

## Actualité juridique

### La fête nationale et la fête du Canada au Québec : ce que les employeurs doivent retenir

**Le 18 juin 2020**

**Droit de l'emploi et du travail fédéral**

**Droit de l'emploi et du travail**

Contexte de pandémie ou non, au Québec, pour plusieurs, le coup d'envoi de la saison estivale se caractérise par les congés de la fête nationale (24 juin), aussi appelée la Saint-Jean-Baptiste, et de la fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet), lesquelles, cette année, tomberont toutes deux un mercredi.

En lien avec ces deux fêtes qui approchent à grands pas, vous trouverez ci-dessous un résumé des principaux droits et obligations des employeurs, tant de juridiction provinciale que fédérale, ainsi que certaines considérations pratiques découlant de la situation entourant la COVID-19.

#### Aperçu du cadre juridique applicable

Des régimes différents s'appliquent aux congés de la fête nationale et de la fête du Canada. Le premier est régi par la *Loi sur la fête nationale* (LFN). Le second, quant à lui, est régi, selon le cas, par la *Loi sur les normes du travail* ou par le *Code canadien du travail* (Code) de même que par la *Loi instituant des jours de fête légale*.

Puisque les règles s'appliquant à ces deux congés sont différentes, nous les traiterons ici séparément. Il convient toutefois de préciser qu'il est possible pour un employeur de prévoir des bénéfices plus généreux que ceux que ces règles prévoient.

#### La fête nationale

##### Employeurs de juridiction provinciale

Les principales règles applicables dépendent des scénarios suivants :

Scénarios	Règles applicables
Pour les employés qui devaient normalement travailler le mercredi de la fête	<p>Ces employés auront droit à une journée de congé payé le 24 juin prochain</p> <p>Plus précisément, l'indemnité qui devra leur être versée sera égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires</p> <p>Toutefois, une indemnité différente s'appliquera si ces employés sont rémunérés à commission</p>

Scénarios	Règles applicables
<p>Pour les employés qui ne devaient normalement pas travailler le mercredi de la fête</p>	<p>L'employeur aura le choix de verser à ces employés l'indemnité susmentionnée (1/20) <u>ou</u> de leur accorder un congé compensatoire d'une (1) journée</p> <p>Ce congé compensatoire, le cas échéant, devra être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si l'employé est en vacances à ce moment, le congé pourra plutôt être pris à une date convenue avec l'employeur</p>
<p>Pour les employés qui devront, le cas échéant, travailler le mercredi 24 juin prochain, et ce, parce que les activités de l'entreprise ne peuvent être interrompues en raison de leur nature</p>	<p>Bien qu'en règle générale un employeur peut exiger que certains de ses employés travaillent lors de jours fériés, dans le cas de la fête nationale, les règles sont plus strictes</p> <p>Lors de cette fête, l'employeur pourra exiger que certains de ses employés travaillent uniquement si, en raison de la nature des activités de son entreprise, le travail ne peut être interrompu le 24 juin. Ce sera par exemple le cas des restaurants ou encore des dépanneurs</p> <p>Si cette condition est remplie et que certains employés travaillent en conséquence le 24 juin prochain, en plus de verser à ceux-ci le salaire correspondant au travail effectué, l'employeur devra également leur verser l'indemnité susmentionnée (1/20) <u>ou</u> leur accorder un congé compensatoire d'une (1) journée</p> <p>Ce congé compensatoire, le cas échéant, devra être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin</p>

Pour qu'un employé puisse bénéficier des règles qui précèdent, l'unique condition est d'être à l'emploi de l'employeur en date du 24 juin prochain. En effet, la condition selon laquelle l'employé ne doit pas s'être absenté du travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour, généralement applicable dans le cas des autres jours fériés au Québec, ne s'applique pas dans le cas de la fête nationale.

### Employeurs de juridiction fédérale

Les employés des entreprises de juridiction fédérale ne sont pas visés par la LFN et ceux-ci, en principe, n'ont donc pas droit au congé de la fête nationale. Cela étant, en pratique, au Québec, les employeurs fédéraux accordent souvent à leurs employés un jour de congé lors de cette fête.

Les règles applicables dépendront donc de ce que prévoient, le cas échéant, la convention collective, les contrats individuels de travail ou les politiques applicables à cet égard.

## La fête du Canada

### Employeurs de juridiction provinciale

Les principales règles applicables dépendent des scénarios suivants :

Scénarios	Règles applicables
<p>Pour les employés qui devaient normalement travailler le mercredi de la fête</p>	<p>Ces employés auront droit à une journée de congé payé le 1<sup>er</sup> juillet prochain</p> <p>Plus précisément, l'indemnité qui devra leur être versée sera égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du 1<sup>er</sup> juillet, sans tenir compte des heures supplémentaires</p> <p>Toutefois, une indemnité différente s'appliquera si ces employés sont rémunérés à commission</p>
<p>Pour les employés qui ne devaient normalement pas travailler le mercredi de la fête</p>	<p>L'employeur aura le choix de verser à ces employés l'indemnité susmentionnée (1/20) <u>ou</u> de leur accorder un congé compensatoire d'une (1) journée</p> <p>Ce congé compensatoire, le cas échéant, devra être pris à une date convenue avec l'employeur ou fixée par une convention collective. Aucune période limite n'est prévue pour la prise d'un tel congé</p>
<p>Pour les employés qui devront, le cas échéant, travailler le mercredi 1<sup>er</sup> juillet prochain</p>	<p>Contrairement à ce qui prévaut dans le cas de la fête nationale, aucune restriction quant à la nature des activités de l'entreprise ne s'applique dans le cas de la fête du Canada</p> <p>L'employeur pourra donc en principe exiger que certains de ses employés travaillent le 1<sup>er</sup> juillet prochain</p> <p>Dans un tel cas, en plus de verser aux employés qui travailleront le 1<sup>er</sup> juillet prochain le salaire correspondant au travail effectué, l'employeur devra également leur verser l'indemnité susmentionnée (1/20) <u>ou</u> leur accorder un congé compensatoire d'une (1) journée</p> <p>Dans ce dernier cas, le congé devra être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant le 1<sup>er</sup> juillet, sauf si une convention collective prévoit une période plus longue</p>

Pour qu'un employé puisse bénéficier des règles qui précèdent, non seulement il devra être à l'emploi de l'employeur en date du 1<sup>er</sup> juillet prochain, mais encore il ne devra pas s'être absenté du travail, sans autorisation ou sans raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit cette date.

Il convient toutefois de préciser que les règles qui précèdent pourraient être différentes si, à l'égard d'employés syndiqués, la convention collective applicable prévoit au moins sept (7) jours chômés et payés, et ce, en sus de la fête nationale.

### Employeurs de juridiction fédérale

Les principales règles applicables dépendent des scénarios suivants :

Scénarios	Règles applicables
<p>Pour les employés qui devaient normalement travailler le mercredi de la fête</p>	<p>Ces employés auront droit à une journée de congé payé le 1<sup>er</sup> juillet prochain</p> <p>Plus précisément, l'indemnité qui devra leur être versée sera égale à 1/20 du salaire gagné durant les quatre (4) semaines précédant la semaine du 1<sup>er</sup> juillet, sans tenir compte des heures supplémentaires</p> <p>Toutefois, une indemnité différente s'appliquera si ces employés sont rémunérés à commission</p>
<p>Pour les employés qui ne devaient normalement pas travailler le mercredi de la fête</p>	<p>Ces employés auront droit à un congé payé qu'ils pourront soit ajouter à leurs vacances, soit prendre à une date convenue avec l'employeur</p> <p>Toutefois, cette règle ne s'appliquera pas aux employés régis par une convention collective leur donnant droit, chaque année, à au moins neuf (9) jours de congé payé, en plus des vacances</p>
<p>Pour les employés qui devront, le cas échéant, travailler le mercredi 1<sup>er</sup> juillet prochain</p>	<p>Contrairement à ce qui prévaut, au Québec, dans le cas de la fête nationale, aucune restriction quant à la nature des activités de l'entreprise ne s'applique dans le cas de la fête du Canada</p> <p>L'employeur pourra donc en principe exiger que certains de ses employés travaillent le 1<sup>er</sup> juillet prochain</p> <p>Dans un tel cas, en plus de verser aux employés qui travailleront le 1<sup>er</sup> juillet prochain un salaire correspondant à au moins une fois et demie (1 ½) leur salaire normal pour les heures de travail fournies ce jour-là, l'employeur devra également leur verser l'indemnité susmentionnée (1/20)</p> <p>Toutefois, des règles particulières s'appliqueront, le cas échéant : 1) aux employés occupant un travail qualifié d'ininterrompu en vertu du Code et 2) à ceux occupant un poste de directeur ou de chef, ou qui exercent des fonctions de direction</p>

Pour qu'un employé puisse bénéficier des règles qui précèdent, l'unique condition est d'être à l'emploi de l'employeur en date du 1<sup>er</sup> juillet prochain, et ce, sous réserve de règles particulières s'appliquant aux employés occupant un travail qualifié d'ininterrompu en vertu du Code. En effet, l'exigence selon laquelle l'employé devait, pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de congé, avoir été au service de l'employeur pendant 30 jours, a été abrogée l'automne dernier.

Il convient toutefois de préciser que les règles qui précèdent pourraient être différentes si, à l'égard d'employés syndiqués, la convention collective applicable accorde des droits et avantages au moins égaux à ceux prévus par le Code.

## **Quelques considérations pratiques découlant de la situation entourant la COVID-19**

Le contexte de la pandémie actuelle ne modifie en rien les diverses règles précédemment énoncées. Cela étant, quelques considérations pratiques s'imposent.

### **Cas des employés mis à pied**

Pour les employeurs de juridiction provinciale, il existe à notre avis de bons arguments pour soutenir que les employés qui sont en mise à pied n'ont pas droit aux bénéfices se rattachant aux jours fériés, notamment considérant que la mise à pied, bien qu'elle n'ait pas pour effet de rompre le lien d'emploi, suspend l'obligation de l'employé de fournir sa prestation de travail et, en contrepartie, celle de l'employeur de lui verser son salaire ainsi que les autres avantages pécuniaires qui en découlent<sup>1</sup>.

Ainsi, sous réserve de dispositions contraires dans la convention collective, les contrats individuels de travail ou les politiques applicables, considérant la jurisprudence qui semble majoritaire, les employeurs provinciaux pourraient soutenir à bon droit, selon nous, qu'ils n'ont pas à accorder les congés et indemnités (1/20) susmentionnés à leurs employés qui seront en mise à pied lors de la fête nationale et/ou de la fête du Canada.

Toutefois, pour les employeurs de juridiction fédérale, considérant surtout le texte des dispositions pertinentes du Code, lequel réfère non pas à la notion de prestation de travail mais à celle d'emploi<sup>2</sup>, les chances de succès d'un tel argument sont, selon nous, plus mitigées, et ce, d'autant plus que la jurisprudence répertoriée va à l'encontre de cet argument<sup>3</sup>.

Dans ce contexte, et bien que plusieurs arguments pourraient à notre avis être développés pour soutenir qu'ils n'y sont pas tenus, afin d'éviter tout risque, certains employeurs fédéraux souhaiteront possiblement tout de même accorder les congés et indemnités (1/20) susmentionnés aux employés qui seront en mise à pied lors de la fête du Canada et/ou de la fête nationale (dans la mesure où, dans ce dernier cas, la convention collective, les contrats individuels de travail ou les politiques applicables accordent des bénéfices à cet égard).

### **Cas des employés dont les heures de travail sont réduites**

Tant pour les employeurs de juridiction provinciale que pour ceux de juridiction fédérale, les employés dont les heures de travail sont réduites ont droit aux bénéfices se rattachant aux jours fériés, incluant la fête nationale et la fête du Canada.

En pratique, l'indemnité (1/20) à laquelle ces employés auront droit pourrait toutefois être moindre que l'indemnité qu'ils auraient reçue n'eût été de la réduction de leur horaire de travail, puisque rappelons que celle-ci se calcule en fonction du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines précédant la semaine du congé.

### **Cas des employés pour lesquels l'employeur bénéficie, le cas échéant, de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)**

Tant pour les employeurs de juridiction provinciale que pour ceux de juridiction fédérale, dans le calcul de l'indemnité (1/20) à laquelle auront droit les employés, le cas échéant, lors de la fête nationale et/ou de la fête du Canada, il devra être tenu compte du salaire versé au cours des quatre (4) semaines précédant la semaine du congé, et ce, même si l'employeur a bénéficié, toujours le cas échéant, de la SSUC pour cette période.

Maude Grenier  
Emmanuelle Boilard

## Notes

- <sup>1</sup> Voir notamment *Industries Mailhot Inc. et Union des employées et employés de service, section locale 800*, D.T.E. 2012T-302 (T.A.).
- <sup>2</sup> L'article 192 du Code prévoit en effet que « chaque employé a droit à un congé payé lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi ».
- <sup>3</sup> Voir *Re United Steelworkers, local 619 and Canadian Arsenals Ltd.*, 22 L.A.C. 1.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> <b>Maude Grenier</b>	Montréal	+1 514.847.6079	<a href="mailto:maude.grenier@nortonrosefulbright.com">maude.grenier@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Daniel Leduc</b>	Montréal	+1 514.847.4472	<a href="mailto:daniel.leduc@nortonrosefulbright.com">daniel.leduc@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Jean-Sébastien Cloutier</b>	Québec	+1 418.640.5046	<a href="mailto:jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com">jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.