

## « Sensiblement et raisonnablement semblable » : la Cour divisionnaire confirme la sentence arbitrale sur la contribution-santé

Dans une décision rendue le 17 octobre 2005, la Cour divisionnaire de l'Ontario a rejeté la demande d'un employeur qui tentait de faire annuler une sentence arbitrale obligeant l'employeur à payer la contribution-santé de l'Ontario (CSO). La sentence arbitrale rendue dans l'affaire *Lapointe Fisher Nursing Home v. United Food and Commercial Workers Union, Local 175/633*, dont faisait état un de nos avis courriel (voir « [Contribution-santé de l'Ontario : conséquences pour l'employeur](#) » sous la rubrique « Nouveautés »), est l'une des rares victoires syndicales en la matière. L'arbitre avait jugé qu'en ne payant pas la CSO, l'employeur contrevenait à l'article 24.01 de la convention collective, qui se lisait comme suit :

- « [TRADUCTION] 24.01 (a) L'Employeur convient de payer 100% des primes d'assurance-santé pour tous les employés à temps complet qui travaillent régulièrement et de façon permanente soixante-quinze (75) heures dans une quinzaine.
- (b) L'Employeur convient de payer 50% des primes d'assurance-santé pour tous les employés qui travaillent de façon permanente plus de quarante-huit (48) heures mais moins de soixante-quinze (75) heures dans une quinzaine. L'employé paie 50% des primes d'assurance-santé par une déduction à la source.
- (c) Pour être admissible à l'avantage prévu à (a) ou (b), l'employé doit être le principal gagne-pain de sa famille. »

La question s'était posée parce qu'avant 1990, les Ontariens devaient payer une prime santé. Nombre des conventions collectives négociées avant 1989 comprenaient des clauses qui obligeaient l'employeur à payer les primes. Le gouvernement provincial a éliminé les dispositions sur les primes de soins de santé de la *Loi sur l'assurance-santé* pour adopter la *Loi sur l'impôt-santé des employeurs*, en vertu de laquelle les employeurs dont la masse salariale dépassait 400 000 \$ devaient verser 1,95 pour cent au système des soins de santé.

Avec l'introduction de la CSO en 2004, les syndicats dont la convention collective avait gardé l'ancien libellé ont déposé un grand nombre de griefs exigeant que l'employeur paie la CSO. La question en litige dans la plupart des griefs est de déterminer si la CSO est un impôt ou une prime.

### FORCE PERSUASIVE DE LA SENTENCE DANS L'AFFAIRE ONTARIO POWER GENERATION

La Cour divisionnaire s'est appuyée, pour refuser d'annuler la sentence arbitrale, sur l'analyse de l'arbitre dans l'affaire *Ontario Power Generation v. Power Workers' Union (OPG)*, une décision de 2005 rendue peu de temps avant que la Cour entende les arguments en l'espèce. Dans l'affaire *OPG*, la convention collective comprenait une disposition semblable à l'article 24.01. L'arbitre dans l'affaire *OPG* a jugé que vu le libellé de la convention, des parties raisonnables dans les positions respectives du syndicat et de l'employeur auraient eu comme intention, si le gouvernement obligeait le paiement des services assurés d'OHIP par les employés, que

l'employeur soit tenu de faire ces paiements « [TRADUCTION] pourvu que [le paiement] soit sensiblement et raisonnablement semblable à la prime d'OHIP payable avant 1989 ».

De plus, l'arbitre dans l'affaire *OPG* a conclu que la distinction entre prime et impôt avait peu d'incidence sur l'interprétation de la convention collective, puisque « [TRADUCTION] et la prime d'OHIP et la [CSO] constituent des hybrides de ces notions juridiques, et les deux ressemblent bien davantage à un impôt qu'à une prime ». Il a en outre conclu que la prime d'OHIP avait été « [TRADUCTION] un impôt contribué aux revenus consolidés de la province dans l'intention d'être utilisé pour financer le système de soins de santé d'OHIP » et que la CSO était sensiblement et raisonnablement de nature semblable.

La Cour a jugé que l'analyse de l'arbitre dans l'affaire *OPG* était « [TRADUCTION] logique, raisonnable et convaincante ». La Cour a observé que dans les deux cas, les parties avaient convenu de garder les dispositions pertinentes dans la convention collective pendant les années où les particuliers n'avaient pas à payer de prime d'OHIP, et qu'elles avaient également convenu que si une loi future imposait un paiement aux employés, l'employeur en serait responsable. La demande de l'employeur a donc été rejetée.

### Notre point de vue

Réagissant à cette décision, le premier ministre McGuinty a déclaré que l'intention du gouvernement était que les particuliers, et non les employeurs, paient la CSO. Il a toutefois refusé d'accéder aux demandes de clarifier la loi. Nous tiendrons nos lecteurs au courant de la suite des événements, tant dans cette affaire et que dans d'autres mettant en cause le régime OHIP.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.