

Actualités en matière de jurisprudence : Brown v. University of Windsor (2016 ONCA 431)

09 janvier 2017

La Cour d'appel de l'Ontario vient de déterminer que, dans un milieu de travail syndiqué, un différend qui porte sur la question de savoir si l'employeur a satisfait aux obligations que lui impose le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi adopté en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi doit être tranché par un arbitre nommé en vertu de la convention collective et non par un tribunal.

Cette décision consolide la jurisprudence désormais bien établie qui affirme la compétence exclusive d'un arbitre en droit du travail au sujet de l'interprétation des lois régissant l'emploi (notamment *Weber c. Ontario Hydro*, [1995 CanLII 108 \(CSC\)](#), [1995] 2 R.C.S. 929, et *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003 CSC 42 \(CanLII\)](#), [2003] 2 R.C.S. 157), et infirme la jurisprudence actuelle relative au Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi. Auparavant, aux termes de décisions judiciaires et arbitrales rendues en Ontario, on avait déterminé que, dans un milieu syndiqué, une action en justice pouvait être intentée en cas de différend sur la manière dont un employeur administrait le Programme (*Rathwell v. Hershey Canada* (2001), 152 O.A.C. 1 2001 CanLII 8598 (C.A.), demande d'autorisation de pourvoi devant la Cour suprême du Canada rejetée, (2002) 164 C.A.O. 279, et *Hershey Canada Inc. v. United Steelworkers of Canada, Local 461* (1997), 50 C.L.A.S. 249, 1997 CarswellOnt 6984 (Thorne)). La Cour d'appel vient d'élucider la question.

En l'espèce, la Cour d'appel a annulé l'ordonnance rendue par le juge Scott K. Campbell de la Cour supérieure de justice, qui avait appliqué le principe bien connu tiré de l'arrêt *Weber* et déterminé que le caractère essentiel de la réclamation avait trait aux malversations dont l'employeur était accusé quant aux cotisations d'assurance-emploi qui appartenaient à ses employés ou à son défaut de rendre compte de ces cotisations. Le juge Campbell avait rejeté l'argument de l'université voulant que le différend porte essentiellement sur la rémunération et s'était appuyé sur la jurisprudence antérieure pour étayer sa décision sur ce point.

En cassant la décision du juge Campbell, la Cour d'appel a également appliqué le principe *Weber* et adopté le raisonnement de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique quant au critère à retenir (*Parry Sound* dans le jugement *British Columbia Teachers' Federation v. British Columbia Public School Employers' Association*, [2005](#)

[BCCA 92 \(CanLII\)](#) (anglais seulement), 136 L.A.C. (4th) 225, demande d'autorisation de pourvoi devant la Cour suprême du Canada rejetée, [2005] S.C.C.A. n° 180) :

[traduction] Il s'agit de savoir s'il existe véritablement un lien contextuel entre la loi et la convention collective de sorte que toute infraction à la loi entraîne, dans ce contexte, la violation des clauses de la convention collective.

La Cour d'appel de l'Ontario a conclu que les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi qui sont visées ont trait à l'emploi aux termes de l'article 48(12)(j) de la Loi sur les relations de travail puisque, selon ce que prévoit le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi, l'employeur est tenu de remettre à ses employés soit en espèces soit sous forme d'avantages sociaux accrus leur part de la réduction du taux de cotisation. Elle a conclu que, même si la convention collective ne faisait pas état du Programme, elle porte sur la paie et les avantages sociaux, et que l'on enfreindrait cette convention si l'on omettait de verser aux employés la paie ou les prestations au titre des avantages sociaux auxquelles ils ont droit. Selon elle, la nature essentielle du différend porte sur la question de savoir si les employés ont touché la totalité de la paie et des prestations qui leur reviennent de plein droit, selon ce que prévoit la Loi sur l'assurance-emploi. Par conséquent, la question à trancher relevait uniquement de la compétence d'un arbitre nommé en vertu de la convention collective et de la Loi sur les relations de travail.

Par

[S. Margot Blight](#)

Services

[Travail et emploi, Différends en matière d'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 725 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](#)

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 soupesé 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 ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.