



Un arbitre ontarien conclut que les employés ayant droit à des régimes de prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée aux termes d'une convention collective n'ont pas droit à un congé d'urgence personnelle

mai 4, 2018

Les lecteurs d'Au Point se souviendront que les modifications récemment apportées au congé d'urgence personnelle (CUP) prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) ont accordé à tous les employés deux jours de CUP payés et huit jours sans solde. Ces modifications ont amené de nombreux employeurs qui offrent des congés payés additionnels (comme les congés de maladie, les congés de deuil et autres) à se demander s'ils doivent maintenant offrir le CUP en vertu de la LNE. Une récente décision arbitrale apporte un certain éclairage sur cette question.

Un arbitre a conclu que les employés visés par une convention collective qui prévoit des prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée n'ont pas droit à deux jours de CUP payés additionnels en vertu de la LNE. Ayant soupesé l'ensemble des avantages prévus par la convention collective en cas de maladie personnelle comparativement au droit au CUP prévu par la LNE, l'arbitre n'a pas hésité à conclure que la convention collective conférait un avantage supérieur à celui prévu par la loi.

Dans *United Steel Workers, Local 2020 and Bristol Machine Works Ltd.* (avril 2018), la preuve démontrait que lors des deux premiers mois de 2018, après l'introduction des deux jours de CUP payés, plusieurs employés de l'unité de négociation ne se sont pas présentés au travail pour cause de maladie, réclamant le droit à un CUP. L'employeur a refusé d'accorder un congé payé à ces employés au motif que les avantages prévus par la convention collective concernant les congés de maladie constituaient un avantage supérieur à ceux qui étaient prévus par la LNE. Le syndicat a déposé un grief collectif alléguant la violation de la LNE.

Le paragraphe 5(2) de la LNE énonce que si une ou plusieurs dispositions d'un contrat de travail, y compris une convention collective, « *qui traitent directement du même sujet qu'une norme d'emploi* » confèrent un avantage supérieur, les dispositions du contrat d'emploi l'emportent et la norme d'emploi ne s'applique pas. La convention collective en cause ne prévoyait pas de « congés de maladie » en soi, mais elle procurait aux employés de l'unité de négociation qui avaient terminé la période de probation de 60 jours :



- des prestations d'invalidité de courte durée (ICD) correspondant à 65 % du salaire pendant 17 semaines, jusqu'à concurrence de 700 \$ par semaine ;
- des prestations d'invalidité de longue durée (ILD) correspondant à 65 % des gains mensuels de base, jusqu'à concurrence de 2 500 \$ par mois, indéfiniment.

Fait important, alors que les employés avaient droit à des prestations d'ICD dès le premier jour dans le cas d'un accident, il y avait une période d'attente de sept (7) jours dans le cas d'une maladie. Le syndicat a allégué que le refus par l'employeur d'accorder un CUP pendant cette période d'attente contrevenait à la LNE.

Ayant examiné de nombreuses décisions arbitrables sur la question des avantages supérieurs, l'arbitre Mitchnick a rejeté l'approche proposée par le syndicat, qui l'aurait obligé à comparer le droit à la protection du revenu des employés pour les deux premiers jours de maladie dans une année au droit à un CUP prévu par la LNE pour ces deux mêmes jours. À son avis, la jurisprudence arbitrale confirmait qu'il convenait de comparer [traduction] « la totalité » de l'avantage fourni par la convention collective en question et la totalité de l'avantage prévu par la LNE, faisant passer le fond avant la forme. Pour ce motif, l'arbitre Mitchnick estimait qu'il devait déterminer [traduction] « *la mesure dans laquelle la protection du revenu est procurée ainsi que le congé personnel pour cause de maladie* ». À cet égard, la LNE prévoit deux jours de congé payés. Par opposition, le régime financé par l'employeur établi aux termes de la convention collective prévoyait 17 semaines de prestations d'ICD et des prestations d'ILD illimitées. Pour reprendre les mots de l'arbitre, [traduction] « *lorsque ces deux niveaux de protection du revenu pour cause de maladie sont placés dans les plateaux de la balance imaginaire [...] le résultat ne se compare même pas* ». À son avis, il était clair que le régime négocié par les Steelworkers était [traduction] « *manifestement meilleur que la protection du salaire minimale offerte à tous les employés* » par la LNE. Le fait que le régime prévu par la convention collective comportait une période d'attente de sept jours et que le droit à des prestations d'ILD ne s'appliquait qu'après 18 mois de service ne suffisait pas pour [traduction] « *remettre en cause l'immense supériorité du régime de protection du revenu prévu par la convention collective par rapport à la [LNE]* ».

L'arbitre Mitchnick a souligné que les employés qui n'avaient pas encore terminé la période de probation de 60 jours n'avaient aucun accès au régime de protection du revenu en cas d'accident ou de maladie. Au lieu de permettre que cette exclusion influe sur sa conclusion générale, il a estimé qu'il convenait de considérer les employés en probation comme une catégorie distincte, à l'égard de laquelle la convention collective ne confère pas un avantage supérieur à celui prévu par la LNE. Ainsi, il a confirmé le grief seulement en ce qui concerne ce sous-groupe d'employés en probation, de sorte que ceux-ci auront droit, en cas de maladie personnelle, au CUP minimum prévu par la LNE.

Enfin, l'arbitre Mitchnick a indiqué clairement qu'il n'avait pris en considération que les rapports entre la disposition de la LNE sur le CUP concernant la maladie personnelle et les avantages comparables prévus par la convention collective, laissant les questions relatives aux autres raisons pour lesquelles



un CUP pourrait être réclamé (p. ex., le deuil) pour une autre affaire.

À notre avis

Cette décision, qui suit de près l'introduction des nouvelles dispositions en matière de CUP entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2018, est importante en ce qu'elle confirme qu'un examen de l'ensemble des avantages fournis, et non pas une approche « ligne par ligne », est nécessaire pour déterminer si une convention collective ou un autre contrat d'emploi confère un avantage supérieur au minimum prévu par la loi. Cette décision pourrait être utile aux employeurs qui doivent déterminer si les avantages déjà prévus par un contrat d'emploi ou une convention collective sont supérieurs aux minimums prévus par la LNE. Il n'en demeure pas moins que chaque évaluation doit être effectuée au cas par cas.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec **Mélissa Lacroix** au 613-940-2741.