

**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 »);

**DE** l'intention de la surintendante des services financiers de rendre un ordre en vertu de l'article 69 de la Loi à l'égard du régime de retraite du personnel de la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie, enregistrement n° 0343368 (le « régime »);

**ET D'**une audience fixée conformément au paragraphe 89 (8) de la Loi.

**ENTRE :**

**LA LONDON LIFE, COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE**

Requérante

- et -

**LA SURINTENDANTE DES SERVICES FINANCIERS ET LES MEMBRES DE  
DIRECTION DU COMITÉ DES PARTICIPANTS DE LA LONDON LIFE,  
ALEX MURPHY, DON MATHEWSON ET BARBARA MCGEE**

Intimés

**DEVANT :**

M. Colin H. H. McNairn, vice-président du Tribunal et président du comité

M. Louis Erlichman, membre du Tribunal et du comité

M. William M. Forbes, membre du Tribunal et du comité

**ONT COMPARU :**

pour les membres de direction du comité des participants de la London Life :  
M<sup>e</sup> Dona L. Campbell

pour la surintendante des services financiers :  
M<sup>e</sup> Deborah McPhail  
M<sup>e</sup> Lesa MacDonald

pour la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie :  
M<sup>e</sup> Jeffrey W. Galway  
M<sup>e</sup> Lai-King Hum

**DATES DE L'AUDIENCE :** du 11 au 15 décembre et du 19 au 20 décembre 2000

## MOTIFS DE LA DÉCISION

### Le contexte

La surintendante des services financiers (la « surintendante ») a remis un avis (l'« avis d'intention »), daté du 17 février 2000, de son intention de rendre, contre la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie (la « London Life »), un ordre exigeant la liquidation partielle du régime de retraite du personnel de la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie, n° d'enregistrement 0343368 (le « régime »). Cette liquidation visait les participants et les anciens participants au régime qui étaient employés par la London Life et qui ont vu leur emploi prendre fin entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 31 décembre 1996 ou, si elle est postérieure, la date à laquelle le dernier participant au régime a vu son emploi prendre fin par suite de l'un des deux événements suivants :

- (i) la réorganisation des affaires de la London Life;
- (ii) la cessation de la totalité ou d'une partie importante des affaires que la London Life faisait dans un ou plusieurs lieux particuliers.

En remettant son avis d'intention, la surintendante s'est appuyée sur les alinéas 69 (1) d) et 69 (1) e) de la *Loi sur les régimes de retraite*, telle qu'elle est modifiée (la « Loi »). Voici les extraits pertinents du paragraphe 69 (1) de la Loi :

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

...

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

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

...

Le 6 mars 2000, la London Life a remis à notre Tribunal, en vertu du paragraphe 89 (6) de la Loi, un avis écrit demandant une audience à l'égard de l'avis d'intention. Lors d'une conférence préparatoire tenue le 11 juillet 2000, les membres de direction du comité des participants de la London Life, Alex Murphy, Don Mathewson et Barbara McGee (les « représentants du comité des participants »), ont obtenu le statut de partie dans cette affaire.

### Les questions en litige et leur règlement

Nous avons étudié les questions soulevées par la présente affaire de la manière et dans l'ordre où les parties les ont formulées à la conférence préparatoire.

**Question a) *Est-ce qu'un nombre important de participants au régime ont vu leur emploi à la London Life prendre fin par suite de la réorganisation ou de la cessation de la totalité ou d'une partie des affaires de la London Life entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 31 décembre 1996, aux termes de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi?***

**Question a.1) Est-ce que les participants qui ont volontairement quitté leur emploi à la London Life entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 31 décembre 1996, en démissionnant, en prenant une retraite anticipée ou autrement, ont vu leur emploi à la London Life prendre fin, au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi, par suite d'une réorganisation ou de la cessation d'une partie ou de la totalité des affaires de la London Life?**

Le 26 février 1996, la London Life a publié un communiqué de presse annonçant des plans visant à [TRADUCTION] « restructurer ses activités au Canada afin d'accroître la compétitivité de la compagnie, de stimuler la croissance et d'améliorer le service à la clientèle ». Ce communiqué de presse précisait en outre : [TRADUCTION] « Les initiatives de réingénierie, la réorganisation interne et les programmes de d'impartition donneront lieu à des compressions de personnel dans tout le Canada qui devraient entraîner la suppression d'environ 400 postes sur une durée d'un an. » Les compressions de personnel prévues à la suite de cette restructuration devaient se produire dans l'administration – au siège social et dans les bureaux régionaux. La restructuration ne visait pas le personnel de vente de la London Life.

La London Life a admis que la mise en œuvre de ces plans constituait une « réorganisation des affaires » de la compagnie, au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi, mais, selon elle, on ne pouvait dire qu'un « nombre important » de participants au régime avaient vu leur emploi à la London Life prendre fin « par suite » de la réorganisation, comme l'envisage l'alinéa 69 (1) d) de la Loi. La compagnie a convenu que, dans le cadre de cette réorganisation, il convenait, pour déterminer si un nombre important de participants avaient vu leur emploi prendre fin par suite de la réorganisation, d'examiner les départs de participants au régime qui s'étaient produits au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 1996. Elle a cependant soutenu que seuls étaient pertinents les départs survenus au cours de cette période qui étaient involontaires – c'est-à-dire ceux qui étaient le fait de la compagnie. Autrement dit, les départs volontaires – c'est-à-dire ceux qui résultaient d'une démission, d'une retraite anticipée ou d'une autre raison – ne devaient pas être pris en considération.

Les autres parties à l'instance ont fait valoir qu'il fallait tenir compte des départs volontaires et involontaires parce que :

- d'une part, on pouvait raisonnablement supposer que la décision de certains participants de quitter volontairement leur emploi était influencée, dans une large mesure, par la précarité de leur emploi ou l'accroissement de leur charge de travail résultant de la réorganisation, de sorte que l'on pouvait douter du caractère réellement volontaire de leur départ;
- d'autre part, il était futile d'essayer de déterminer les raisons qui avaient poussé des participants particuliers à quitter leur emploi afin d'évaluer le caractère volontaire de leur départ.

La London Life a reconnu, pour les besoins de l'instance, que, pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 1996, il y avait eu 384 départs involontaires de participants au régime membres du personnel administratif qui étaient attribuables à la réorganisation. Elle soutenait que cela ne constituait pas un nombre important dans le contexte du régime, dont le nombre de participants

totalisait 8 908 au début de 1996. Les participants se répartissaient de la façon suivante :

5 870	participants actifs;
2 038	retraités;
825	titulaires d'une rente différée;
175	personnes qui n'avaient pas encore choisi une des options prévues par le régime en cas de départ (départs non réglés).

Dans un bulletin publié en septembre 1990 (volume 1, numéro 3, p. 17), l'ancienne Commission des régimes de retraite de l'Ontario (la « CRRO ») indiquait ce qui suit :

[TRADUCTION] Pour trancher la question de savoir ce qui constitue un « nombre important » [au sens de l'actuel alinéa 69 (1) d) de la Loi], il faut tenir compte de l'ensemble du régime et, s'il y a lieu, d'une région géographique ou d'une catégorie particulière de participants. En règle générale, une baisse de 20 % du nombre de participants [...] doit donner lieu à un examen plus approfondi de la situation par le personnel de la CRRO.

[L'énoncé dont cette remarque fait partie était intitulé *PCO Policy No. W100-450*, mais cette politique est désormais classée par la Commission des services financiers de l'Ontario (« CSFO »), qui a succédé à l'ancienne CRRO en assumant ses responsabilités d'administration et d'élaboration de politiques, parmi les « politiques inactives des régimes de retraite »; voir le site Web de la CSFO à l'adresse [www.fsco.gov.on.ca](http://www.fsco.gov.on.ca).]

Dans une décision subséquente de la CRRO à l'issue d'une audience tenue en application de la Loi à l'égard de l'intention du surintendant des régimes de retraite d'ordonner la liquidation partielle du régime de retraite de Stelco, la CRRO a rejeté l'argument selon lequel 20 % était un seuil au-dessous duquel on pouvait s'attendre à ce qu'il ne soit pas ordonné de liquidation partielle (voir *Stelco Inc. v. Superintendent of Pensions*, PCO Bulletin (1993), vol. 4, numéro 1, p. 40, à la page 45). La CRRO était d'avis que l'emploi du terme « important » supposait une norme plus générale et plus souple et qu'il fallait décider de chaque cas en toute objectivité. Dans l'affaire en question, elle a conclu que [TRADUCTION] « la mise à pied de 700 participants sur un total de 3 996 au cours d'une période de 18 mois [devait] être considérée comme visant un nombre important de personnes, selon pratiquement tous les critères possibles ».

En rejetant un appel de cette décision, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé la thèse selon laquelle un nombre absolu de mises à pied, compte non tenu de leur incidence proportionnelle, pourrait être suffisamment élevé pour constituer un « nombre important » au sens de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi [voir *Stelco Inc. v. Ontario (Superintendent of Pensions)* (1994), C.C.P.B. 108, à la page 10 (la Cour d'appel a rejeté un appel de cette décision; voir (1995), 9 C.C.P.B. 126)]. La Cour divisionnaire a fait les remarques suivantes au sujet de la signification du terme « important » dans cette disposition législative :

[TRADUCTION] La société [Stelco] considérait qu'il fallait toujours définir l'adjectif « important » en fonction de la comparaison du nombre en question

avec un autre nombre. En l'espèce, la société prétendait que l'on ne pouvait considérer les 700 employés qui avaient vu leur emploi prendre fin dans le cadre de cette réorganisation comme constituant un nombre important sans comparer leur nombre au nombre total d'employés de Stelco. Dans le mémoire adressé au surintendant, un « nombre important » est défini comme « une grande quantité, perceptible ou mesurable ». C'est peut-être le sens à donner à ce terme dans le contexte du présent différend mais il ne se prête pas à une définition précise. Nous n'avons rien à redire à l'affirmation de la commission selon laquelle il faut considérer la mise à pied de 700 employés comme touchant un nombre important d'employés. La commission affirmait ainsi que, quelle que soit la taille de l'exploitation globale de l'entreprise, 700 personnes est un nombre important. Nous sommes d'accord. (page 110)

Par conséquent, nous sommes ici en droit de tenir compte du nombre absolu de départs de participants au régime pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 1996 pour déterminer si un « nombre important » de ces participants ont vu leur emploi prendre fin par suite de la réorganisation de la London Life. Ce nombre est d'au moins 384, soit celui que la London Life a reconnu comme étant le nombre de participants au régime qui ont vu involontairement leur emploi prendre fin par suite de la réorganisation.

Nous sommes d'avis que 384 est un « nombre important » de participants au régime à avoir vu leur emploi prendre fin sur une période d'un an par suite de la réorganisation des affaires de la London Life. Étant donné cette conclusion, nous ne trouvons pas nécessaire d'examiner l'argument des représentants du comité des participants selon lequel il convient d'ajouter au nombre de 384 une partie ou la totalité des membres du personnel administratif de la London Life qui ont volontairement mis fin à leur emploi au cours de la période pertinente – l'année 1996 – afin de déterminer si un « nombre important » de participants au régime ont vu leur emploi prendre fin par suite de la réorganisation de la London Life. Par conséquent, nous ne ferons pas d'observations sur la manière dont il convient de trancher la question a.1), telle qu'elle est formulée ci-dessus.

Bien que le raisonnement qui précède suffise à trancher la question a), nous avons également examiné la question de savoir si le nombre de départs involontaires résultant de la réorganisation est « important » par rapport au nombre total de participants au régime. En l'espèce, on peut évaluer convenablement l'importance du nombre 384 en le comparant au nombre total de participants actifs du régime qui étaient membres du personnel administratif à l'époque pertinente. Il est approprié de restreindre la comparaison aux participants actifs puisque l'alinéa 69 (1) d) de la Loi s'applique lorsqu'un nombre important de « participants » à un régime de retraite « ont vu leur emploi prendre fin » (voir aussi les définitions des termes « participants » et « anciens participants » à l'article 1 de la Loi). Il est donc logique de déterminer l'importance du nombre de participants qui ont vu leur emploi prendre fin par rapport au nombre de participants qui étaient employés à l'époque.

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

personnes employées dans ce secteur de l'entreprise représentent une partie importante des participants au régime.

Dans le cadre de la présente instance, la London Life a communiqué des renseignements selon lesquels plusieurs chiffres possibles correspondraient au nombre total de membres de son personnel administratif qui étaient des participants au régime au début ou vers le début de 1996. Voici ces chiffres et la manière dont ils ont été calculés :

- 2 572,5 – chiffre obtenu en additionnant le nombre de membres du personnel permanent et temporaire du siège social (1 896) et le nombre de membres du personnel permanent et temporaire des bureaux régionaux (686,5) au début de 1996, chiffres figurant dans le relevé des effectifs de la société préparé par les ressources humaines et extrait du rapport du système d'information de gestion de décembre 1996 (le chiffre 2 572,5 est fondé sur la liste de paie et ne correspond pas nécessairement au nombre de participants au régime, bien qu'on puisse s'attendre à ce que le nombre de personnes payées soit supérieur au nombre de participants au régime puisque, par exemple, certains des 11 employés temporaires compris dans le chiffre de la paie n'étaient peut-être pas admissibles à participer au régime);
- 2 860 (environ) – chiffre obtenu en se fondant sur la déclaration figurant dans le rapport de la London Life à ses actionnaires sur les résultats du premier trimestre de 1996, selon laquelle [TRADUCTION] « environ 400 postes, soit 14 % du personnel administratif total de l'exploitation canadienne de la London Life, seront éliminés par suite » de la réorganisation de 1996;
- 2 913 – chiffre figurant dans la colonne du total des participants actifs du tableau intitulé [TRADUCTION] « PARTICIPANTS AU RÉGIME de la London Life PAR PROVINCE AU 31/12/1995 »;
- 3001 – chiffre cité dans la partie concernant les faits des observations écrites que la London Life a présentées dans le cadre de l'audience portant sur la présente affaire comme étant le nombre de participants actifs au régime qui étaient membres du personnel administratif au 31 décembre 1995.

En prenant le nombre admis de participants au régime qui ont vu leur emploi prendre fin par suite de la réorganisation, soit 384, en tant que pourcentage de tous ces chiffres possibles de participants actifs au régime qui étaient membres du personnel administratif au moment pertinent, on obtient des pourcentages variant de 14,9 à 12,8 %. À notre avis, 384 est un « nombre important » d'employés ayant vu leur emploi prendre fin au cours de l'année par suite d'une réorganisation si l'on envisage ce nombre en tant que pourcentage du total pertinent de participants au régime, quel que soit le chiffre considéré, c'est-à-dire même si l'on obtient un pourcentage aussi faible que 12,8 %. Cette analyse proportionnelle renforce notre conclusion antérieure fondée sur le nombre absolu de départs résultant de la réorganisation et selon laquelle le nombre de départs était « important » en l'espèce.

**Question b) Est-ce que la totalité ou une partie importante des affaires menées par la London Life dans un ou plusieurs lieux particuliers ont cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 31 décembre 1996, aux termes de l'alinéa 69 (1) e) de la Loi?**

Les représentants du comité des participants ont soutenu que deux événements survenus en 1996 constituaient la cessation de la totalité ou d'une partie importante des affaires de la London Life à divers lieux particuliers et que, par conséquent, la surintendante avait le droit, en vertu de l'alinéa 69 (1) e) de la Loi, d'exiger la liquidation partielle du régime. Ces événements étaient les suivants :

- la fermeture de cinq bureaux de prêts hypothécaires ayant provoqué la mise à pied de 26 membres du personnel administratif;
- le regroupement de 11 bureaux de vente régionaux ayant provoqué la mise à pied de 19 autres membres du personnel administratif.

La London Life a admis que le premier événement était visé par l'alinéa 69 (1) e) de la Loi. Elle a cependant soutenu que ce n'était pas le cas du deuxième, du moins lorsque l'on a procédé au regroupement de deux ou plusieurs bureaux d'une ville ou région géographique particulière. Elle a fait valoir que, dans ce cas, elle avait continué, après le regroupement, d'exercer ses activités dans le lieu particulier où elle le faisait auparavant, c'est-à-dire la ville ou la région particulière en question, de sorte qu'on ne pouvait parler de cessation des affaires au sens de l'alinéa pertinent.

Étant donné notre conclusion quant à la manière dont il convient de trancher la question a), il n'est pas nécessaire de débattre de cet argument. Les deux événements susmentionnés faisaient partie de la réorganisation plus large survenue en 1996 et étaient prévus, en termes généraux, dans les plans de restructuration de la London Life annoncés dans le communiqué de presse du 26 février 1996. La London Life a d'ailleurs inclus les participants au régime qui ont vu leur emploi prendre fin par suite de ces événements dans les 384 participants au régime qui, comme elle en a convenu, ont vu leur emploi prendre fin en 1996 par suite de cette réorganisation. Nous avons conclu que, dans les circonstances, 384 est un « nombre important » de participants au régime. Par conséquent, la surintendante était de toute évidence fondée à ordonner une liquidation partielle du régime en vertu de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi, bien que, dans son avis d'intention, elle se soit en fait appuyée également sur l'alinéa 69 (1) e) de la Loi. À notre avis, cela n'était pas nécessaire.

***Question c) Si l'on répond « oui » à la question a), a.1) ou b), le Tribunal devrait-il, conformément au paragraphe 89 (9) de la Loi, enjoindre à la surintendante d'ordonner la liquidation partielle du régime?***

Dans ses observations écrites initiales, la London Life a fait valoir que le Tribunal devrait exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 89 (9) de la Loi, de s'abstenir d'enjoindre à la surintendante d'ordonner une liquidation partielle du régime même si elle était fondée, en vertu de l'alinéa 69 (1) d) ou de l'alinéa 69 (1) e) de la Loi, à ordonner cette liquidation. Cet argument n'a cependant pas été présenté à l'audience. Ayant conclu que les conditions préalables étaient remplies pour que soit rendu un ordre de liquidation partielle en vertu de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi, nous sommes prêts à enjoindre à la surintendante de rendre cet ordre puisqu'il ne nous a pas été présenté de motif valable de ne pas le faire. La CRRO a adopté une position semblable dans la décision intitulée *Imperial Oil Limited v. Ontario (Superintendent of Pensions)*

(1996), 15 C.C.P.B. 31, p. 43 [un appel de cette décision a été rejeté par la Cour divisionnaire de l'Ontario; voir (1997), 16 C.C.P.B. 93].

**Question d) Si l'on répond « oui » à la question c), quelles devraient être les dates d'entrée en vigueur et de fin de l'ordre de liquidation partielle du régime?**

L'ordre de liquidation partielle que la surintendante avait l'intention de rendre en l'espèce figurait dans son avis d'intention. L'ordre proposé prévoyait la liquidation du régime à l'égard des participants et des anciens participants au régime qui avaient vu leur emploi à la London Life prendre fin entre le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 31 décembre 1996 ou, si elle était postérieure, la date à laquelle le dernier participant au régime avait vu son emploi prendre fin par suite de la réorganisation des affaires de la London Life ou de la cessation de ses activités telles qu'elle les exerçait dans un ou plusieurs lieux particuliers. Cependant, à l'audience devant le Tribunal, la surintendante a appuyé la position des représentants du comité des participants quant aux dates d'entrée en vigueur et de fin de l'ordre de liquidation envisagé dans l'avis d'intention.

Les représentants du comité des participants ont affirmé que la date d'entrée en vigueur de l'ordre de liquidation partielle devrait être le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et que la date de fin de la période visée devrait être le 31 décembre 1997 au plus tôt, suggérant ainsi que le Tribunal devrait ordonner à la surintendante de continuer à enquêter sur les départs postérieurs à la dernière de ces dates. Les représentants du comité des participants affirmaient essentiellement que la London Life avait entrepris une seule et unique initiative au cours de la période allant de 1995 à 1997 afin d'améliorer ses résultats en comprimant les coûts ou grâce à une acquisition appropriée et qu'il convenait d'en considérer les résultats comme une réorganisation qui s'était poursuivie tout au long de la période en question.

En 1994, la direction de la London Life a commencé à parler de la « réingénierie » des processus d'affaires de la société, notamment de la question de savoir comment présenter un tel programme au personnel étant donné qu'on s'attendait à des problèmes de sécurité d'emploi. Cette même année, a été créé un groupe de gestion du changement organisationnel chargé [TRADUCTION] « d'informer et de conseiller les dirigeants des secteurs touchés par la réingénierie, en ce qui a trait aux aspects humains du changement ». Il semble évident que certaines des économies résultant de la réingénierie devaient être réalisées par l'élimination ou le regroupement de certains postes administratifs. Nous constatons que cela représentait un changement fondamental de la culture de l'entreprise puisque l'emploi dans les services administratifs de la London Life était généralement considéré comme [TRADUCTION] « un emploi à vie », ainsi que l'ont indiqué deux des témoins dans cette affaire. La réingénierie des processus d'affaires faisait partie des objectifs et des stratégies d'ensemble figurant dans le plan d'affaires 1995 de la London Life.

Au cours de l'année 1995, la réingénierie et d'autres stratégies ont provoqué la fermeture de deux bureaux de gestion des sinistres à Edmonton et Vancouver entraînant la disparition de 30 postes occupés par des participants au régime, le regroupement de bureaux de vente régionaux entraînant la disparition d'environ 12 emplois et la fermeture de plusieurs bureaux de prêts hypothécaires entraînant la perte de cinq à huit emplois. Au cours de l'année, la compagnie a également mis à pied environ 75 autres membres du personnel administratif qui étaient

principalement des employés des bureaux de prêts hypothécaires et du siège social, ce qui donne un total général d'environ 122 départs involontaires en 1995, contre 13 en moyenne au cours des cinq années précédentes. La London Life a convenu que chacune des initiatives de fermeture de bureaux (en ce qui concerne les bureaux de gestion des sinistres et les bureaux de prêts hypothécaires) constituait une cessation des affaires dans un certain nombre de lieux particuliers et qu'il existait donc des motifs d'ordonner une liquidation partielle en vertu de l'alinéa 69 (1) e) de la Loi à l'égard des participants au régime touchés. Au cours de l'année 1995, l'équipe de direction de la London Life a commencé à planifier la restructuration qui devait être annoncée plus tard dans le communiqué de presse du 26 février 1996.

Si les événements de 1995 devaient constituer une réorganisation distincte de celle de 1996, le nombre de départs involontaires de participants au régime résultant de la réorganisation de 1995 n'était probablement pas assez « important » pour justifier le recours à l'alinéa 69 (1) d) de la Loi à l'égard de cette réorganisation. Mais cela n'éliminerait pas l'argument des représentants du comité des participants selon lequel la réorganisation qui s'est produite en 1996 devrait être considérée comme ayant commencé le 1<sup>er</sup> janvier 1995, ce qui suppose une seule réorganisation continue. Naturellement, si nous devons conclure que les événements qui ont donné lieu aux mises à pied de 1995 faisaient partie de cette réorganisation, nous devrions réexaminer la question de savoir si, dans ces nouvelles circonstances, un « nombre important » de participants au régime avaient vu leur emploi prendre fin par suite de la réorganisation, en tenant compte des mises à pied additionnelles survenues en 1995 mais sans oublier que le total s'étale sur une plus longue période, c'est-à-dire sur deux années au lieu d'une seule.

La London Life a décrit les changements suscités par la réingénierie qui a eu lieu en 1995 comme progressifs et comme faisant partie de décisions de gestion normales en ajoutant que, de toute façon, ils n'avaient rien à voir avec la restructuration annoncée dans le communiqué de presse du 26 février 1996.

Dans sa décision relative à l'affaire *Imperial Oil* (précitée), la CRRO a noté l'importance de pouvoir fixer avec certitude la date du début et de la fin d'une réorganisation, pour l'application de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi, et l'avantage qu'il y a par conséquent à utiliser la date d'une annonce publique comme date d'entrée en vigueur de l'ordre de liquidation. La CRRO a notamment fait la remarque suivante, en réponse à la suggestion selon laquelle la date d'entrée en vigueur de la liquidation partielle proposée dans cette affaire devait être avancée à une date antérieure afin d'inclure une période au cours de laquelle le nombre de départs involontaires avait augmenté :

[TRADUCTION] Nous n'acceptons pas l'argument selon lequel la date d'entrée en vigueur devrait être avancée à une date antérieure. L'alinéa 69 (1) d) indique clairement que les emplois doivent prendre fin « par suite » de la cessation des affaires ou de la réorganisation. Il est difficile de se convaincre qu'à l'automne 1991, des emplois ont pris fin par suite de la réorganisation, qui n'avait alors pas encore été annoncée ni entreprise. Les mesures prévues par la réorganisation [...] n'avaient pas encore été prises, de sorte que, même si les emplois avaient pris fin en prévision des changements qui surviendraient dans les affaires, ils ne

pouvaient résulter de la réorganisation. Il y a une différence entre être lié à une réorganisation et en résulter.

C'est l'annonce suivie des événements décrits [...] qui constitue la réorganisation des affaires et ce sont les départs qui se produisent à cause de ces événements qui sont visés par le libellé de l'alinéa 69 (1) d) de la Loi.

En rendant notre décision dans cette affaire, nous tenons à souligner la nécessité, pour tous les intervenants du milieu des régimes de retraite, d'une certitude quant aux dates d'entrée en vigueur et de fin des ordres de liquidation et la manière dont elles sont fixées. Il est difficile pour de nombreux membres du secteur des régimes de retraite de comprendre et d'accepter comment une liquidation partielle peut se produire sur une période de plusieurs années; il est donc d'autant plus important d'établir clairement comment définir la période de liquidation. L'utilisation de la date de l'annonce publique est une méthode acceptée pour fixer la date d'entrée en vigueur. Si l'utilisation de la date de l'annonce publique comme point de départ s'avère problématique, on doit indubitablement utiliser un autre mécanisme. En l'espèce, les faits étayaient le point de vue selon lequel la réorganisation n'a pas commencé avant la date de l'annonce publique le 4 février 1992.

[Voir p. 44-45 de (1996), 15 C.C.P.B. 31.]

À notre avis, ni le fait que les compressions de coûts aient été le dénominateur commun ayant motivé les cessations d'emploi en 1995 et 1996, ni le fait que des emplois aient pris fin par suite de la fermeture de bureaux de prêts hypothécaires et du regroupement de bureaux de vente au cours de ces deux années ne suffisent à relier les initiatives entreprises au cours de cette période de deux ans pour les considérer comme une seule et même réorganisation. Nous ne sommes pas convaincus qu'il existe un motif impérieux de fixer la date du début de la réorganisation de la London Life à une date antérieure au début de 1996, soit le moment proposé dans l'avis d'intention, qui est de toute évidence le plus logique à considérer pour l'entrée en vigueur de la liquidation partielle. Cette date marque en effet l'annonce publique de ce qui était manifestement d'importants plans de restructuration qui, selon les prévisions, devaient donner lieu à la mise à pied de près de 400 employés sur une période d'un an, comme cela a d'ailleurs été le cas. En fait, nous serions d'avis de choisir la date exacte de l'annonce, soit le 26 février 1996, comme date d'entrée en vigueur si ce n'était le fait que la London Life a présenté des preuves que la réorganisation a en réalité commencé en janvier, lorsque cinq ou six participants au régime ont vu leur emploi prendre fin et que, par conséquent, elle a convenu que s'il devait y avoir un ordre de liquidation contre elle par suite de la réorganisation, le 1<sup>er</sup> janvier 1996 serait la date d'entrée en vigueur appropriée.

En 1995, la London Life était en pourparlers avec La Prudentielle d'Amérique, Compagnie d'Assurance (la « Prudentielle ») en vue de l'acquisition de l'entreprise de celle-ci au Canada. Cependant, ces négociations ont été rompues à la fin de l'année et n'ont repris que vers le moment de la publication du communiqué de presse du 26 février 1996 qui annonçait les plans de restructuration de la London Life. Ces plans ne mentionnaient pas d'acquisition possible, bien que le personnel ait été informé, dans une communication datée du même jour, que les priorités définies dans le plan d'affaires ne changeraient pas et que la London Life

continuerait donc, entre autres, à envisager l'acquisition d'une autre société d'assurance-vie canadienne ou d'une partie de sa clientèle. En mai 1996, la London Life a annoncé qu'elle s'était engagée à acquérir la quasi-totalité de l'entreprise canadienne de la Prudentielle. La vente a été conclue le 31 juillet 1996. Au 31 décembre 1996, environ 930 anciens employés de la Prudentielle qui s'étaient vu offrir un emploi à la London Life et qui l'avaient accepté sont rétroactivement devenus des participants au régime à compter du 1<sup>er</sup> août 1996. Environ 275 de ces nouveaux participants ont été mis à pied par la London Life en 1997 dans le cadre de ce qui, selon elle, constituait le processus continu d'intégration de l'exploitation de la London Life et de celle de la Prudentielle après l'acquisition.

Il y a eu 103 autres départs involontaires en 1997, dont 42 étaient liés à la fermeture des cinq bureaux de prêts hypothécaires restants de la London Life, qui constituait apparemment la dernière étape du processus de regroupement des fonctions de prêts hypothécaires au siège social. Comme dans le cas des fermetures de bureaux de prêts hypothécaires survenues au cours des années précédentes, la London Life a convenu qu'elle avait mis fin à ses activités de prêts hypothécaires dans un certain nombre de lieux particuliers et qu'il existait donc des motifs d'ordonner une liquidation partielle en vertu de l'alinéa 69 (1) e) de la Loi à l'égard des participants au régime touchés.

Là encore, il n'a pas été établi de lien suffisant entre les plans de restructuration de 1996 et leur mise en œuvre, d'une part, et les événements survenus en dehors de cette année-là, d'autre part, de manière à justifier la prolongation de la période de réorganisation au-delà de l'année 1996. Nous ne nous prononçons pas sur la question de savoir s'il pourrait y avoir eu une réorganisation distincte visant à intégrer l'entreprise de la Prudentielle après son acquisition, par suite de laquelle un « nombre important » de participants au régime ont vu leur emploi prendre fin étant donné que les communications entre la London Life et le personnel de la CRRO et de la CSFO avant la remise de l'avis d'intention n'ont pas abordé cette question. Ce n'était donc pas un sujet pertinent dans le cadre de l'audience portant sur cet avis d'intention particulier.

En septembre 1997, la Great-West a fait une offre qui a été acceptée en vue d'acquérir les actions du Groupe d'assurances London, la société mère de la London Life. Aucun employé de la Great-West n'est devenu un participant au régime. En 1998 et 1999, un certain nombre de participants au régime qui étaient membres du personnel administratif ont perdu leur emploi à la London Life, apparemment par suite de l'intégration de l'exploitation de la London Life avec celle de la Great-West. La London Life a convenu avec le personnel de la surintendante de procéder volontairement à une liquidation partielle du régime à l'égard des mises à pied résultant de cette intégration. Il n'a pas été établi de lien suffisant entre ces mises à pied ou d'autres départs survenus en 1998 et 1999 et les événements de 1996 qui justifieraient de les considérer comme résultant de la réorganisation annoncée le 26 février 1996.

Nous concluons, par conséquent, que les dates d'entrée en vigueur et de fin de l'ordre de liquidation partielle du régime sur lequel portait l'audience que nous avons tenue sont respectivement le 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le 31 décembre 1996.

**Question e) *La London Life pouvait-elle légitimement s'attendre à ce que la surintendante ne remette pas d'avis d'intention d'ordonner une***

***liquidation partielle en vertu de l'article 69 de la Loi étant donné la lettre du 5 décembre 1996 du surintendant des régimes de retraite à la London Life?***

***Question f) Étant donné la lettre du 5 décembre 1996 du surintendant des régimes de retraite à la London Life, la surintendante est-elle précluse d'ordonner maintenant une liquidation partielle du régime si la London Life s'est fiée à son détriment à la lettre susmentionnée?***

La lettre du 5 décembre 1996 en question était une lettre, signée par un agent chargé des régimes de retraite de la CRRO selon laquelle, après un examen attentif de l'information fournie par la London Life relativement à la mise à pied d'un certain nombre d'employés au cours de l'année précédente ou d'une période plus longue, le surintendant des régimes de retraite avait conclu à l'absence de motifs suffisants d'ordonner une liquidation partielle du régime et qu'il n'avait pas l'intention de rendre un ordre dans ce sens. Il s'agissait d'une lettre parmi d'autres échangées entre la London Life et la CRRO, ou la CSFO qui lui a succédé, relativement à la mise à pied d'employés de la London Life et aux conséquences possibles de ces mises à pied selon la Loi.

La London Life a prétendu que, en se fiant aux déclarations contenues dans cette lettre, elle n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver tous les documents relatifs aux départs survenus au cours de la période qui, selon ce qu'ont affirmé plus tard les représentants du comité des participants, était couverte par la réorganisation de la London Life. Elle a ensuite instamment prié notre Tribunal de s'abstenir de tirer des conclusions négatives du fait que la London Life était incapable d'exposer avec précision l'un ou l'autre des faits susceptibles d'être pertinents pour trancher la présente affaire à cause du manque de documentation pertinente, en s'appuyant sur la doctrine des attentes légitimes et celle de la préclusion. Nous n'avons pas à décider si notre évaluation des faits est ainsi restreinte puisque nous n'avons pas tiré de conclusions contre la London Life à cause de son incapacité d'exposer des faits pertinents avec certitude ou de produire une documentation particulière à l'appui de sa position.

### **Décision**

Étant donné nos conclusions quant à la façon dont il convient de trancher les différentes questions soulevées par la présente affaire, nous enjoignons à la surintendante de donner suite à la proposition contenue dans l'avis d'intention, sous réserve d'une modification de l'ordre envisagé dans cet avis d'intention pour que celui-ci exige « la liquidation partielle du régime de retraite de la London Life, Compagnie d'Assurance, numéro d'enregistrement n° 0343368 (le « régime ») à l'égard des participants et des anciens participants au régime qui étaient employés par la London Life, Compagnie d'Assurance (l'« employeur ») et qui ont vu leur emploi prendre fin au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 1996 par suite de la réorganisation des affaires de l'employeur ».

Nous ne rendons pas d'ordonnance quant aux dépens de la présente instance mais le comité examinera les observations écrites sur cette question que pourra lui présenter l'une ou l'autre des parties qui le désire.

FAIT à Toronto, le 7 février 2001.

“Colin H. H. McNair”

Colin H. H. McNair, vice-président

du Tribunal et président du comité

“Louis Erlichman”

Louis Erlichman, membre du  
Tribunal

et du comité

“William M. Forbes”

William M. Forbes, membre du Tribunal  
et du comité