

FERMETURE DU DIMANCHE ET PÉRIODES DE REPOS HEBDOMADAIRES : HISTORIQUE ET SITUATION ACTUELLE

Dans tout le Canada, les employés, à quelques exceptions près, ont droit à une période de repos hebdomadaire. Ce droit est régi par divers types de législation, notamment les lois sur les normes d'emploi et sur la fermeture obligatoire des commerces de détail le dimanche. Cependant, comme nous le verrons ci-après, l'importance relative de ces lois a changé au cours des dernières décennies : la législation sur les normes d'emploi joue maintenant un rôle prépondérant pour ce qui est de garantir une période de repos aux employés alors que les restrictions légales imposées à l'exercice des activités commerciales le dimanche disparaissent progressivement. Sauf dans quelques provinces, la question de l'ouverture des commerces le dimanche, qui faisait dans le passé l'objet de controverse politique, est devenue surtout un sujet d'intérêt historique.

Le présent document examine l'évolution des dispositions relatives à la fermeture du dimanche et aux jours de repos hebdomadaires au Canada, depuis leur début jusqu'à aujourd'hui. Les lecteurs qui veulent une description détaillée des dispositions législatives actuelles concernant la fermeture du dimanche peuvent consulter le document intitulé *L'ouverture des établissements commerciaux le dimanche*. Un document semblable, *Les jours de repos hebdomadaires et le travail du dimanche dans la législation sur les normes d'emploi*, porte sur les dispositions relatives au repos hebdomadaire qui sont en vigueur dans les différentes administrations au Canada.

LÉGISLATION EN MATIÈRE DE FERMETURE DU DIMANCHE¹

La première législation sur l'observance du dimanche au Canada fut fondée sur des lois anglaises qui s'inspiraient elles-mêmes des anciens droits romain et canonique.² En effet, un certain nombre de lois anglaises limitant le travail et les activités commerciales le dimanche – telles que la *Loi sur les foires du dimanche (Sunday Fairs Act)* de 1448 et la *Loi pour une meilleure observance du jour du Seigneur, communément appelé le Dimanche (Act for the Better Observation of*

¹ Pour un historique détaillé des premières lois sur la fermeture du dimanche au Canada et en Ontario, voir également : Commission de réforme du droit du Canada, *Rapport sur l'observance du dimanche* (Ottawa, Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada, 1976); Susan Swift, *Sunday Shopping: A Legislative and Judicial History*, Service de recherches de l'Assemblée législative, Current Issue Paper, n° 119 (Toronto, Ministère des Services gouvernementaux, 1991).

² Les premières lois sur l'observance du dimanche qui interdisaient la conduite des affaires commerciales et juridiques, ainsi que des diverses formes de divertissement public le jour du Seigneur – tout en exemptant les travaux agricoles et certaines activités publiques et humanitaires – ont été promulguées par l'empereur romain Constantin en 321 apr. J.-C.

the Lord's Day, Commonly Called Sunday) décrétée en 1677³ – furent étendues à ce qui est aujourd'hui devenu le Québec et l'Ontario, après la cession de la Nouvelle-France à l'Angleterre en 1763. Le but de cette législation était principalement de nature religieuse. Elle visait à imposer l'observance du dimanche comme un jour saint chrétien et à empêcher en ce jour des activités considérées comme blasphématoires.

Des lois semblables furent éventuellement adoptées dans le Bas-Canada en 1805 (*L'Acte qui prohibe la Vente des Effets et Marchandises, Vins, Rums et autres Liqueurs fortes, les jours de Dimanche*) puis en 1845, après l'*Acte d'Union*, par la nouvelle législature (*Un Acte pour prévenir la profanation du jour du Seigneur, communément appelé le Dimanche, dans le Haut-Canada*). Cette dernière loi, qui interdisait à toute personne d'exercer ou de poursuivre un travail mondain, une besogne ou un ouvrage de son état ordinaire, à l'exception de certains travaux nécessaires et des œuvres de charité, demeura en vigueur en Ontario après la Confédération (1867). La province la modifia ensuite, en 1885, en 1896 et en 1897, pour y ajouter d'autres interdictions relatives au transport, à l'agriculture et à la boulangerie. Cependant, l'*Acte pour prévenir la profanation du jour du Seigneur dans le Haut-Canada* de 1897 fut jugé inconstitutionnel, en 1903, par le Comité judiciaire du Conseil privé⁴. Dans sa décision, le Conseil privé déclara que l'*Acte*, dans son ensemble, relevait du « droit criminel », donc exclusivement de la compétence fédérale. Par conséquent, toute loi provinciale interdisant le travail le dimanche en vue de l'observance du sabbat fut considérée constitutionnellement inopérante si elle avait été adoptée après la Confédération.

Loi relative au jour du Seigneur

Cette décision donna une impulsion aux partisans d'une loi fédérale sur l'observance du dimanche. L'Alliance du jour du Seigneur, une organisation protestante fondée en 1888 pour s'opposer à la sécularisation du Sabbat, joua un rôle primordial pour convaincre le gouvernement fédéral d'adopter une telle loi. Bien qu'elle dut, au début, affronter l'opposition de nombreux Canadiens français, elle réussit à gagner l'appui des évêques catholiques. Le Congrès des métiers et du travail du Canada prit également part à la campagne, bien que ses objectifs principaux aient essentiellement eu un caractère laïque : garantir aux travailleurs un jour du repos commun et accroître (ou au moins protéger) le niveau d'emploi grâce à la réduction subséquente du temps de travail.⁵

³D'autres lois sur l'observance du dimanche avaient été adoptées en 1625 et 1627.

⁴*Procureur général de l'Ontario c. Hamilton Street Railway Company* [1903] A.C. 524.

⁵ Lors de son congrès de 1897, le Congrès des métiers et du travail adopta la résolution suivante concernant le travail du dimanche : « Il est de l'opinion de ce congrès que le travail du dimanche n'est pas une nécessité. La demande des travailleurs de disposer à leur guise du sabbat n'est pas un privilège mais un droit; le sabbat a été fait pour l'homme, ainsi, il est résolu que nous demandons instamment à nos membres de continuer leur combat contre le travail du dimanche, en se rappelant que si six hommes travaillent sept jours, ils font le travail de sept hommes en six jours; chaque fois que six hommes travaillent le dimanche, ils enlèvent le pain de la bouche d'un autre travailleur. » [Trad.] cité dans Edith Lorentsen et Evelyn Woolner, *Fifty Years of Labour Legislation in Canada*, (Ministère du Travail, Canada, 1950), p. 8.

Conséquemment, le Parlement adopta *la Loi du dimanche* en 1906.⁶ Cette loi interdisait un certain nombre d'activités le dimanche : vendre ou acheter des marchandises ou des biens immobiliers; exécuter pour quelque gain un travail, une besogne ou un ouvrage, ou employer une personne pour le faire; prendre part à des jeux ou des concours publics en vue d'un gain; organiser ou assister à « un spectacle ou une réunion publics, (...) excepté dans un église, lorsqu'une contribution est exigée de façon directe ou indirecte »; transporter, en échange d'un paiement, des passagers si le motif du déplacement était lié à un amusement ou un plaisir; annoncer un spectacle ou toute autre activité interdite par la *Loi*; utiliser une arme à feu pour le gain « ou en des lieux tels ou de telle façon que les personnes se livrant au culte religieux ou à l'observance de ce jour soient troublées »; et vendre ou distribuer des journaux étrangers. Néanmoins, la *Loi* prévoyait un certain nombre d'exemptions pour des « travaux nécessaires et des œuvres de charité » tels que la vente de remèdes ou de médicaments; le transport de voyageurs; le transport de la poste et la livraison de lait. Elle contenait aussi des clauses de non-participation permettant à une province de légiférer d'autres exemptions. Qui plus est, les provinces avaient effectivement un droit de veto par rapport à l'application de la *Loi*, puisqu'une poursuite ne pouvait pas être entamée sans la permission du procureur général de la province où une infraction avait été commise.

Le Québec fut la première province à adopter des mesures législatives destinées à restreindre l'application de la *Loi du dimanche*. Il promulgua, en 1907, *la Loi de l'observance du dimanche*, qui accordait une exemption limitée pour les personnes observant le septième jour de la semaine comme jour du sabbat (abandonnée plus tard en 1936) tout en stipulant qu'il était permis à toute personne dans la province de « faire, le dimanche, tout acte qui n'est pas prohibé par les lois » du Québec en vigueur le 28 février 1907. Cette loi prévoyait également des restrictions au travail industriel, au commerce ainsi qu'aux représentations théâtrales et aux excursions accompagnées de vente de liqueurs alcooliques, mais elles furent déclarées invalides par la Cour suprême du Canada en 1911. Les exemptions contenues dans la loi provinciale, toujours en vigueur après la décision de la Cour suprême, rendirent la *Loi du dimanche* fédérale pratiquement sans effet au Québec.

Les autres provinces et les territoires ne se prévalurent des clauses de non-participation contenues dans la *Loi du dimanche* (renommée depuis *Loi sur le dimanche*) que beaucoup plus tard. En 1950, l'Ontario adopta *la Loi sur le dimanche (Ontario)* afin de permettre aux municipalités d'accorder des permis pour la tenue de jeux et de sports publics – à l'exception des courses de chevaux – entre 13 h 30 et 18 h le dimanche, à condition que la question soit soumise à l'approbation des électeurs municipaux par référendum⁷. Des modifications furent apportées à la *Loi* dans les années 1960 pour permettre la tenue d'activités culturelles et récréatives, d'expositions agricoles et scientifiques, de salons professionnels et de courses de chevaux, et pour supprimer l'obligation de recourir à un référendum dans le cas des

⁶ La *Loi* est entrée en vigueur le 1^{er} mars 1907.

⁷ Les villes de Toronto et de Windsor étaient réputées avoir satisfait à cette exigence en vertu du paragraphe 3(4) de la *Loi*. Chacune avait tenu un référendum sur cette question avant de demander au gouvernement provincial d'autoriser toutes les activités sportives le dimanche.

exemptions accordées par les municipalités pour les événements sportifs. Durant la période de 1953 à 1971, la plupart des provinces et des territoires promulguèrent des lois semblables⁸.

Réglementation des établissements commerciaux

Une deuxième vague de législation provinciale visant à réglementer les heures d'ouverture des commerces de détail surgit à la fin des années 1960 et durant les années 1970. Une série de lois — la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* du Québec (1969)⁹, la *Loi de 1975 sur les jours fériés dans le commerce au détail* de l'Ontario¹⁰, la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail* du Manitoba (1977) et la *Loi sur la fermeture des magasins (Shops Closing Act)* de Terre-Neuve (1977)¹¹ – visait non seulement à établir les heures de fermeture des magasins mais aussi à interdire la conduite du commerce de détail durant certains jours fériés, notamment les dimanches¹², à quelques exceptions près (p. ex., les épiciers de quartier, les pharmacies, les commerces dans les zones touristiques)¹³.

Bien que les effets de ces lois aient été semblables à ceux des lois antérieures sur le dimanche, elles constituaient toutefois un changement d'approche important. Elles avaient un caractère laïque et leur objectif était non pas de préconiser l'observance religieuse et d'empêcher la profanation du sabbat, mais plutôt de préserver un jour de repos commun et de protéger les travailleurs du secteur du commerce de détail contre l'obligation de travailler le dimanche. Leur nature était également différente à un autre égard : au lieu d'être ancrées dans le droit criminel, domaine de compétence exclusivement fédérale, elles furent promulguées conformément au pouvoir des provinces de légiférer en matière de « propriété et droits civils ».

La *Loi sur le dimanche* fédérale et les lois provinciales régissant les heures d'ouverture des établissements commerciaux coexistèrent jusqu'au milieu des années 1980.

⁸ Terre-Neuve était l'exception.

⁹ La *Loi* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1970.

¹⁰ La *Loi* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1976.

¹¹ Il convient de noter, toutefois, que Terre-Neuve avait adopté, plusieurs années auparavant, des lois pour réglementer les heures d'ouverture des établissements commerciaux et les conditions de travail minimales des travailleurs du secteur du commerce de détail : la *Loi sur les magasins (The Shops Act, R.S.N. 1952, c. 267)* et la *Loi sur les heures de travail (The Hours of Work Act, S.N. 1963, c. 69)*.

¹² Une telle interdiction était implicite au Québec puisque le terme « dimanche » n'apparaissait pas dans la *Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux*. Cependant l'admission dans les établissements commerciaux était limitée à des heures spécifiques, du lundi au samedi, excluant en conséquence le magasinage du dimanche.

¹³ Dans la même veine, d'autres provinces, dont l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan, ont promulgué des lois pour déléguer aux municipalités, sous réserve de certaines restrictions, la responsabilité d'établir les heures d'ouverture des magasins.

Opposition aux lois relatives à la fermeture du dimanche

Les pressions visant la libéralisation des lois relatives à la fermeture le dimanche, toujours présentes à un certain degré depuis la promulgation de la *Loi sur le dimanche*, s'intensifièrent à partir des années 1970. On peut en attribuer la cause à la sécularisation de la société et, raison peut-être plus importante encore, le désir de certains segments du secteur du commerce de détail d'augmenter leurs activités économiques et d'améliorer leur compétitivité, en prolongeant les heures d'ouverture hebdomadaires des magasins.

Les lois sur la fermeture des établissements le dimanche furent contestées devant les tribunaux, bien que ces contestations aient été initialement déboutées. Cependant, l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1982 marqua un tournant pour les adversaires de la législation sur la fermeture du dimanche. En 1985, la Cour suprême du Canada invalida la *Loi sur le dimanche* du gouvernement fédéral. Elle conclut qu'en obligeant tous les Canadiens à respecter le sabbat chrétien, la Loi enfreignait la garantie de liberté religieuse de la Charte, une transgression qui, à son avis, n'était pas raisonnable ou justifiable dans le cadre d'une société démocratique¹⁴. La Cour estima toutefois qu'il était acceptable de conférer un jour de repos dans un but laïque.

L'année suivante, la Cour suprême du Canada confirma la validité de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail* de l'Ontario¹⁵. Mais cette loi, fréquemment modifiée par la législature, continua à soulever des controverses et fut par la suite contestée à maintes reprises. En juin 1990, la Haute Cour de l'Ontario statua que la *Loi* modifiée était inconstitutionnelle et conclut qu'elle était inopérante¹⁶. Quoique cette décision ait été renversée en appel en mars 1991¹⁷, le vide législatif entre ces deux dates permit aux établissements commerciaux, ainsi qu'à la population, de faire l'expérience du magasinage dominical sans restrictions. Des contestations judiciaires semblables eurent lieu dans d'autres provinces.

Les pressions exercées par le public, combinées aux contestations judiciaires, conduisirent la plupart des gouvernements provinciaux à assouplir leur législation. Par exemple, certaines administrations ajoutèrent de nouvelles exemptions (autorisation de l'ouverture des magasins les dimanches précédant Noël) à leurs lois sur la fermeture du dimanche. De nombreuses provinces finirent tout simplement par opter pour la déréglementation.

¹⁴ *R. c. Big M Drug Mart Ltd.*, [1985] 1. R.C.S. 295.

¹⁵ *Edwards Books and Art Limited c. La Reine*, [1986] 2 R.C.S. 713.

¹⁶ *Peel (Regional Municipality) c. Great Atlantic & Pacific Co. of Canada* (1990), 73 O.R. (2d) 289 (H.C.).

¹⁷ *Peel (Regional Municipality) c. Great Atlantic & Pacific Co. of Canada* (1991), 2 O.R. (3d) 65 (C.A.).

Déréglementation – Situation actuelle

Quelques provinces ont décidé de déléguer aux municipalités le pouvoir d'autoriser ou d'interdire l'ouverture des établissements commerciaux le dimanche. La Colombie-Britannique a été la première administration à légiférer en ce sens (en 1980)¹⁸, suivie de l'Alberta (en 1984) et de la Saskatchewan (en 1988)¹⁹. Après avoir fait l'expérience d'une période de magasinage dominical sans contrainte, du 29 novembre 1992 au 30 septembre 1993, le Manitoba a également accordé aux municipalités le pouvoir de réglementation en la matière. Suite à ces changements, l'ouverture des établissements commerciaux le dimanche s'est généralisée dans presque tout l'Ouest canadien.

En revanche, l'Ontario et le Québec (en 1992) et Terre-Neuve (en 1997)²⁰ ont adopté des lois pour abroger les restrictions existantes aux activités commerciales le dimanche. Par rapport aux provinces de l'Ouest, le pouvoir de réglementation est demeuré clairement entre les mains du gouvernement provincial. C'est ce qui a d'ailleurs permis une libéralisation uniforme et généralisée des activités commerciales le dimanche à l'échelle provinciale.

Aujourd'hui, seules les provinces maritimes conservent des dispositions significatives concernant la fermeture des magasins le dimanche. En effet, après l'annulation de la *Loi sur le dimanche* du gouvernement fédéral, les trois provinces ont toutes adopté de nouvelles lois en 1985 pour assurer la fermeture des établissements commerciaux le dimanche et préserver le dimanche comme jour de repos commun : la *Loi sur les jours de repos* du Nouveau-Brunswick, la *Loi sur les jours de fermeture uniformes des commerces de détail (Retail Business Uniform Closing Act)* de la Nouvelle-Écosse et la *Loi sur les jours de repos (Days of Rest Act)* de l'Île-du-Prince-Édouard. L'Île-du-Prince-Édouard a assoupli ces restrictions en 1992 quand elle a remplacé sa *Loi sur les jours de repos* par la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail (Retail Business Holidays Act)*. Cette nouvelle loi autorise l'ouverture des commerces les dimanches à compter du dernier dimanche de novembre jusqu'au dimanche précédant Noël. Le Nouveau-Brunswick a apporté des modifications semblables à sa législation, en permettant d'abord l'ouverture de la plupart des établissements commerciaux les dimanches pendant la période allant de novembre à décembre 1991. D'autres modifications en 1992 ont prolongé cette période pour inclure tous les dimanches entre la fête du Travail et Noël puis, en 1996, du premier

¹⁸ En 1989, toutes les restrictions législatives relatives à l'ouverture des commerces le dimanche qui demeuraient en Colombie-Britannique ont été éliminées lorsque la Cour d'appel de la province a invalidé certains articles de la *Loi réglementant l'ouverture des commerces les jours fériés (Holiday Shopping Regulation Act)*. (*Canada Safeway Ltd. c. City of Quesnel*, 1989, 58 DLR (4th) 487).

¹⁹ En 1989, l'Ontario a aussi ajouté de nouvelles dispositions concernant les pouvoirs des municipalités qui ont remplacé l'exemption touristique dans la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*. Cette mesure a donné aux municipalités des pouvoirs plus vastes pour réglementer les commerces de détail dans leurs régions, y compris le pouvoir de les exempter des exigences relatives à la fermeture le dimanche. Cependant, ces pouvoirs ont été réduits plus tard en 1991.

²⁰ Au Québec et à Terre-Neuve, ces changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante. Il convient aussi de noter que la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*, adoptée en 1990, autorisait l'ouverture des établissements commerciaux les dimanches durant les semaines précédant Noël.

dimanche précédant la Fête du Nouveau-Brunswick (premier lundi du mois d'août) au deuxième dimanche après Noël. En outre, certaines municipalités, notamment Moncton (en 2002), ont pu se prévaloir des exemptions relatives aux zones touristiques prévues dans la *Loi sur les jours de repos*.

La Nouvelle-Écosse est aujourd'hui la province qui dispose de la législation la plus stricte sur la fermeture des magasins le dimanche. Malgré une déréglementation temporaire, à titre d'essai, du 1^{er} octobre au 31 décembre 1993, et nonobstant les pressions périodiques en vue de l'assouplissement des restrictions, la province a décidé de continuer à faire du dimanche un « jour de fermeture uniforme », avec quelques exemptions limitées.

Nouvelles mesures de protection : le droit de refuser de travailler le dimanche

Dans le contexte de la déréglementation des activités commerciales le dimanche, trois provinces – l'Ontario, le Manitoba et le Nouveau-Brunswick – ont adopté de nouvelles dispositions pour accorder aux employés du secteur du commerce de détail le droit de refuser de travailler le dimanche dans certaines circonstances, tout en interdisant aux employeurs d'exercer des représailles. Le but de cette législation était de conférer une mesure de protection aux employés qui, pour des raisons religieuses, familiales ou autres, avaient des réticences à travailler le dimanche et, motif sans doute non moins important, de répondre à certaines des préoccupations soulevées par les opposants au magasinage dominical.

En Ontario, la portée réelle de cette protection a évolué pendant plus d'une décennie. En fait, depuis leur entrée en vigueur en février 1989, les dispositions législatives concernant le droit de refuser de travailler le dimanche ont été modifiées à trois reprises²¹. Après la promulgation en 1989 de la *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*, les employés des établissements commerciaux étaient autorisés à refuser une attribution de travail le dimanche qu'ils estimaient être « déraisonnable ». Ce droit était toutefois assorti de procédures de médiation et d'arbitrage relativement compliquées en cas de désaccord entre l'employé et l'employeur relativement au caractère déraisonnable ou non d'une attribution de travail le dimanche. Ces dispositions ont été simplifiées en 1991 pour accorder aux employés de la plupart des établissements commerciaux – avec quelques exceptions notables²² – un droit inconditionnel de refuser de travailler le dimanche et même d'annuler, moyennant un préavis de 48 heures au moins, une entente convenue antérieurement

²¹ Il convient de noter qu'en 1988, la *Loi sur les normes d'emploi* a été modifiée pour conférer aux employés du secteur du commerce de détail le droit de refuser tout travail qui contrevienne au paragraphe 2(2) (obligation des commerces de détail de fermer les jours fériés) de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*, tout en leur fournissant un recours en cas de congédiement lié à l'exercice de ce droit.

²² Les dispositions concernant le droit de refuser de travailler le dimanche ne s'appliquaient pas aux établissements commerciaux dont l'activité principale consistait à assurer le service de repas; à louer des locaux d'hébergement; à être accessibles au public à des fins d'éducation, de loisir ou de divertissement; ou à vendre des marchandises ou des services accessoires aux entreprises précitées.

quant au travail durant un dimanche ou un jour férié²³. Des changements mineurs en 1996 ont simplement renforcé ce droit. En 2001, cependant, des modifications législatives et réglementaires ont placé certaines limites au droit des employés d'établissements commerciaux nouvellement embauchés de refuser de travailler le dimanche. Sauf pour des motifs religieux, les employés des établissements commerciaux embauchés à partir du 4 septembre 2001 n'ont plus le droit de refuser de travailler le dimanche s'ils avaient accepté de le faire au moment de leur embauche.

Des dispositions relatives au travail dominical ont été adoptées plus récemment au Manitoba (en 1993) et au Nouveau-Brunswick (en 1997). Elles n'ont pas changé considérablement depuis lors. Dans les deux provinces, les employés d'établissements commerciaux déterminés²⁴ peuvent refuser de travailler le dimanche s'ils en informent leur employeur au moins 14 jours d'avance.

PÉRIODES DE REPOS HEBDOMADAIRES : LOIS SUR LES NORMES D'EMPLOI

Aujourd'hui, la législation de toutes les administrations au Canada, sous réserve de certaines exceptions, oblige les employeurs à accorder à leurs employés une période de repos minimale, habituellement chaque semaine de travail. Cependant, tout comme d'autres normes d'emploi, ces exigences légales ont évolué au cours de plusieurs décennies alors que les différentes administrations ont mis en application, l'une après l'autre, leurs propres dispositions législatives en matière de repos hebdomadaire.

Au début du XX^e siècle, ces dispositions étaient associées à la *Loi sur le dimanche*, complétant bien souvent cette dernière. En effet, les premières lois adoptées au Canada sur le jour de repos – la *Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries* du Québec (1918)²⁵ et la *Loi sur le jour de repos hebdomadaire* de l'Ontario (1922) – ne visaient que les personnes employées dans les hôtels et les restaurants. Ces employés étaient considérés comme étant plus vulnérables puisqu'ils travaillaient dans des établissements qui pouvaient légalement fonctionner sept jours par semaine. De plus, la désignation du dimanche comme jour de repos « dans la mesure du possible » (conformément à la législation ontarienne et, plus tard, aux lois de nombreuses autres administrations), a servi de fondement législatif à l'enchâssement d'un jour de repos commun. Néanmoins, alors que la législation sur la fermeture

²³ Les employés du secteur du commerce de détail avaient aussi droit à 36 heures de repos consécutives par semaine de travail. Cette période de repos minimale a par la suite été réduite à 24 heures (en 2001), ce qui est la norme générale pour les autres employés.

²⁴ Au Manitoba, ces dispositions s'appliquent aux établissements commerciaux qui emploient normalement plus de quatre personnes, y compris le propriétaire, pour vendre des biens ou fournir des services et qui sont, par arrêté ou par règlement, exemptés de l'obligation de fermer le dimanche (conformément à l'alinéa 4.1(2)b) de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*). Au Nouveau-Brunswick, les commerces de détail visés sont ceux qui sont autorisés à ouvrir le dimanche en vertu de l'exemption liée à une zone touristique ou conformément à l'exemption générale concernant la période allant du dimanche précédant la Fête du Nouveau-Brunswick jusqu'au deuxième dimanche après Noël.

²⁵ Cette loi a été modifiée en 1925 pour stipuler que le jour de repos devrait se composer de 24 heures consécutives.

du dimanche visait, à un certain degré, l'observance religieuse, les lois sur le jour de repos hebdomadaire privilégiaient avant tout des principes laïques, à savoir l'amélioration des conditions de travail des travailleurs.

La *Convention sur le repos hebdomadaire (industrie)* de 1921 (C14) de l'Organisation internationale du travail (OIT) a également eu des effets importants sur la législation canadienne²⁶. Cette convention, qui est toujours en vigueur, stipule que le personnel employé dans tout établissement industriel devrait jouir, pour chaque période de sept jours, d'un repos de 24 heures consécutives au moins, lequel repos devrait être accordé « autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement » et tomber un jour de repos consacré par la tradition ou les usages du pays ou de la région. La Convention prévoit que les pays membres peuvent autoriser des « exceptions totales ou partielles » après consultation auprès des associations qualifiées des employeurs et des travailleurs et en tenant compte « de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées ». Mais elle prévoit également que des périodes de repos compensatoires soient accordées lorsqu'une période de repos hebdomadaire est suspendue ou réduite. La même année, l'OIT a adopté la *Recommandation sur le repos hebdomadaire (commerce)* (recommandation R18; non contraignante), élaborée pour promouvoir l'application de la plupart des dispositions de la convention C14 aux employés des établissements commerciaux. Des décennies plus tard, l'OIT a adopté une autre convention ainsi que deux recommandations relatives aux périodes minimales de repos hebdomadaire, soit la *Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux)* de 1957 (C106)²⁷; la *Recommandation sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux)* de 1957 (R 103) et la *Recommandation sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers)* de 1979 (R161).

Les dispositions contenues dans la *Convention sur le repos hebdomadaire (industrie)* ont constitué le fondement des lois sur les jours de repos adoptées par diverses provinces – le Manitoba, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Québec et la Nouvelle-Écosse – entre 1928 et 1937. Cette convention a aussi grandement influencé la législation fédérale. En effet, en 1935, l'année de sa ratification par le Canada, le Parlement canadien a adopté la *Loi sur le repos hebdomadaire dans les établissements industriels*²⁸. Bien que la Cour suprême du Canada ait statué précédemment que la réglementation de la durée du travail et des salaires minimums relevait de la compétence des législatures provinciales, le Premier ministre du Canada soutenait qu'une telle législation, si elle était élaborée en

²⁶ Le texte de cette Convention (Convention C14), ratifiée par le Canada le 21 mars 1935, est disponible sur le site Web de l'Organisation internationale du travail : www.oit.org.

²⁷ Le Canada n'a pas ratifié cette convention.

²⁸ Cette législation visait, en partie, la mise en application des recommandations de la Commission Price Spreads. Dans son enquête sur les conditions de travail au sein de diverses industries et professions, la Commission avait souligné l'exploitation généralisée des travailleurs et critiqué l'application inadéquate des normes du travail provinciales.

application d'un traité, relevait de la compétence fédérale. Or, deux ans plus tard, le Comité judiciaire du Conseil privé lui a donné tort en déclarant la *Loi ultra vires*²⁹.

Au fil du temps, toutes les administrations au Canada ont promulgué des lois prévoyant une période minimale de repos hebdomadaire³⁰. Les premières dispositions législatives ont évolué à plusieurs égards. D'abord, leur portée s'est progressivement élargie pour viser des employés qui avaient précédemment été exclus. Par exemple, au Manitoba et en Saskatchewan, la législation qui ne s'appliquait avant qu'aux industries dans les centres urbains, a été modifiée au début des années 1960³¹ pour englober les employés à l'échelle provinciale – quoique avec certaines exceptions. En second lieu, certaines administrations, notamment la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et le Yukon, ont augmenté la période minimale de repos hebdomadaire. Troisièmement, les dispositions des lois sur le repos hebdomadaire (telles que la *Loi sur la période de repos hebdomadaire* de 1954 du Nouveau-Brunswick) ont fini par être englobées dans des lois plus générales. Aujourd'hui, de telles dispositions sont contenues dans la législation sur les normes d'emploi de toutes les administrations au Canada³².

Législation actuelle

Période de repos hebdomadaire minimale

Toutes les provinces et tous les territoires, ainsi que le gouvernement fédéral, prévoient au moins 24 heures de repos consécutives par semaine dans leur législation sur les normes d'emploi³³. Les périodes de repos minimales sont plus longues dans certaines administrations : 32 heures consécutives par semaine en Colombie-Britannique, deux jours complets par semaine « dans la mesure du possible » au Yukon et, en Saskatchewan, deux jours par semaine pour les employés qui travaillent habituellement plus de 20 heures par semaine dans un établissement où il y a plus de 10 employés. Il existe même des dispositions spéciales sur le repos hebdomadaire qui visent des catégories d'employés en particulier. Par exemple, les préposés aux soins à domicile en Ontario et au Manitoba ont droit à au moins 36 heures

²⁹ Deux autres lois promulguées en 1935, la *Loi sur le salaire minimum* et la *Loi sur la limitation des heures de travail* ont été également invalidées par cette décision. Edith Lorentsen et Evelyn Woolner, *op. cit.*, p. 33.

³⁰ L'Île-du-Prince-Édouard a été la dernière administration à adopter des dispositions législatives en matière de repos hebdomadaire minimum (1991). En Ontario, le champ d'application des dispositions légales sur le repos hebdomadaire a été étendu aux personnes employées dans les secteurs autres que ceux du commerce de détail et du travail domestique en 2001.

³¹ La Saskatchewan a modifié sa législation en 1960 et le Manitoba en 1962. Cependant, en Saskatchewan, le champ d'application avait été étendu, par décret en conseil, à toutes les parties de la province en 1957.

³² D'autres types de législation, telle que les lois sur le salaire minimum, les congés annuels et la durée du travail, ont été intégrés de la même manière dans la législation sur les normes d'emploi.

³³ En Alberta et en Ontario, l'exigence est d'un jour de repos par semaine, en *moyenne*.

de temps libre pour chaque semaine de travail. Les mêmes dispositions s'appliquent aussi, dans le cas du Manitoba, aux travailleurs domestiques et aux préposés aux soins en foyer.

Établissement des périodes de repos

En ce qui concerne le moment auquel devrait être accordée la période de repos, les lois de neuf administrations³⁴ stipulent que le jour de repos hebdomadaire devrait coïncider avec le dimanche, dans la mesure du possible. Par ailleurs, quelques administrations permettent, sous certaines réserves, de reporter les périodes de repos à plus tard. En Alberta, le *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)* précise que les employés doivent se voir accorder un jour de repos par semaine de travail, deux jours de repos consécutifs par période de deux semaines de travail, trois jours de repos consécutifs par période de trois semaines de travail ou quatre jours de repos consécutifs par période de quatre semaines de travail. De même, en Ontario, les employés ont droit à 24 heures consécutives par semaine de travail ou à 48 heures d'affilée par période de deux semaines de travail consécutives. Dans le cas des travailleurs agricoles au Québec, le jour du repos peut être reporté à la semaine suivante. Selon les circonstances, les jours du repos peuvent être accumulés et pris à une date ultérieure en Colombie-Britannique (dans le cas des travailleurs sylvicoles alors qu'ils travaillent dans un camp éloigné), au Nouveau-Brunswick (avec l'approbation du directeur des normes d'emploi) et au Yukon (si un employé effectue régulièrement plus d'heures que la durée normale de travail quotidienne).

Exceptions

La portée des dispositions sur le repos hebdomadaire est souvent réduite par des exceptions spécifiques contenues dans les lois et les règlements sur les normes d'emploi. Par exemple, la plupart des administrations excluent un certain nombre de métiers et d'industries. Bien que les listes d'exclusions soient loin d'être uniformes au Canada, elles englobent souvent des groupes tels que les membres de professions désignées et les étudiants qui s'y destinent, les gestionnaires, les personnes de compagnie, les domestiques, les travailleurs agricoles, les pêcheurs, les guides de chasse, divers représentants de commerce et courtiers, les professionnels en technologie de l'information, les camelots, les aides familiaux résidents ainsi que les participants aux programmes d'expérience de travail. En outre, dans certaines provinces, les dispositions législatives concernant le jour de repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux employés visés par une convention collective, notamment à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique (à moins, dans ce dernier cas, que la convention collective ne contienne aucune disposition sur la durée du travail ou sur les

³⁴ Il s'agit du fédéral, des trois territoires ainsi que du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Saskatchewan. Cependant, dans le cas de la Saskatchewan, cette exigence ne s'applique qu'aux employés qui ont droit à deux jours de repos par semaine.

heures supplémentaires). Au Nouveau-Brunswick, les parties à une convention collective peuvent convenir d'un avantage, d'un privilège, d'un droit ou d'une obligation en remplacement de la période de repos hebdomadaire.

En outre, les employés sont parfois tenus d'effectuer un nombre minimum d'heures de travail durant une période donnée pour se prévaloir des dispositions sur le repos hebdomadaire : plus de trois heures par jour au Nouveau-Brunswick et plus de 20 heures par semaine en Saskatchewan.

La législation sur les normes d'emploi de cinq provinces³⁵ prévoit également qu'il est permis de déroger aux dispositions sur le repos hebdomadaire dans des circonstances exceptionnelles, par exemple les situations d'urgence. De plus, dans plusieurs administrations, les employeurs peuvent demander aux autorités désignées un permis les exemptant des exigences relatives au repos hebdomadaire minimal. Les conditions d'obtention d'un tel permis varient d'une administration à l'autre. Habituellement, un employeur doit prouver que la période de repos hebdomadaire causerait des difficultés excessives à l'entreprise ou présenterait peu d'intérêt pour les employés (p. ex., dans le cas des employés qui travaillent dans une région éloignée³⁶). L'octroi du permis peut aussi être lié à la condition que l'employeur accorde aux employés touchés d'autres périodes de repos ou qu'il obtienne leur consentement ou l'approbation de leur agent de négociation. Il convient de noter que l'obtention d'un permis n'est pas nécessaire en Colombie-Britannique : les employeurs dans cette province peuvent, au lieu d'accorder une période hebdomadaire de repos, rémunérer les heures travaillées durant cette période au taux des heures supplémentaires.

Analyse de la législation du travail
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme Travail, Développement des ressources humaines Canada
Le 1^{er} février 2003

³⁵ Il s'agit du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario.

³⁶ À Terre-Neuve-et-Labrador, la législation stipule explicitement qu'un employé qui travaille dans une région éloignée de la province peut informer par écrit son employeur qu'il veut renoncer aux jours de repos hebdomadaires.