

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-131073-242

DATE : 2 juin 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ELENI YIANNAKIS, J.C.S.

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DE ROLLS-ROYCE
CANADA-FIM-SCN**

Demandeur

c.

MAÎTRE SERGE ROCHON

Défendeur

Et

ROLLS-ROYCE CANADA LIMITÉE

Mise en cause

JUGEMENT SUR POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

APERÇU

[1] Le demandeur, le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Rolls-Royce Canada FIM SCN (le « Syndicat ») se pourvoit en contrôle judiciaire d'une décision arbitrale rendue le 15 juillet 2024 qui rejette le grief soumis concernant l'interprétation d'une entente conclue entre les parties à la suite d'une modification du régime de retraite.

[2] Le pourvoi doit être rejeté.

[3] La décision de l'arbitre est raisonnable. Elle est motivée, intelligible, cohérente et rationnelle. Sa conclusion est à l'effet que les dispositions litigieuses sont claires et appuient la position de l'employeur. Il conclut qu'elles n'imposent pas à l'employeur une obligation sous le nouveau régime de retraite choisi par le Syndicat de payer la cotisation du salarié absent en cas d'invalidité. Cette conclusion est raisonnable et fait partie des issues possibles acceptables, eu égard aux contraintes factuelles et juridiques applicables.

CONTEXTE

[4] Le litige entre les parties résulte d'une modification du régime de retraite des salariés, qui passe d'un régime à prestations déterminées administré par l'employeur (« l'Ancien Régime ») à un régime de retraite choisi par le Syndicat, un régime à prestations cibles (le « Nouveau Régime »).

[5] Cette modification survient dans le cadre du renouvellement de la convention collective liant les parties, l'article 23.03 de la nouvelle convention est au cœur du débat. Cet article porte sur la transition entre les deux régimes de retraite¹. L'article 23.03 met fin à l'Ancien Régime à compter du 1^{er} janvier 2026 et permet au Syndicat de choisir un nouveau type de régime pour tous les salariés.

[6] Comme mesure de transition, l'article 23.03 prévoit que, dans le Nouveau Régime, la notion de salaire admissible et les modalités de participation des salariés pendant un congé seront fondées sur les règles prévues à l'Ancien Régime² :

23.03 Modalités particulières en lien avec la transition du régime à prestations déterminées [Ancien Régime] au régime choisi par le STTRRC-CSN [Nouveau Régime].

La notion de « salaire admissible » et les modalités relatives à la participation des salariés durant une absence seront fondées sur les règles actuellement applicables dans le cadre du régime PD [Ancien Régime].³

[7] Ces modalités relatives à la participation des salariés durant une absence sont prévues à l'article 8.3 de l'Ancien Régime :

8.3 Nonobstant ce qui précède, la société participante maintient la participation du participant au régime durant une période au cours de laquelle il reçoit des prestations hebdomadaires du régime d'invalidité de courte durée ou du régime d'invalidité de longue durée ainsi que des indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. En ce qui concerne tout autre congé, la société

¹ Pièce P-1, par. 2.

² Pièce P-1, par. 2.

³ Pièce P-2 (A-2).

participante informe le participant qu'il peut cotiser au régime comme s'il travaillait, et ce, sur une base annuelle.⁴

[8] Durant les échanges entre les parties, il est apparu évident qu'il y avait mésentente entre elles quant à la portée de ces clauses. Leur différend porte sur les absences lors d'une invalidité et la détermination à savoir si l'employeur doit payer la cotisation de 6 % du salarié dans le cadre du Nouveau Régime⁵.

[9] Selon l'employeur, les articles 23.03 et 8.3 sont clairs et veulent dire que pour tout type d'absence, l'employeur a l'obligation de maintenir la participation du salarié au régime. Mais pour lui, cette obligation est distincte de l'obligation de financer le régime, et n'empêche pas l'obligation de payer la cotisation du salarié sous le Nouveau Régime. Il exprime clairement sa position à cet égard dans une lettre du 30 janvier 2023 transmise au Syndicat⁶.

[10] Le Syndicat est plutôt d'avis que les dispositions litigieuses sont claires et prévoient spécifiquement l'obligation de l'employeur de payer la cotisation de 6 % du salarié dans le cadre du Nouveau Régime lors des absences d'invalidité⁷.

[11] Les parties signent néanmoins la nouvelle convention collective le 13 février 2023, qui inclut l'article 23.03 sur laquelle il y a mésentente entre les parties.

[12] Le 15 mars 2023, le Syndicat dépose donc un grief par le biais duquel il revendique essentiellement que l'arbitre impose à l'employeur d'assumer la cotisation salariale de 6 % lorsqu'un salarié est invalide⁸.

[13] L'arbitre retient la position de l'employeur et rejette le grief.

ANALYSE

[14] Le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable?
2. La décision de l'arbitre est-elle déraisonnable?

⁴ Pièce P-2 (A-3).

⁵ Pièce P-1, par. 3-7.

⁶ Pièce P-2 (A-6).

⁷ Pièce P-1, par. 3-7.

⁸ Pièce P-2 (A-7).

1. QUELLE EST LA NORME DE CONTRÔLE APPLICABLE?

[15] Il existe une présomption à l'effet que la norme de contrôle que le Tribunal doit appliquer en révisant une décision est celle de la décision raisonnable⁹.

[16] À bon droit, les parties soumettent au Tribunal que la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre est celle de la décision raisonnable¹⁰, et c'est celle que le Tribunal appliquera en l'espèce.

2. LA DÉCISION DE L'ARBITRE EST-ELLE DÉRAISONNABLE?

2.1 Principes juridiques

[17] Le raisonnement suivi par le décideur est au cœur de l'analyse qui doit être effectuée par le Tribunal appelé à réviser une décision.

[18] Le Tribunal doit s'assurer de bien comprendre le raisonnement du décideur afin de déterminer si la décision dans son ensemble est raisonnable¹¹. Selon cette méthode qui « s'intéresse avant tout aux motifs de la décision », la cour de révision doit se rappeler que les motifs écrits fournis par un organisme administratif ne doivent pas être jugés au regard d'une norme de perfection et qu'il n'est pas nécessaire que les motifs citent tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire¹².

[19] Le caractère raisonnable d'une décision tient principalement à la justification avancée, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel¹³. Ultimement, la décision raisonnable est fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti¹⁴.

[20] Il incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable, en l'occurrence le Syndicat¹⁵. Sera considérée une décision déraisonnable, une décision qui souffre de lacunes graves à un point tel qu'on ne peut pas dire qu'elle satisfait aux exigences de justification, d'intelligibilité et de transparence¹⁶.

⁹ *Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, par. 23 (« Vavilov »).

¹⁰ Mémoire du Syndicat, par. 19-20; mémoire de l'employeur, par. 7-8.

¹¹ *Vavilov*, par. 99.

¹² *Vavilov*, par. 91; *Mason c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023, CSC 21, par. 61.

¹³ *Vavilov*, par. 99; *Autorité des marchés financiers c. Lavoie*, 2024 QCCA 410, par. 28-29.

¹⁴ *Vavilov*, par. 85, 99.

¹⁵ *Vavilov*, par. 100.

¹⁶ *Vavilov*, par. 100.

[21] Le Tribunal siégeant en révision se doit d'adopter une approche déferentielle et s'abstenir de se livrer à un exercice d'appréciation de la preuve, surtout par rapport aux conclusions relevant de l'expertise de l'arbitre et étant au cœur de sa compétence¹⁷. Est au cœur de la compétence d'un arbitre de grief l'interprétation qu'il fait des clauses d'une convention collective et des lettres d'entente intervenues entre les parties¹⁸.

2.2 Application à l'espèce

[22] Le Syndicat soulève trois motifs au soutien de sa position que la décision de l'arbitre est déraisonnable, insistant surtout sur le premier :

- a) Même si l'arbitre conclut que la disposition litigieuse de la convention collective est claire, il se prête néanmoins à un exercice d'interprétation, contrairement aux principes dégagés dans *Uniprix*¹⁹. Ceci mène à une interprétation erronée des termes « société participante maintient » contenus à l'article 8.3 de l'Ancien Régime;
- b) L'interprétation faite par l'arbitre de l'article 8.3, auquel réfère l'article 23.03 de la convention collective, est incompatible avec le Nouveau Régime, et donc déraisonnable;
- c) L'interprétation faite par l'arbitre d'un autre article de la convention, soit l'article 23.01, est déraisonnable car il l'interprète à l'aide d'un contrat de service dont il n'a pas copie.

[23] Le Tribunal ne partage pas ce point de vue. La décision de l'arbitre est raisonnable. Voici pourquoi.

[24] Commençons en décortiquant le raisonnement de l'arbitre.

[25] L'arbitre débute en dressant un aperçu efficace qui cerne les enjeux principaux du débat qui lui est soumis²⁰. Il convient de citer l'extrait suivant de l'aperçu qui, en quelques paragraphes, résume les positions respectives des parties et la question en litige :

[4] Les prétentions du syndicat sont que l'employeur, dans le cadre du nouveau régime de retraite, devrait payer la cotisation de 6% que le salarié aurait versé, n'eut été son invalidité. Cette obligation s'ajouterait à l'obligation de l'employeur de contribuer au régime de retraite à raison de 10% du salaire admissible.

¹⁷ Vavilov, par. 125.

¹⁸ *Syndicat de l'enseignement de la Rivière du Nord c. Villaggi*, 2022 QCCS 3278, par. 54; *Union des employés et employées de service, section locale 800 c. Garneau*, 2021 QCCS 1420, par. 31.

¹⁹ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43.

²⁰ Pièce P-1, par. 1-8.

[5] L'employeur réplique que l'exemption de cotisation en faveur du salarié en invalidité n'implique aucune obligation de sa part de payer la cotisation du salarié et que le paiement de la rente correspondant à cette mesure est financé par la caisse du régime comme toutes les autres rentes.

[6] En outre, l'employeur allègue que l'article 23.01 de la convention collective limite à 10% du salaire admissible la contribution financière de l'employeur au nouveau régime de retraite.

[7] Le Tribunal doit répondre à la question suivante : en vertu de l'article 2[3].03, l'employeur a-t-il l'obligation de verser au régime de retraite choisi par le syndicat la cotisation qu'un salarié aurait payée, n'eût été son absence pour invalidité?²¹

[26] Il explique ensuite le contexte et reprend les clauses litigieuses sur lesquelles il doit se pencher²². Il prend le soin de bien indiquer les différences entre les deux régimes²³. Ensuite, il note que les parties ont choisi d'administrer une preuve par le biais d'une série d'admissions, qu'il consigne au long au paragraphe 26 de sa décision²⁴.

[27] Après avoir correctement résumé les principes d'interprétation applicables découlant d'*Uniprix*²⁵, l'arbitre indique qu'il ne peut faire droit à la revendication syndicale car, en substance, l'Ancien Régime ne prévoyait pas que l'employeur devait assumer le coût des contributions des salariés invalides et que, partant, il n'existait aucune raison permettant de le forcer d'assumer ce coût dans le cadre du Nouveau Régime²⁶.

[28] L'arbitre considère aussi qu'une autre disposition de la convention collective - l'article 23.01 - confirme la portée de l'article 23.03, car il indique clairement que les obligations financières de l'employeur envers le régime syndical doivent être limitées au coût de ses propres contributions, à savoir 10 % de la masse salariale²⁷. Or, si l'employeur assume aussi la cotisation de 6 %, cela reviendrait à une contribution de 16 %, excédant donc la limite établie à l'article 23.01 de la convention.

[29] Revenons aux reproches formulés par le Syndicat.

[30] Le Syndicat soutient qu'alors que l'arbitre conclut à la clarté de l'article 23.03 de la convention collective, il se lance néanmoins dans un exercice d'interprétation.

[31] Avec égard, le Syndicat a tort.

²¹ Pièce P-1, par. 4-7.

²² Pièce P-1, par. 9-25.

²³ Pièce P-1, par. 11-21.

²⁴ Pièce P-1, par. 26.

²⁵ Pièce P-1, par. 27-32.

²⁶ Pièce P-1, par. 33-58.

²⁷ Pièce P-1, par. 59-63.

[32] L'approche de l'arbitre est conforme à celle préconisée par *Uniprix*, où la Cour suprême indique que, pour décider si le texte est clair ou ambigu, il ne faut pas se limiter à l'étude du texte litigieux, mais il faut aussi le lire en le replaçant dans le contexte des autres stipulations de la convention et prendre en compte les circonstances de sa conclusion²⁸.

[33] C'est précisément ce que l'arbitre fait.

[34] Il reprend l'énoncé de l'article 23.03 qui indique que les règles applicables dans l'Ancien Régime régissent la participation des salariés durant une absence. Il s'intéresse alors à l'article 8.3 de l'Ancien Régime qui prévoit ces modalités et qui est communément appelé « une clause d'exonération ».

[35] L'arbitre constate que l'effet de cet article est d'exempter le salarié de verser sa cotisation au régime de retraite, mais selon lui, cette modalité suffit elle-même et n'entraîne pas une obligation de l'employeur à assumer seul le coût de ce maintien²⁹. Essentiellement, il conclut que les termes de l'article 8.3 n'imposent pas d'obligation à l'employeur d'assumer ce coût.

[36] Dans les faits, sous l'Ancien Régime, l'employeur n'assumait pas ce coût, car conformément aux règles de financement applicables aux régimes à prestations déterminées (l'Ancien Régime), le coût d'une mesure d'exonération est assumé directement par le régime de retraite lui-même³⁰.

[37] Et là est toute la problématique, puisque le Tribunal comprend que transposé dans le Nouveau Régime, qui est de nature différente, le coût de cette mesure reçoit un traitement différent, bien que les parties aient choisi de présenter une preuve parcellaire à cet égard devant l'arbitre.

[38] Pour revenir aux termes de l'article 8.3 de l'Ancien Régime, selon le Syndicat, les termes « la société participante maintient la participation du participant au régime » veulent dire que l'employeur doit payer la cotisation de 6 % sous le Nouveau Régime, peu importe que la nature du régime soit différente³¹. Or, l'arbitre conclut que ces termes ne peuvent conduire à l'interprétation voulue. L'obligation de l'employeur de verser en lieu et place du salarié la cotisation salariale n'existe tout simplement pas à l'article 8.3³². Il ajoute que si cela avait été le cas, elle aurait été prévue spécifiquement³³.

²⁸ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43, par. 35-36; *Vidéotron ltée c. Nadeau*, 2019 QCCS 3840, par. 49.

²⁹ Pièce P-1, par. 50.

³⁰ Pièce P-1, par. 55-58.

³¹ Pièce P-1, par. 43-45.

³² Pièce P-1, par. 50.

³³ Pièce P-1, par. 50.

[39] Afin de confirmer la clarté des articles 23.03 et 8.3, il poursuit en indiquant que son constat est confirmé par un autre article pertinent de la convention collective, l'article 23.01³⁴. Plus précisément, l'article 23.01a) sous alinéa 2 de la convention collective limite la contribution de l'employeur à 10 % de la masse salariale³⁵.

[40] L'arbitre conclut donc que, puisque la contribution de l'employeur est limitée à 10 %, elle ne peut être augmentée d'un 6 % additionnel, comme demandé par le Syndicat³⁶. Il termine en notant que devant des dispositions aussi explicites, s'il faisait droit au grief, cela reviendrait à modifier les termes de la convention collective, ce qui est expressément interdit par l'article 16.07 de la convention³⁷.

[41] À la lumière de l'analyse détaillée de l'arbitre, le Tribunal conclut qu'il ne s'est pas livré à un exercice d'interprétation déguisé qui pourrait relever de la deuxième étape d'*Uniprix*, mais a plutôt retenu la position de l'employeur à l'effet que l'article 23.03 qui renvoi à l'article 8.3 était clair, compte tenu de ses termes, à la lumière d'une autre disposition pertinente et en tenant compte du contexte applicable.

[42] La conclusion de l'arbitre est raisonnable. Son raisonnement est intelligible et cohérent, en plus de respecter les contraintes juridiques et factuelles applicables.

[43] Le Syndicat soutient que l'arbitre, à tort, tient compte d'une preuve extrinsèque qu'il surnomme « l'expérience de l'Ancien Régime », et qui doit être prouvée par une preuve experte actuarielle. Il ajoute qu'il est loin d'être acquis, après avoir effectué cette preuve actuarielle, que sous l'Ancien Régime, ce n'est pas l'employeur qui assumait la cotisation du salarié pendant la durée de l'invalidité.

[44] L'employeur répond que l'arbitre avait en main les dispositions complètes s'appliquant à l'Ancien Régime, incluant les mesures de financement³⁸. Il pouvait donc en comprendre le fonctionnement. De plus, comme indiqué dans la lettre de l'employeur adressée au Syndicat avant le dépôt du grief, selon l'employeur, il est possible pour le Nouveau Régime d'adopter des mécanismes permettant aux participants invalides de bénéficier d'une exonération de leur contribution sans que le coût de cette exonération n'ait à être assumé par l'employeur³⁹.

[45] Le Tribunal a déjà conclu que l'arbitre n'a pas effectué un exercice d'interprétation déguisé. L'analyse qu'il effectue concernant le financement de la mesure d'exonération sous l'Ancien Régime est fondée sur le chapitre 14 dudit régime, et qui avait été produit en preuve⁴⁰. Le constat principal qu'il tire à ce sujet est que la mesure est financée par la

³⁴ Pièce P-1, par. 59-63.

³⁵ Pièce P-1, par. 60-61.

³⁶ Pièce P-1, par. 62.

³⁷ Pièce P-1, par. 63.

³⁸ Pièce P-1(A-3); pièce P-1, par. 52-58.

³⁹ Mémoire de l'employeur, par. 27 et pièce P-2 (A-6).

⁴⁰ Pièce P-1(A-3); pièce P-1, par. 52-58.

caisse de retraite et que l'employeur n'assume aucune responsabilité particulière en regard d'une rente acquise pendant une période d'invalidité sous l'Ancien Régime⁴¹.

[46] Mais de toute façon, l'arbitre ne fait jamais allusion à un argument provenant du Syndicat qui aurait requis ou suggéré la nécessité d'une preuve experte pour déterminer le mode de fonctionnement ou de financement de l'Ancien Régime. Le Tribunal ne peut que déduire qu'il s'agit d'un nouvel argument présenté en révision.

[47] Or, ce n'est pas le rôle du Tribunal de se livrer à une analyse *de novo*⁴². Les parties ont choisi, avec les risques que cela comporte, de procéder devant l'arbitre par le biais d'une liste d'admissions et de ne présenter aucune autre preuve. Les deux parties ont choisi de plaider que les clauses visées étaient claires, sans nécessité de recourir à un exercice d'interprétation qui requerrait une preuve plus poussée. Les parties ont plaidé oralement devant l'arbitre lors d'une audience qui a eu lieu le 7 mai 2024. Aucune des parties n'a demandé la réouverture de l'enquête afin de soumettre une preuve additionnelle au-delà des admissions effectuées et des pièces produites.

[48] Le Tribunal est d'avis que l'explication fournie par l'employeur met en lumière la source principale du différend : l'essentiel du litige découle du fait que le Syndicat a choisi un Nouveau Régime qui ne prévoit pas d'exonération pour invalidité, comme c'était le cas sous l'Ancien Régime. Ce n'est pas à l'employeur d'assumer le fardeau de remédier à cette situation créée par le choix de régime du Syndicat, qui n'était malheureusement pas prévu à la convention collective ni à l'Ancien Régime⁴³.

[49] Les autres motifs soulevés par le Syndicat ne mènent pas davantage au constat que la décision arbitrale est déraisonnable.

[50] Le second motif invoqué s'inspire du premier, en ce que le Syndicat argumente que la conclusion de l'arbitre quant à l'article 8.3 est incompatible avec la nature même du Nouveau Régime. Il indique qu'il n'est pas possible que le Nouveau Régime maintienne lui-même la participation au régime des salariés durant une invalidité. Ce faisant, le Syndicat conclut que sa position à l'effet que l'employeur doit payer la cotisation de 6 % est la seule issue raisonnable possible.

[51] L'argument doit être rejeté pour des raisons similaires à celles énoncées ci-dessus. L'arbitre a conclu que les articles 23.03 et 8.3 sont clairs et n'imposaient pas à l'employeur une obligation d'assumer la cotisation du salarié sous le Nouveau Régime. Certes, la prochaine question qui aurait pu se poser est donc qui doit assumer cette cotisation, est-ce le Nouveau Régime lui-même ou le salarié?

⁴¹ Pièce P-1, par. 55.

⁴² *Vavilov*, par. 83.

⁴³ Mémoire de l'employeur, par. 25-26.

[52] Or, la preuve à cet égard n'a pas été faite. Une certaine preuve constituée de la lettre de l'employeur indique qu'il est possible d'adopter des mécanismes permettant aux participants invalides de bénéficier d'une exonération de leur contribution sans que le coût de cette exonération n'ait à être assumé par l'employeur⁴⁴.

[53] À ce stade, le Tribunal ne peut tenir pour acquis, comme le soutient le Syndicat, que le Nouveau Régime ne peut maintenir lui-même la participation au régime des salariés durant une invalidité et que si l'employeur ne l'assume pas, ce coût revient nécessairement au salarié. Les positions respectives des parties étaient connues et étayées avant le grief, et donc cette question, qui était prévisible, aurait pu être plus directement abordée avec la preuve appropriée, ce que les parties ont choisi de ne pas faire. Il ne revient pas au Tribunal de s'y pencher.

[54] Enfin, le dernier motif reproche à l'arbitre d'avoir référé à la clause 23.01 de la convention collective pour confirmer la portée de l'article 23.03, alors que l'article 23.01 réfère à un contrat de service signé le 10 janvier 2023 qui n'était pas en preuve. Selon le Syndicat, sans ce contrat, l'arbitre ne pouvait convenablement interpréter cette disposition⁴⁵.

[55] Avec égard, l'arbitre n'interprète pas l'article 23.01. Il ne fait que constater à la lumière des termes qu'il qualifie comme « explicites » que la contribution maximale de l'employeur est de 10 % et que l'interprétation souhaitée par le Syndicat engendrerait une contribution de 16 %, ce qui irait à l'encontre des termes clairs de cet article également⁴⁶.

[56] Dans ce contexte, ledit contrat n'ajoutait rien au débat (d'ailleurs, le Syndicat lui-même n'a pas déposé le contrat devant l'arbitre) et, à tout événement, la modalité principale permettant de constater la portée des obligations financières de l'employeur était déjà prévue à l'article 23.01 lui-même, soit celle de limiter ces obligations à 10 % de la masse salariale. L'argument doit être rejeté.

[57] Au final, la décision de l'arbitre est motivée, compréhensible, logique, rationnelle et fait partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier eu regard des contraintes factuelles et juridiques. Il n'y a pas lieu d'intervenir.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[58] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire du 14 août 2024;

⁴⁴ Mémoire de l'employeur, par. 27 et pièce P-2 (A-6).

⁴⁵ Mémoire du Syndicat, par. 50-58.

⁴⁶ Pièce P-1, par. 62-63.

[59] **LE TOUT**, avec les frais de justice.

ELENI YIANNAKIS, J.C.S.

Me Catherine Quintal

Laroche Martin
Service juridique de la CSN
Avocate du demandeur

Me Frédéric Massé

Me Alma-Mazarine Binet

Borden Ladner Gervais
Avocats de la mise en cause

Date d'audience : 15 mai 2026