

# Le retrait par un employeur d'un avantage accordé à titre gratuit ne constitue pas un manquement à son devoir d'accommodement

02 décembre 2019

Dans la récente affaire *City of Toronto v. Canadian Union of Public Employees, Local 79*, 2019 ONSC 4045, la Cour divisionnaire de l'Ontario a conclu que l'employeur, qui avait retiré à un employé handicapé un droit à un avantage accordé à titre gratuit fondé sur le rendement au travail, n'avait pas manqué à son devoir d'accommodement, même si cet employé avait auparavant pu en bénéficier malgré un horaire de travail réduit. Par ce jugement, la Cour divisionnaire a annulé la décision de l'arbitre qui était arrivée à la conclusion inverse, l'estimant déraisonnable.

## Réduction des avantages offerts à un employé bénéficiant de mesures d'adaptation

Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur offrait des avantages différents à ses employés syndiqués selon qu'ils appartenaient à l'unité de négociation des employés à temps partiel ou à celle des employés à temps plein.

En l'espèce, le plaignant était un employé syndiqué qui, au départ, travaillait à temps plein et appartenait à l'unité de négociation correspondante. Quand il a dû cesser de travailler à temps plein en raison de handicaps, il a obtenu une mesure d'accommodement, à savoir la réduction de son horaire de travail à quatre, puis à trois jours par semaine. Puisque cette réduction résultait d'une mesure d'accommodement, il a été autorisé à rester dans l'unité de négociation des employés à temps plein et à continuer de bénéficier des avantages connexes, notamment un congé de maladie pouvant s'étaler sur un maximum de 26 semaines par année. Cet avantage lui permettait de puiser régulièrement dans sa banque de congés de maladie payés afin de recevoir une indemnité de remplacement du revenu pour les jours pendant lesquels il n'était pas en mesure de travailler.

En 2016, l'employeur a cessé de laisser ses employés à temps partiel appartenir à l'unité de négociation des employés à temps plein lorsqu'il ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à ce qu'ils reprennent un horaire de travail à temps plein. Ainsi, le plaignant a été transféré dans l'unité de négociation des employés à temps

partiel et ses droits au titre des congés de maladie payés ont, en conséquence, été calculés au prorata.

Un grief a alors été déposé, au motif que les actions de l'employeur équivalaient à de la discrimination fondée sur le handicap.

## **Décision de l'arbitre**

L'arbitre a donné raison au plaignant et conclu que l'employeur n'avait pas pu démontrer qu'une contrainte excessive motivait le retrait du plaignant de l'unité de négociation des employés à temps plein alors qu'il le lui avait permis dans le cadre de l'exercice de son devoir d'accommodement. L'arbitre a ainsi accueilli le grief et ordonné que le plaignant soit de nouveau inclus dans l'unité de négociation des employés à temps plein et que lui soit restituée l'intégralité des avantages correspondants.

## **Annulation de la décision de l'arbitre par la Cour divisionnaire**

Dans son jugement annulant la décision susmentionnée au motif qu'elle était déraisonnable, la Cour divisionnaire a estimé que l'arbitre n'avait pas respecté une longue jurisprudence selon laquelle il est raisonnable et de bonne foi pour un employeur d'exiger une prestation de travail en échange d'une rémunération. Selon cette jurisprudence, la décision de l'employeur d'offrir au plaignant une rémunération et des avantages différents en fonction du nombre d'heures de travail qu'il était capable de fournir et non de ses handicaps, ne constituait pas de la discrimination. De ce fait, la Cour divisionnaire a également affirmé que l'employeur n'avait pas besoin de faire la preuve d'une contrainte excessive pour motiver le changement d'avantage.

Elle a par ailleurs estimé qu'en faisant bénéficier le plaignant d'avantages octroyés aux employés à temps plein alors qu'il n'était en mesure que de travailler à temps partiel, l'employeur avait pendant longtemps fourni un avantage à titre gratuit qui [traduction] « dépass[ait] son devoir juridique d'accommoder le plaignant ». Selon la Cour, un tel avantage accordé à titre gratuit ne faisait pas partie des mesures d'accommodement offertes au plaignant et pouvait par conséquent être retiré à la discrétion de l'employeur sans pour autant que cette décision ne contrevienne à son devoir d'accommodement.

La Cour divisionnaire a infirmé la décision de l'arbitre sans renvoyer la cause en arbitrage, rejetant ainsi le grief dans son intégralité.

Par

[Maciej Lipinski](#)

Services

[Travail et emploi](#)

## BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

[blg.com](http://blg.com)

### Bureaux BLG

#### Calgary

Centennial Place, East Tower  
520 3rd Avenue S.W.  
Calgary, AB, Canada  
T2P 0R3

T 403.232.9500  
F 403.266.1395

#### Ottawa

World Exchange Plaza  
100 Queen Street  
Ottawa, ON, Canada  
K1P 1J9

T 613.237.5160  
F 613.230.8842

#### Vancouver

1200 Waterfront Centre  
200 Burrard Street  
Vancouver, BC, Canada  
V7X 1T2

T 604.687.5744  
F 604.687.1415

#### Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest  
Suite 900  
Montréal, QC, Canada  
H3B 5H4

T 514.954.2555  
F 514.879.9015

#### Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower  
22 Adelaide Street West  
Toronto, ON, Canada  
M5H 4E3

T 416.367.6000  
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir sopesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à [desabonnement@blg.com](mailto:desabonnement@blg.com) ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans [blg.com/fr/about-us/subscribe](http://blg.com/fr/about-us/subscribe). Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à [communications@blg.com](mailto:communications@blg.com). Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur [blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels](http://blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels).

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.