
La Fête de la famille ajoutée à la liste des jours fériés en Ontario

Le 12 octobre 2007, le gouvernement réélu de l'Ontario a adopté un règlement qui ajoute le troisième lundi de février à la liste des jours fériés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi 2000* (LNE). Nouveau congé et neuvième jour férié en Ontario, la Fête de la famille sera célébrée dès février prochain. Question : quelles seront les répercussions sur les employeurs?

Tout d'abord, il ne faut pas oublier que les dispositions de la LNE ne s'appliquent pas invariablement à tous les employés en Ontario et en particulier à ceux dont le milieu de travail est du secteur de compétence fédéral, notamment, les lignes aériennes, les banques, la fonction publique fédérale, les bureaux de poste, les stations de radio et télévision, et la majorité des services ferroviaires. Les dispositions de la LNE sur les jours fériés ne s'appliquent pas non plus aux employés du gouvernement provincial ou des organismes provinciaux de l'État.

Il y a aussi des groupes d'employés qui peuvent être appelés à travailler pendant les jours fériés, notamment, dans les milieux suivants :

- hôtels, motels et centres touristiques,
- restaurants et tavernes,
- hôpitaux et centres de soins infirmiers,
- centres d'activités continues (activités, en tout ou en partie, qui ne sont pas interrompues plus d'une fois par semaine, par exemple, les raffineries de pétrole ou les entreprises de surveillance des alarmes).

Un employé peut travailler pendant un jour férié sans son consentement si le congé se déroule pendant un jour de travail habituel et si l'employé n'est pas en congé annuel.

ACCORD DE TRAVAIL PENDANT UN JOUR FÉRIÉ

La majorité des employés peuvent refuser de travailler pendant un jour férié et prendre un congé payé. Dans la mesure où l'employé rencontre les exigences prévues à la LNE, l'employé peut convenir par écrit de travailler pendant le jour férié. Dans un tel cas, il y a deux options :

- l'employé a droit d'être rémunéré à son taux normal de salaire pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié et à un autre jour de congé payé rémunéré au taux de salaire pour jour férié (il faut prévoir ce congé compensatoire trois mois au plus tard après le jour férié ou, si l'employé en convient par écrit, 12 mois au plus tard après le jour férié),
- si l'employé en convient par écrit, il a droit à la rémunération de jour férié pour le jour férié et à une prime (une fois et demie le taux régulier de l'employé) pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié, mais il n'a pas de congé compensatoire.

MEILLEUR AVANTAGE PRÉVU AU CONTRAT

Il faut aussi considérer les répercussions du paragraphe 5(2) de la LNE :

5(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. »

Voici une interprétation de cette mesure : si un contrat d'emploi ou une convention collective prévoit plus de neuf jours fériés rémunérés, nombre actuellement prévu à la LNE, l'employeur n'est pas obligé de tenir compte de la Fête de la famille. Des décisions arbitrales ou autres ont retenu cette interprétation en vertu de la LNE.

Il faut considérer en ce sens le nombre total de jours fériés de l'employeur et non le nombre de congés seulement. S'il y a moins de neuf congés prévus, par exemple, mais si le taux de rémunération de jour férié est supérieur à celui prévu à la LNE, le contrat d'emploi offre peut-être un meilleur avantage. Voici un autre enjeu à considérer si vous comparez les modalités contractuelles et la norme d'emploi : des conditions sont-elles appliquées pour avoir droit à un jour férié rémunéré, par exemple, les états de service (ce point n'est pas une exigence dans la LNE) ou faut-il travailler le jour précédent et suivant le jour férié (le droit prévu à la LNE est perdu si l'employé ne travaille pas pendant ces jours sans raison valable).

Même si un meilleur avantage est prévu au contrat cependant, il faut examiner le contrat pour déterminer s'il y a d'autres dispositions, notamment, une formulation obligeant l'employeur à reconnaître tout nouveau jour férié ce qu'aurait pour effet d'ajouter ainsi la Fête de la famille à sa liste des jours fériés accordés. Pour les employeurs qui sont actuellement engagés dans des négociations, si le résultat du nouveau congé ajouté surpasse les avantages comparables prévus ou si la formulation actuelle du contrat les oblige à reconnaître tous les jours fériés, ils pourraient proposer des mesures de rechange s'ils déterminent que c'est dans leurs intérêts.

L'employeur peut constater, par exemple, qu'il est préférable d'offrir un avantage meilleur, mais plus flexible, au lieu d'ajouter la Fête de la famille à une date déterminée dans l'année. Il ne faut pas oublier avant de faire une offre du genre que les avantages qui ne sont pas directement liés au droit aux jours fériés (p. ex., les congés annuels) ne seraient probablement pas considérés comparables au droit aux jours fériés et ne pourraient être utilisés comme moyen de se dégager de la Fête de la famille en prenant la position qu'il s'agit d'un avantage supérieur.

Il faut aussi faire preuve de prudence avant d'avoir recours aux jours flottants comme avantage au lieu des jours fériés. Des arbitres les ont utilisés pour comparaison, mais d'autres se sont abstenus à cause des conditions appliquées, par exemple, l'employeur et l'employé doivent en convenir d'un commun accord, ou le droit est perdu à la fin de l'année.

Si l'employeur détermine que l'entente actuelle est meilleure sur le plan des jours fériés même si la Fête de la famille est ajoutée, et s'il n'est pas autrement obligé d'en tenir compte, il devra réfléchir avant de mentionner l'enjeu pendant les négociations. Si la question se pose, un point indésirable peut être ajouté à l'ordre du jour. Si l'affaire est passée sous silence, les employés risquent d'avoir une réaction négative après la conclusion des négociations lorsque l'employeur les informe qu'ils n'ont pas droit au nouveau congé. Il peut aussi y avoir arbitrage évitable si l'enjeu est considéré pendant les négociations. D'un point de vue pratique, il peut se révéler difficile de résister à la pression exercée pour admettre le nouveau congé, même si l'employeur n'est pas strictement tenu de le faire.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) en composant le (613) 940-2744.

A fin 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.emondharnden.com/>.