

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

AUDIENCE : Le 26 mars 2024.

DÉCISION : Le 16 avril 2024

GRIEF : Syndical n° 22-019 – Interprétation du protocole de retour au travail

ARBITRE : M^e Pierre Lamarche, avocat à la retraite

ROLLS-ROYCE CANADA LIMITÉE,

ci-après : l' « **Employeur** »

– et –

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE ROLLS-ROYCE
CANADA (FIM-CSN),

ci-après : le « **Syndicat** »

SENTENCE ARBITRALE Code du travail du Québec, articles 100 et suivants

[1] Les parties ont convenu de me soumettre pour enquête et décision le grief en titre.

I. LE GRIEF

[2] Le grief est ainsi formulé :

« En vertu de la convention collective, des Chartes et de toutes autres lois applicables, le syndicat conteste :

Art. 4.00 et 23.00 de la convention collective et des points 13, 33, 35 et 37 du protocole de retour au travail. L'employeur refuse de respecter le protocole de retour au travail, tel que dûment négocié de bonne foi entre les parties, en ce qui concerne la notion d'ancienneté et de

durée de service durant le conflit de travail, en ce qui a trait au régime de retraite.

Le syndicat réclame :

Que l'employeur respecte la notion de service crédité dans le régime de retraite pour la durée du conflit, tel que négocié entre les parties dans le protocole de retour au travail, comme si les salariés avaient été au travail.

... ainsi que tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective, la compensation de tous les préjudices subis de quelque nature qu'ils soient, incluant les dommages moraux et exemplaires ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement, avec intérêts au taux prévu au Code du travail, sans préjudice aux autres droits dévolus. »

[S-4]

[3] L'Employeur y a ainsi répondu aux étapes première et deuxième :

« Nous sommes d'avis que non seulement les termes du protocole ont été respectés, mais l'esprit des discussions aussi.

L'actuaire de la CSN étant présent lors des discussions connaissait très bien la différence entre les différents termes utilisés tels : service continu (ancienneté) et le service créditable d'un régime de fonds de pension.

Par conséquent, le grief est non recevable. »

[S-4]

II. TRAME HISTORIQUE

[4] En mars 2020, venait à échéance la précédente convention collective.

[5] En juin 2020, les parties d'alors entreprirent les pourparlers en vue du renouvellement de la convention collective expirée.

[6] Toutefois, en juin 2021, il y eut accréditation du Syndicat, lequel se substituait donc aux droits et obligations du syndicat signataire de la précédente convention collective.

[7] Le 15 mars 2022, alors que l'assemblée générale du Syndicat était réunie pour voter un mandat de grève, l'Employeur déposait au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, un avis de lock-out prenant effet le 15 mars 2022.

[8] Le conflit dura donc de la mi-mars 2022 à la mi-septembre 2022. La convention collective [S-1] était signée par les parties le 13 février 2023, mais prenait effet rétroactivement au 22 mars 2020.

III. LE PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

[9] En août 2022, l'Employeur et le Syndicat signaient un *Protocole de retour au travail* [S-2] élaboré, contenant trente-sept (37) articles.

[10] Le présent grief invoque au soutien de sa réclamation les articles suivants ainsi stipulés :

- Article 13

« La durée de service, l'ancienneté ainsi que tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié sont conservés. La durée de service et l'ancienneté sont cumulées pour tous les salariés pendant la période qu'a duré le conflit de travail, comme si les salariés avaient été au travail. De plus ce Conflit n'affecte pas le calcul de l'indemnité de vacances pour les années à venir. »

- Article 33

« L'employeur et le syndicat reconnaissent que les dispositions du présent protocole représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et collectivement par elles et pour et au nom des personnes sous leurs ordres ou qu'elles représentent. »

- Article 35

« Le présent protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et est assujéti à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage prévue à la convention collective et au Code du travail. »

- Article 37

« Le présent protocole agit notamment à titre de dispositions transitoires et, si une quelconque de ses stipulations entrerait en conflit avec une stipulation de la convention collective, la stipulation du protocole sera alors prééminente. »

[S-2, le soulignement par l'arbitre signifie que le Syndicat avait souligné ce paragraphe de l'article 13.]

IV. LA PREUVE SYNDICALE

[11] Appelé à témoigner, M. Richard Dufour, le président du Syndicat (ci-après : « **Président** »), dépose copie d'une lettre de l'Employeur adressée à chacun des 542 salariés en conflit et ainsi libellée :

« [...] »

Montréal, le 15 mars 2022

Par courrier

[nom]

[adresse]

Objet Grève du Syndicat des travailleurs et travailleuses
de Rolls-Royce Canada (STTRRC-CSN)

[Cher/Chère] [prénom],

Le 15 mars 2022, le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Rolls-Royce Canada (STTRRC-CSN) a entrepris une autre grève. En réponse à cette action, Rolls-Royce Canada limitée (la « Compagnie ») a déclaré un lock-out.

La Compagnie a pris la décision de ne plus fournir de travail aux salariés représentés par le STTRRC-CSN, et ce, d'ici à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Nous vous prions de noter que, pour la durée du conflit de travail, les modalités suivantes s'appliquent :

1. Vous ne pouvez plus accéder à l'un ou l'autre de nos établissements;
2. Tout en ayant le droit d'exprimer légitimement votre opinion (notamment sur le conflit de travail en cours), vous devez continuer de faire preuve de loyauté envers la Compagnie et, par conséquent, ne pas tenir de propos diffamatoires ou mensongers à son endroit ;
3. Votre participation à l'un ou l'autre des régimes de retraite sera suspendue à compter du jour où le conflit de travail commence. Pour plus de clarté, si vous participez au :
 - Régime de retraite à prestations déterminées de Rolls-Royce Canada, alors vos cotisations cesseront et aucun nouveau service ne sera accumulé pendant la période du conflit de travail; ou
 - Régime de retraite simplifié (le "RRS") de Bâtirente, vos cotisations cesseront et les cotisations versées par la Compagnie cesseront également pendant la période du conflit de travail.

Pour les deux types de régimes de retraite, vous n'avez pas la possibilité de payer des cotisations ou d'accumuler du service pour la période d'absence due à un conflit de travail.
4. Votre participation aux régimes d'assurances collectives mis sur pied par la Compagnie sera:
 - Maintenu pour la couverture médicale jusqu'au dernier jour du mois suivant le mois au cours duquel le conflit de travail commence; et

- Suspendue pour toutes les autres couvertures (telles que les soins dentaires, l'assurance vie et invalidité) à compter du jour où le conflit de travail commence.

Vous cesserez de payer les primes à compter de la période de paie qui suit celle au cours de laquelle le conflit de travail a commencé.

Vous n'avez pas la possibilité de continuer votre couverture au-delà des dates de fin de couverture mentionnées ci-dessus.

5. Aucune nouvelle demande de congé ou d'absence ne sera considérée, mais les congés et/ou absences déjà autorisés pour une date précise seront honorés.

Nous regrettons les impacts que les actions du STTRRC-CSN et conséquemment la décision que la Compagnie doit prendre en réponse à ces actions est susceptible d'avoir sur vous, vos proches et la Compagnie. Nous continuerons d'échanger avec vos représentants au cours des prochaines semaines pour tenter de convenir d'une entente répondant à la fois aux intérêts de la Compagnie et aux préoccupations exprimées par le STTRRC-CSN durant la négociation.

Sincèrement,

Rolls-Royce Canada »

[S-6]

- [12] Le Président dépose également copie d'une lettre datée du 30 juin 2022 et signée par le président de l'Employeur, laquelle est adressée aux salariés en conflit. Cette lettre informe les salariés sur les modifications et les conséquences de celles-ci apportées au régime de retraite offert par l'Employeur. Le Président souligne, dans son témoignage, le passage suivant :

« [...] »

Je veux être clair : nous n'enlevons rien à ce que vous avez déjà accumulé dans votre régime de pension existant. (...) »

[S-7]

- [13] Le Président dépose aussi copie d'une lettre datée également du 30 juin 2022 et signée du directeur et responsable du régime de retraite, laquelle veut expliciter le contexte des modifications au régime de retraite. Le Président souligne, dans son témoignage, le passage suivant :

« [...] »

Nous ne réduisons pas les prestations que vous avez déjà accumulées. Toutes les prestations que vous avez acquises jusqu'au 1^{er} juillet 2023 seront entièrement protégées et continueront d'augmenter en lien avec vos augmentations salariales futures jusqu'à votre retraite ou votre cessation d'emploi de Rolls-Royce. De plus, votre admissibilité aux subsides de retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans pour votre service jusqu'au 1^{er} juillet 2023 est maintenue – vous demeurez donc admissible à (...). »

[S-8]

[14] Enfin, il dépose une lettre personnalisée du gestionnaire à la rémunération globale de l'Employeur datée de juillet 2022. Chaque salarié a reçu une telle lettre personnalisée. La lettre adressée au Président est ainsi rédigée et comprend en pièce jointe les estimations des revenus de retraite du Président :

« [...] »

Cher Richard,

Régime de retraite

Comme vous le savez, Rolls-Royce propose un changement à votre régime de retraite pour le futur, passant d'un régime à prestations déterminées (PD) à un régime à cotisations déterminées (CD) à partir du 1^{er} juillet 2023. Nous comprenons qu'il est possible que vous ayez des questions quant à l'impact qu'aura ce changement sur la somme que vous pourriez recevoir au moment de votre retraite. C'est pour cette raison que nous avons pensé qu'il serait important de vous fournir une comparaison de vos prestations de retraite projetées, avec et sans le changement de régime proposé.

Un rappel de l'offre de la compagnie

1. Cesser l'accumulation d'années de service dans le régime PD le 30 juin 2023 – ceci signifie que toutes les prestations que vous aurez accumulées dans le régime PD jusqu'au 30 juin 2023 seraient entièrement protégées; et
2. Joindre le régime CD à partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'à votre retraite – il est présumé que la compagnie cotise 10 % de vos gains de base et que vous cotisiez 5 % par année.
3. Nous avons bonifié notre offre pour inclure un paiement additionnel de transition de 2 % de vos gains de base (environ 1 800 \$) qui sera versé à votre régime CD en juillet 2023.

Combien est-ce que je recevrai à la retraite?

À la page suivante, vous verrez une comparaison de vos prestations de retraite projetées avec et sans le changement de régime proposé.

- **Tableau 1:** présente une **estimation** du revenu de retraite que vous pourriez recevoir selon l'offre de la compagnie.
- **Tableau 2:** présente un exemple de vos prestations de retraite potentielle si aucun changement n'était proposé et que vous continuiez à l'emploi de Rolls-Royce Canada (RRC) jusqu'à l'âge de retraite présenté. Ceci est pour vous aider à comprendre l'impact du changement.
- **Tableau 3:** résume la différence de revenu potentiel entre les deux scénarios.

Si vous avez des questions concernant cette lettre et la façon dont ces estimations ont été calculées, veuillez écrire à (...).

Cordialement vôtre,

[...] »

[S-9, estimations omises]

- [15] Le Président dépose l'offre globale du 15 juillet 2022 adressée au Syndicat par l'Employeur. Il souligne le paragraphe *Maintien des conditions de travail* ainsi rédigé au Protocole de retour au travail annexé à l'offre globale.

« [...]

13) La durée de service, l'ancienneté ainsi que tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié sont conservés. La durée de service et l'ancienneté sont cumulées pour tous les salariés pendant la période qu'a duré le conflit de travail, comme si les salariés avaient été au travail. Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de services pour les fins du régime de retraite.

[...]. »

[S-10, Protocole, article 13].]

- [16] Il dépose, en liasse, un échange de propositions pour fin de Protocole d'entente présenté dans l'ordre suivant et ainsi rédigé au paragraphe *Maintien des conditions de travail* :

A) Une proposition de l'Employeur :

« [...]

13) La durée de service, l'ancienneté ainsi que tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié sont conservés. La durée de service et l'ancienneté sont cumulées pour tous les salariés pendant la période qu'a duré le conflit de travail, comme si les salariés avaient été au travail. Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de services pour les fins du régime de retraite.

[...]. »

[S-11, A, article 13].]

B) Une proposition syndicale :

« [...]

16) *[Les deux premières phrases sont identiques à la proposition A). La troisième phrase est ainsi rédigée. :] (...). De plus, l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective.*

[...]. »

[S-11, B, article 16).]

C) Une proposition syndicale :

« [...]

16) *[Les deux premières phrases sont identiques à la proposition A). La troisième phrase est de nouveau modifiée et ainsi rédigée. :] (...). De plus, l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective tel que l'indemnité de vacances.*

[...]. »

[S-11, C, article 16).]

D) Une proposition de l'Employeur :

« [...]

12) *[Les deux premières phrases sont identiques à la proposition A). La troisième phrase est ainsi rédigée. :] (...). Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de services pour les fins du régime de retraite.*

[...]. »

[S-11, D, article 12).]

E) Une proposition syndicale :

« [...]

13) *[Les deux premières phrases sont identiques à la proposition A). La troisième phrase est ainsi rédigée. :] (...). De plus, l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective tel que l'indemnité de vacances.*

[...]. »

[S-13, E, article 13).]

F) Une proposition de l'Employeur :

« [...]

13) *[Les deux premières phrases sont identiques à la proposition A). La troisième phrase est ainsi rédigée. :] (...).*

De plus, le conflit n'affecte pas le calcul de l'indemnité de vacances pour les années à venir.

[...]. »

[S-11, F, article 13].]

G) Une proposition syndicale :

« [...]

14) [Les deux premières phrases sont identiques à la proposition A). La troisième phrase est ainsi rédigée. :] (...). De plus, le conflit n'affecte pas le calcul de l'indemnité de vacances pour les années à venir.

[...]. »

[S-11, G, article 14).]

[17] Cette dernière formulation proposée par le Syndicat, laquelle reprend la formulation proposée par l'Employeur à la précédente proposition, porte la mention « *RÉGLÉ* ». C'est d'ailleurs cette formulation qui constitue le paragraphe 13 du Protocole de retour au travail convenu entre les parties [S-2].

[18] Le Président verse ensuite deux procès-verbaux rapportant sommairement les discussions tenues entre les parties, après signature du Protocole de retour au travail. Le premier, daté du 29 septembre 2022, note au sujet *Service crédité pour le régime de retraite durant le conflit*:

« [...]

Sujet en discussion : 29 septembre 2022	Service crédité pour le régime de retraite durant le conflit
Position de l'Employeur :	<ul style="list-style-type: none">• <u>L'employeur soumet que d'après Hosam Azara, le service crédité sera respecté pour la durée du conflit.</u> Pour ce qui s'agit de la possibilité pour les salariés de cotiser les montants manquants, il faudrait de leur part consulter leur avocat Frédéric Massé. Ils reviendront avec une réponse.
Position du Syndicat :	<ul style="list-style-type: none">• Le syndicat veut savoir si l'employeur reconnaîtra le service crédité (accumulation) pour le régime de retraite durant les 5 mois de lock-out. <u>De plus, est-ce possible pour les salariés de contribuer leurs cotisations manquantes durant les 5 mois ?</u> Ceci en vertu du point 13 du protocole de retour au travail.

[...]. »

[S-12, soulignements par l'arbitre soussigné]

Le deuxième, daté du 24 novembre 2022, note au sujet *Service crédité pour le régime de retraite durant le conflit* :

« [...]

Sujet en discussion : 29 septembre 2022	Service crédité pour le régime de retraite durant le conflit
(...)	(...)
(...)	(...) <ul style="list-style-type: none">• Après vérification avec les avocats présents à la négociation, le service continu (C'est-à-dire le cumul des années de service) n'a pas été impacté par le conflit de travail. Toutefois aucune cotisation n'est permise pour cette période ni par les salariés, ni par l'employeur.• Il n'est pas possible en vertu du programme Share Save de contribuer rétroactivement.• Aucune instruction n'est nécessaire puisque c'est l'application du contrat.• Nous avons fourni les coordonnées de Hosam Azara au syndicat.

[...]. »

[S-13]

- [19] Finalement, le Président dépose les relevés annuels pour les années 2020, 2021 et 2022 qui lui sont applicables, lesquels lui ont permis, dit-il, de comprendre l'impact qu'avait eu le conflit sur les années créditées au régime.
- [20] Le président évalue à environ 4 % du salaire versé la cotisation du salarié au régime de retraite.
- [21] Il reconnaît que les salariés n'ont versé aucune cotisation durant le conflit puisqu'ils n'ont touché aucun salaire pendant le temps que dura le conflit.
- [22] Il affirme avoir voulu, tout au long du conflit, que ces journées qui étaient cumulées « *comme si les salariés avaient été au travail* » comprennent l'accroissement de la durée du service crédité.
- [23] Le Président reconnaît qu'à aucune occasion le Syndicat n'a proposé que les salariés participent au régime de retraite puisqu'il s'attendait à ce que l'Employeur verse au régime de retraite tant la cotisation patronale que la cotisation syndicale comme il en est le cas lors d'un congé de maladie d'un salarié, selon sa compréhension.

[24] Il reconnaît, toutefois, que le salarié en congé de maladie n'est qu'exonéré de verser sa contribution, mais que l'Employeur ne la verse pas pour lui.

V. POSITION DU SYNDICAT

[25] Le Syndicat soutient que le litige est simple en sa nature. Il y a grief car l'Employeur renie les engagements pris lors de la négociation du Protocole de retour au travail; précisément à l'article 13 où est stipulé: « *La durée de service et l'ancienneté sont cumulées pour tous les salariés pendant la période qu'a duré le conflit de travail, comme si les salariés avaient été au travail.* »

[26] Le Syndicat soutient que « tout ce qui résulte de la notion de service est reconnu comme si le salarié avait été au travail ».

[27] Les relevés annuels du régime de retraite effectués pour le Président [S-14] montrent qu'il n'y a pas eu participation par les salariés et l'employeur au régime de retraite pour quelque cinq mois et demi. Cette interruption de la participation est, selon le Syndicat, contraire aux engagements pris aux deux lettres de l'Employeur datées du 30 juin 2022.

La première [S-7] dit : « *Je veux être clair : nous n'enlèverons rien à ce que vous avez déjà accumulé dans votre régime de pension existant. En outre, des avantages importants seront soit préservés, soit offerts dans le cadre du nouveau régime de retraite.* ».

La deuxième [S-8] dit : « *Nous ne réduisons pas les prestations que vous avez déjà accumulées. Toutes les prestations que vous avez acquises jusqu'au 1^{er} juillet 2023 seront entièrement protégées (...).* ».

[28] Par sa réponse au grief [S-4], l'Employeur réfère lui-même à « *l'esprit des discussions* », le Syndicat conclut donc qu'une preuve extrinsèque est, en conséquence, recevable.

[29] Le langage utilisé par les parties au Protocole de retour au travail est de portée générale. Le texte réfère à des termes génériques « *notion de service* » notamment, dont il convient de tirer toutes les conclusions qui sont produites par cette notion, le Syndicat s'appuie sur la décision arbitrale de M^e Alain Corriveau¹ maintenue par décision de la Cour supérieure² pour faire valoir sa prétention.

[30] Le Syndicat prétend de façon générale que tout ce que l'Employeur aurait voulu exclure du service crédité, il se devait de le stipuler au Protocole de retour au travail.

¹ *La Brasserie Labatt limitée et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt limitée*, M^e Alain Corriveau, arbitre, le 8 janvier 2008.

² *La Brasserie Labatt limitée c. M^e Alain Corriveau et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt limitée*, 2008 QCCS 2999.

- [31] Le Syndicat affirme que la commune intention des parties comprenait le cumul du service aux fins du régime de retraite.
- [32] Le Syndicat rappelle la différence entre la formulation de l'article 13 du Protocole proposé par l'Employeur le 15 juillet 2022 [S-10], lequel comprend la phrase : « *Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de services pour les fins du régime de retraite* » et la formulation de l'article 13, telle que convenue au Protocole de retour au travail [S-2], lequel omet cette phrase et le Syndicat conclut que l'Employeur a ainsi acquiescé à la demande syndicale.

VI. POSITION DE L'EMPLOYEUR

- [33] L'Employeur ne s'est pas opposé formellement à la présentation de la preuve extrinsèque par le Syndicat. Il en a cependant souligné la faible valeur probante et le fait que le Protocole de retour au travail ne peut modifier, même ponctuellement, une disposition stipulée à la convention collective qu'en le prévoyant explicitement.
- [34] L'Employeur souligne que par nature, le Protocole est une entente d'exception et qu'à cet égard, il doit être interprété restrictivement. L'Employeur s'appuie sur une sentence arbitrale de M^e Pierre Daviault³ dans laquelle il cite l'arbitre M^e Claude Floisy, lequel s'exprimait en ces termes dans la sentence arbitrale⁴ aux paragraphes [28] et [29] ainsi formulés :

« [...]

[28] (...) Un protocole de retour au travail n'a pas pour but d'amender les dispositions de la convention collective que l'on vient de conclure mais plutôt de les adapter temporairement pour les fins de retour au travail compte tenu des besoins opérationnels et/ou des besoins des employés concernés.

[29] Ceci étant dit, il n'en demeure pas moins que les dispositions de la convention collective convenues demeurent le document de référence de base, c'est ce qui fait la loi entre les parties qui l'ont ratifiée. Le protocole de retour au travail est un document d'exception à l'application de la loi générale et il doit s'interpréter restrictivement.

[...] »

³ *CPE au Pays de Cornemuse et Syndicat des travailleurs(euses) de la petite enfance de l'Outaouais (STCPEO-CSN)*, 2015 QCTA 805, paragr. [32].

⁴ *L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712 c. Bombardier Aéronautique*, 2004 CanLII 18764 (QC SAT)

M^e Pierre Daviault cite également M^e Carol Jobin dans une autre sentence arbitrale⁵, lequel s'exprime ainsi :

« [...]

Nous avons vérifié les sources arbitrales auxquelles ce passage réfère et il nous a semblé qu'elles se fondent sur le principe selon lequel le maintien d'avantages durant une période de grève ou de lock-out doit être expressément prévue pour valoir.

[...] »

Et M^e Jobin lui-même cite une autre sentence arbitrale⁶ où il est écrit :

« [...]

Si les deux parties avaient voulu protéger d'autres avantages sociaux qui découlent directement de la notion de « service » et de prestation de travail fourni, il aurait fallu qu'elles le disent d'une façon non équivoque selon le conseil d'arbitrage; cela aurait été nécessaire (...).

[...] »

D'ailleurs, ajoute l'Employeur, la sentence arbitrale déposée par le Syndicat⁷ le reconnaît clairement :

« [...]

[63] Nous avons vu précédemment que si le protocole de retour au travail doit être interprété, il doit recevoir une interprétation stricte. Le dictionnaire du droit québécois et canadien (Hubert Reid), publié aux Éditions Wilson Lafleur donne la définition suivante de l'interprétation stricte :

« Interprétation stricte : Méthode d'interprétation qui exclut de l'application d'un texte tout ce qui n'y est pas expressément prévu (...). »

[...] »

[35] La preuve extrinsèque administrée par le Syndicat fait la démonstration que jamais au cours des négociations l'Employeur n'a accepté d'inclure des modalités particulières relatives au régime de retraite. Les documents « *Lettre du 15 mars 2022 adressée aux salariés* » [S-6, #3], l'« *Offre globale du 15 juillet 2022* » [S-10, Protocole de retour au travail] et le « *Protocole de retour au travail* » [S-11, A, art.13] notamment l'expriment explicitement.

⁵ Métallurgistes Unis d'Amérique, local 15398 et *Shockleton Québec inc.*, 2 octobre 1987 (87-10687), p. 17.

⁶ *Mont d'Youville de Giffard et Syndicat des employés du Mont d'Youville*, [1974] S.A.G. 219, p. 228.

⁷ *La Brasserie Labatt limitée*, précitée.

- [36] Le régime de retraite des salariés horaires de Rolls-Royce Canada limité [S-3] sur lequel se fonde la réclamation du Syndicat par voie du grief [S-4] comporte la définition suivante :

« [...]

5,1 Les services validés d'un participant à une date donnée correspondent à la période de service continu la plus récente au cours de laquelle le participant a versé des cotisations au régime à compter du 1^{er} janvier 1990 (...).

[...]»

Or, souligne l'Employeur, il est admis par le Syndicat qu'aucun salarié n'a versé de cotisation au cours du conflit. Et il n'existe aucune preuve d'une modalité convenue selon laquelle l'Employeur se serait engagé à verser une cotisation en lieu et place des salariés.

- [37] Le Syndicat tente d'établir qu'il y eut intention de la part des deux parties voulant que la durée du conflit soit créditée comme service validé au régime de retraite. Aucun fait positif ni aucun échange affirmatif ne peut soutenir telle intention commune, dit l'employeur. Le Syndicat infère le consentement de l'Employeur du seul fait que l'Employeur a retiré au texte final du Protocole de retour au travail [S-2] la phrase : « *Il n'y a aucune accumulation des années de service pour les fins du régime de retraite* ».

Or, l'Employeur, comme il le souligne, peut avoir décidé de rayer une phrase parce qu'il réalise que la présence d'une telle phrase n'ajoute rien, n'a aucun effet, puisque les textes de la convention collective [S-1] et du régime de retraite [S-3] sont clairs.

- [38] L'Employeur souligne enfin que, par analogie, on mesure bien la distinction entre ce qui est précisément inclus et ce qui n'est pas inclus en observant que les parties au texte final du Protocole de retour au travail [S-2] ont précisé à l'article 13 : « *De plus, le conflit n'affecte pas le calcul de l'indemnité de vacances pour les années à venir.* » En effet, sans cette précision, les dispositions de la convention collective [S-1] à l'article 10.01 qui réfèrent à des « années de service continu » auraient eu pour effet d'attribuer des vacances de moindre durée aux salariés pour les vacances en l'an 2023. Par l'ajout de cette phrase, l'Employeur a consenti à ce que la durée des vacances des salariés ne soit pas diminuée par le fait du conflit.

En l'absence d'une telle inclusion, la convention collective [S-1] et le régime de retraite [S-3] prévoient une interruption de l'accroissement de la durée de service continue équivalent à la période de non-contribution.

- [39] Au demeurant, la garantie du maintien du service continu durant le conflit convenu par les parties a de multiples effets. L'article 13 n'est pas

vide de signification, il s'applique notamment aux chapitres 8.00 *Jours fériés et congé mobile* (8.01), 9.03.2, 9.05 et 10.00 *Vacances*.

VII. QUESTION EN LITIGE

- [40] D'entrée de jeu, lors de sa plaidoirie, le procureur du Syndicat a affirmé que le litige est simple en sa nature : il y a grief parce que l'Employeur renie les engagements qu'il aurait pris au Protocole de retour au travail [S-2]. Au cours de sa plaidoirie, le procureur de l'Employeur a affirmé que ce dernier n'avait jamais accepté d'inclure au Protocole de retour au travail [S-2] la reconnaissance de la continuité du service durant le conflit au regard du régime de retraite.
- [41] La question en litige est donc facile à établir : y a-t-il eu consentement de l'Employeur d'inclure au Protocole de retour au travail [S-2] la reconnaissance d'un service continu aux fins de la participation au régime de retraite? Si la réponse est affirmative, le grief doit être accueilli. Si la réponse est négative, le grief doit être rejeté.

VIII. ANALYSE DE LA PREUVE

- [42] De la preuve testimoniale et documentaire administrée par le Syndicat, on peut identifier les faits suivants :
- il a toujours été de l'intention du Syndicat de faire reconnaître la durée du conflit comme service crédité aux fins du régime de retraite;
 - le 15 mars 2022, l'Employeur écrit à tous les salariés : « (...) votre participation à l'une ou l'autre des régimes de retraite sera suspendue à compter du jour où le conflit de travail commence. (...) »;
 - le 30 juin 2022, l'Employeur écrit à tous les salariés : « *Je veux être clair : nous n'enlevons rien à ce que vous avez déjà accumulé dans votre régime de pension existant.* »;
 - le 30 juin 2022 également, l'Employeur dans une autre lettre écrite à tous les salariés : « **Nous ne réduisons pas les prestations que vous avez déjà accumulées.** »;
 - le 15 juillet 2022, l'Employeur dépose au Syndicat une Offre globale et un protocole de retour au travail, lequel, au chapitre *Maintien des conditions de travail*, comprend la phrase : « Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de service pour les fins du régime de retraite. »;
 - un échange de *Propositions de Protocole de retour au travail*, non datées, dont l'évolution de la rédaction est la suivante :

- A) proposé par l'Employeur, au chapitre *Maintien des conditions de travail* : « Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de service pour les fins du régime de retraite. »;
- B) proposé par le Syndicat, au même chapitre, le remplacement de la phrase inscrite à la proposition rapportée à A) par la phrase : « De plus, l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective. »;
- C) proposé par le Syndicat, au même chapitre, le remplacement de la phrase rapportée à B) par la phrase : « De plus, l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective tel que l'indemnité de vacances. »;
- D) proposé par l'Employeur, au même chapitre; le remplacement des phrases rapportées à B) et C) par le rappel de la phrase déjà proposée à A) : « Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de service pour les fins du régime de retraite. »;
- E) proposé par le Syndicat, au même chapitre, un remplacement de la phrase rapportée à D) par le rappel de la phrase déjà proposée à C) : « De plus, l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective tel que l'indemnité de vacances. »;
- F) proposé par l'Employeur, au même chapitre, le remplacement de la phrase proposée à E) par la phrase suivante : « De plus, le conflit n'affecte pas le calcul de l'indemnité de vacances pour les années à venir. ».
- G) proposé par le Syndicat, au même chapitre, le rappel de la phrase proposée à F) par l'Employeur, en y apposant la mention : « RÉGLÉ ».

[Tous les soulignements par l'arbitre soussigné]

- le dépôt de deux procès-verbaux de rencontre entre l'Employeur et le Syndicat. Le premier, daté du 29 septembre 2022 [donc après l'accord sur le texte du Protocole de retour au travail où l'échange suivant est rapporté] :

« [...] »

Sujet en discussion : 29 septembre 2022	Service crédité pour le régime de retraite durant le conflit
Position de l'Employeur :	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur soumet que d'après Hosam Azara, le service crédité sera respecté pour la durée du conflit. Pour ce qui s'agit de la possibilité pour les salariés

	de cotiser les montants manquants, il faudrait de leur part consulter leur avocat Frédéric Massé. Ils reviendront avec une réponse.
Position du Syndicat :	<ul style="list-style-type: none"> Le syndicat veut savoir si l'employeur reconnaîtra le service crédité (accumulation) pour le régime de retraite durant les 5 mois de lock-out. <u>De plus, est-ce possible pour les salariés de contribuer leurs cotisations manquantes durant les 5 mois ?</u> Ceci en vertu du point 13 du protocole de retour au travail.

[...]. »

[S-12, soulignements par l'arbitre soussigné]

Et le deuxième procès-verbal daté du 24 novembre 2022, qui comprend la réponse de l'Employeur aux demandes du Syndicat à propos de la participation au régime de retraite durant le conflit. La réponse ainsi exprimée :

« [...]

Sujet en discussion : 29 septembre 2022	Service crédité pour le régime de retraite durant le conflit
(...)	(...)
(...)	<ul style="list-style-type: none"> Après vérification avec les avocats présents à la négociation, le service continu (C'est-à-dire le cumul des années de service) n'a pas été impacté par le conflit de travail. <u>Toutefois aucune cotisation n'est permise pour cette période ni par les salariés, ni par l'employeur.</u> Il n'est pas possible en vertu du programme Share Save de contribuer rétroactivement. <u>Aucune instruction n'est nécessaire puisque c'est l'application du contrat.</u> Nous avons fourni les coordonnées de Hosam Azara au syndicat.

[...]. »

[S-13 soulignements par l'arbitre soussigné]

[43] Je constate donc de la preuve qu'à chacune des occasions où l'Employeur s'est exprimé au sujet de la demande de participation au régime de retraite par les salariés en conflit, l'Employeur a refusé cette demande.

[44] Je constate aussi de la preuve que lorsqu'il abandonne par la proposition [S-11, F]) la phrase « Il n'y a toutefois aucune accumulation des années de service pour les fins du régime de retraite. », il retire de la formulation à la proposition syndicale précédente [S-11, E]) le segment de phrase : « (...) l'arrêt de travail n'affecte en rien le cumul et le paiement des avantages prévus à la convention collective (...) . » et il limite la portée générale de ce segment de phrase aux seuls congés de vacances. La proposition devient : « De plus, le conflit n'affecte pas le calcul de l'indemnité de vacances pour les années à venir. » Le Syndicat déclare ensuite ce chapitre réglé et c'est cette formulation qui apparaît au Protocole de retour au travail signé par les parties [S-2].

[45] La cause de la non-participation des salariés et de l'employeur au régime de retraite durant le conflit prend origine dans les stipulations du contrat de régime de retraite [S-3] et de la convention collective [S-1].

Le fait de mentionner au Protocole de retour au travail cette non-participation n'a pas pour effet d'en modifier l'application mais simplement d'attirer l'attention sur les conséquences de ces stipulations.

À *fortiori*, si la présence de cette mention n'a pas pour effet de produire une modification aux stipulations de la convention collective et du contrat de régime de retraite, le retrait de cette mention ne peut, encore moins, produire une quelconque modification à ces stipulations.

En somme, la cause de la non-participation est inscrite à la convention collective et au régime de retraite et la mention des conséquences de celles-ci au Protocole de retour au travail n'en est que le reflet.

[46] La jurisprudence est constante. Même la décision que dépose le Syndicat « La Brasserie Labatt limitée »⁸ l'affirme : le protocole de retour au travail se doit d'être interprété restrictivement.

[47] Le Syndicat prétend que de la phrase « La durée de service et l'ancienneté sont cumulées par tous les salariés pendant la période qu'a duré le conflit de travail, comme si les salariés avaient été au travail », il faut conclure que les salariés ont participé au régime de retraite puisque s'ils avaient été au travail, ils y auraient participé.

Cette prétention est irréconciliable avec les exigences d'une interprétation restrictive du texte Protocole de retour au travail. En effet, le « Dictionnaire du Droit québécois et canadien (Hubert Reid) » cité plus haut définit ainsi l'interprétation restrictive:

« Méthode d'interprétation qui exclut de l'application d'un texte tout ce qui n'y est pas expressément prévu [...] »

⁸ Précitée.

Or, contrairement à ce que prévoit explicitement la Protocole de retour au travail au sujet des vacances, le Protocole est muet au sujet du régime de retraite.

- [48] Et, à tout évènement, on ne peut certes pas conclure qu'il y a eu « accord des volontés » au sens de l'article 1378 du Code civil du Québec sur ce sujet précis.
- [49] Je conclus que le chapitre *Maintien des conditions de travail* du Protocole de retour au travail [S-2] ne prévoit pas la participation des salariés en conflit au régime de retraite durant le conflit.

IX. DÉCISION

- [48] Après avoir revu la preuve, examiné les autorités soumises, pris en considération la position des parties et sur le tout avoir délibéré :

JE REJETTE : le grief syndical n° 22-019 -
Interprétation du protocole de retour
au travail.

FAIT À SAINT-JÉRÔME, CE 16 AVRIL
2024



Pierre Lamarche, Arbitre

Pour le Syndicat : M. Martin Pagé, *FIM-CSN*.
Pour l'Employeur : M^e Frédéric Massé, *BLG Avocats*;