

## Un arbitre conclut que le régime de congé de maladie d'un employeur est un « meilleur avantage »

04 juin 2018

Dans la décision *USW, Local 2020 and Bristol Machine Works Ltd. (GB-01-18)*, 2018 CarswellOnt 5531 (Mitchnick) (« Bristol Machine ») rendue en avril 2018, le tribunal d'arbitrage observe si l'application des nouvelles dispositions de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (« LNE ») de l'Ontario relativement au nouveau congé d'urgence personnelle (« CUP ») s'applique lorsque l'employeur offre un « meilleur droit ou avantage ». En l'espèce, le syndicat a déposé un grief relativement au refus de l'employeur de consentir à deux CUP payés en vertu de la LNE, en plus des congés de maladie prévus par la convention collective. Au fil des ans, nombreux furent les cas où l'on cherchait, d'une part, à déterminer si un contrat ou une convention collective contrevenait à la LNE et était donc nulle par conséquent, ou d'autre part, si ces ententes offraient un « meilleur avantage » que les dispositions de la LNE, la remplaçant de facto. Cette question se pose suite à la lecture de l'article 5 de la LNE, qui prévoit ce qui suit :

5 (1) Sous réserve du paragraphe (2), aucun employeur ou mandataire d'un employeur ni aucun employé ou mandataire d'un employé ne doit se soustraire contractuellement à une norme d'emploi ni y renoncer.

(2) Si une ou plusieurs dispositions d'un contrat de travail ou d'une autre loi qui traitent directement du même sujet qu'une norme d'emploi accordent à un employé un avantage supérieur à celle-ci, ces dispositions s'appliquent et la norme d'emploi ne s'applique pas.

Ainsi, une disposition contractuelle pourrait s'avérer moins avantageuse que la norme minimale à certains égards, mais la dépasser à d'autres. Il s'agira alors de déterminer si elle est « plus généreuse » que la disposition prévue par la LNE et la remplace de fait, ou si elle lui est « moins généreuse », auquel cas la norme prévue par la LNE a préséance.

L'article 50 de la LNE a été modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2018 afin de stipuler que les deux premiers jours de CUP doivent être payés, contrairement aux huit jours restants, qui ne le sont pas. Ces congés peuvent être utilisés, en règle générale, en cas de maladie d'un employé ou de certains des membres de sa famille, tel que précisé dans la loi, en cas de décès d'un membre de sa famille ou d'autres urgences touchant également un membre de sa famille. En l'occurrence, l'employeur a considéré que les CUP payés

n'avaient pas à être accordés puisqu'il offrait un avant « plus généreux », à savoir un programme d'indemnités hebdomadaires. Le programme auquel il fait référence inclut un régime de protection en cas de maladie ou d'accident donnant droit à des prestations hebdomadaires pendant au plus 17 semaines (correspondant à 65 pour cent du salaire) et prenant effet dès le premier jour dans le cas d'un accident et après sept jours en cas de maladie, ainsi qu'un régime d'assurance invalidité à long terme.

## Décision

L'arbitre Mitchnick a amorcé son analyse en énonçant les propositions générales suivantes :

- Si une convention collective offre un avantage plus généreux, les dispositions de la LNE ne s'appliquent pas.
- Pour conclure à l'existence d'un « droit ou un avantage plus généreux », l'avantage prévu par la convention collective doit renvoyer directement à celui conféré par la LNE.

L'arbitre a convenu que, pour établir si le congé de maladie constituait, globalement, un « droit ou un avantage plus généreux », les dispositions de la convention collective relatives au congé de maladie devaient être considérées dans leur ensemble (c'est-à-dire les éléments plus avantageux ainsi que ceux qui le sont moins au regard de la LNE).

Pour en arriver à sa décision, à savoir que la convention collective offrait un « avantage plus généreux » que la norme prévue par la LNE relativement aux CUP, l'arbitre a présenté l'argumentaire suivant :

[traduction] « En ce qui concerne la Loi, ce qu'elle prévoit dans ce cas, ce sont deux jours de congé payés, point. Le régime offert aux termes de la convention collective, en revanche, prévoit jusqu'à 17 semaines d'assurance maladie et accident, à concurrence de 65 pour cent du revenu (assorti d'un plafond de 700 \$ par semaine), suivies d'une période illimitée d'assurance invalidité à long terme, pendant laquelle l'employé touche également 65 pour cent de son revenu (jusqu'à 2 500 \$ par mois). Pour reprendre une métaphore employée par le juge White, lorsqu'on met dans la balance les deux types de protection du revenu en cas de maladie, il me semble évident que l'un ne fait pas le poids. Le régime qu'ont négocié les métallurgistes, comme l'on peut s'y attendre, est manifestement plus avantageux que la protection du revenu minimale consentie à tous les employés, qu'ils soient représentés ou non, en vertu de la Loi sur les normes d'emploi. Et cela malgré le délai de carence de 7 jours (dans le cas d'une maladie par opposition à une blessure accidentelle) aux termes du régime d'assurance maladie de courte durée et la période de 18 mois de service applicable à la couverture plus étendue offerte aux employés en vertu du régime de longue durée. À mon avis, aucune de ces deux périodes n'est suffisamment longue pour neutraliser la supériorité appréciable du régime de protection des revenus de la convention collective sur ce qui est prévu par la Loi. »

L'arbitre a rejeté la demande du syndicat qui affirmait que les employés devaient bénéficier des deux jours de CUP payés prévus par la LNE en plus du régime d'indemnité hebdomadaire, arguant que ce dernier, puisqu'il constituait un « droit plus avantageux », ne permettait pas aux employés de s'en prévaloir.

Il a toutefois invoqué une exception s'appliquant aux employés en période d'essai, qui n'ont pas droit aux indemnités hebdomadaires prévues par la convention collective. Il a

maintenu que ceux-ci se trouvaient dans une « catégorie » différente et que, puisqu'ils ne bénéficiaient pas d'un « droit plus avantageux » conféré par la convention collective, ils avaient droit au CUP prévu par la LNE durant leur période d'essai.

## Enseignements à tirer pour les employeurs

Cette décision souligne l'importance d'examiner vos conventions collectives, contrats et politiques afin de déterminer si la LNE s'applique à vos employés pour certains avantages ou si ceux que vous offrez constituent des « droits ou avantages plus généreux » que les dispositions de LNE.

### Par

[Jeffrey Mitchell](#)

### 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 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](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 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](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).

© 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.