario. Elle a été conçue pour défendre et protéger les intérêts des participants et anciens participants aux régimes de retraite et “ne démontre pas une sollicitude particulière pour les employés touchés par des fermetures d'usines”<sup>11</sup>. [TRADUCTION]

### **C. Dépens**

Les requérants à la deuxième étape ont indiqué qu'ils pourraient présenter des observations au sujet des dépens. Nous allons donc examiner les observations écrites que reçoit le Tribunal des parties au sujet des dépens à condition que ces observations soient reçues dans les 30 jours de la date de notre ordonnance (indiquée ci-dessous). Nous rappelons aux parties de consulter les motifs que nous avons rédigés concernant la première étape de l'audience et qui portent sur les circonstances limitées dans lesquelles le Tribunal a compétence pour adjuger des dépens.

### **D. Ordonnance**

Nous ordonnons que le surintendant approuve l'avis d'intention d'approuver la liquidation partielle du Régime, sous réserve des conditions suivantes :

- a) Nos conclusions formulées dans le cadre de la première étape de l'audience en ce qui concerne les options de paiement seront mises à la disposition de M. Groskopf relativement à son droit additionnel à des prestations réputées acquises;
- b) Le rapport de liquidation partielle reconnaîtra le droit à des prestations réputées acquises de Mme Hindman et M. Kopstick et ils seront inclus dans ce rapport conformément aux motifs de la décision;

---

<sup>11</sup> Voir aussi le paragraphe 28 de la décision de la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Mullen c. Kerry (Canada) Inc.*, 2009 R.C.S. 39.

- c) Toute décision que le surintendant pourrait rendre à la fin en ce qui concerne la date de prise d'effet de la liquidation partielle conformément au paragraphe 68 (6) de la Loi doit être prise en compte.

Fait à Toronto, ce 8<sup>e</sup> jour de septembre 2009.

“John Solursh”

---

John M. Solursh  
Président du Tribunal et du comité d'au

“Jeffrey Richardson”

---

Jeffrey Richardson  
Membre du Tribunal et du comité d'audition

“David Short”

---

David Short  
Membre du Tribunal et du comité d'audition