

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Au Canada, toutes les administrations prévoient, dans leur loi sur les normes du travail, une durée minimale de congé annuel payé pour les employés qui y ont droit. Toutefois, il existe des différences marquées, à travers le pays, quant à la portée, aux conditions d'admissibilité, aux règles d'attribution et à la répartition des congés annuels, ainsi qu'à la façon de calculer la paye de vacances. En effet, comme l'ont souligné certains auteurs, « il existe peu d'aspects de la réglementation légale des relations de travail qui aient donné lieu à plus de complexité et à plus de diversification dans les différentes administrations que les vacances et les indemnités de vacances¹. » [TRADUCTION]

CONTEXTE HISTORIQUE

Au Canada, les dispositions législatives prévoyant le droit aux congés annuels payés datent d'une soixantaine d'années. En 1944, l'Ontario a promulgué la *Loi sur les heures de travail et les vacances payées (Hours of Work and vacations with Pay Act)* qui obligeait la plupart des employeurs d'accorder à leurs employés une semaine de vacances payées par an. L'assemblée législative de la province a ainsi agréé aux demandes des syndicats et du public relativement à l'application de normes minimales d'emploi en matière de congés annuels dans le cadre du contrôle des salaires imposé par l'État. Peu de temps après, d'autres provinces ont emboîté le pas : la Saskatchewan en 1944 (entrée en vigueur de la loi en 1946); la Colombie-Britannique, le Québec et l'Alberta en 1946, et le Manitoba en 1947. En 1970, toutes les autres administrations en avaient fait autant².

Les dispositions relatives aux congés payés ont évolué au cours des décennies qui ont suivi leur mise en application. Diverses administrations ont modifié leurs lois pour augmenter le nombre minimum de jours de congé annuel afin d'offrir, dans la majorité des cas, des congés supplémentaires aux employés ayant acquis plus d'années d'ancienneté et d'accroître le montant des indemnités de vacances en conséquence. Elles ont également apporté des modifications visant à alléger ou à éliminer certaines conditions d'admissibilité. À titre d'exemple, jusqu'à tout récemment, certaines administrations appliquaient des dispositions semblables à celles qui sont actuellement en vigueur à Terre-Neuve-et-Labrador, en vertu desquelles un employé doit travailler un nombre minimum d'heures normales de travail dans une année pour être admissible à des congés annuels³. En ce qui concerne l'administration et la mise en application

¹ Geoffrey England, Innis Christie et Merran Christie, *Employment Law in Canada*, 3^e éd., (Toronto, Butterworths, 1998), p. 8.130.

² Edith Lorentsen et Evelyn Woolner, *Fifty Years of Labour Legislation in Canada*, (ministère du Travail, Canada, 1950), p. 29, 38-41. Dans les autres administrations, les dispositions législatives relatives aux congés annuels payés sont entrées en vigueur pour la première fois au cours des années suivantes : 1955 au Nouveau-Brunswick; 1958 dans l'administration fédérale; 1959 en Nouvelle-Écosse; 1967 à l'Île-du-Prince-Édouard; 1968 dans les Territoires du Nord-Ouest; 1968 au Yukon et 1970 à Terre-Neuve.

³ La Nouvelle-Écosse et le Manitoba ont supprimé ces dispositions le 11 juillet 1991 et le 1^{er} mai 1999 respectivement.

des dispositions relatives à l'indemnité de vacances, on a assisté à un changement majeur, avec la disparition du système de coupons de vacances qui a eu cours pendant de nombreuses années dans l'industrie de la construction, ainsi que d'autres secteurs, de plusieurs provinces.

SITUATION ACTUELLE⁴

Durée minimum des congés annuels

Dans toutes les administrations, les employés ont droit à au moins deux semaines de congé annuel payé après chaque année d'emploi complétée, sauf en Saskatchewan, où les employeurs doivent accorder au moins trois semaines de congé annuel après une année de service.

Dans dix administrations, les employés ont droit à une semaine supplémentaire de congé payé après une certaine période de service. Ils bénéficient ainsi de trois semaines de congés annuels payés après cinq années d'emploi auprès du même employeur en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et au Québec, après six années dans les secteurs de compétence fédérale, et après six années d'emploi accumulées au cours d'une période de dix ans dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Finalement, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador, il en est ainsi après huit et quinze ans de service ininterrompu respectivement. En Saskatchewan, les employés se voient accorder quatre semaines de congé annuel payé après dix années de service. Il faut souligner qu'au Québec, les employés qui ont au moins une année de service ininterrompu, mais qui ne sont pas encore admissibles à trois semaines de congé annuel payé, peuvent sur demande obtenir une semaine de congé supplémentaire sans solde. Ce congé supplémentaire doit être pris en une seule tranche, bien qu'il ne soit pas nécessaire de le prendre immédiatement avant ou après un congé annuel payé.

Deux provinces, le Québec et le Nouveau-Brunswick, accordent des périodes de congé au prorata pour les employés qui ont moins d'une année de service chez leur employeur. Au Québec, ces employés ont droit à un jour de congé annuel par mois de *service ininterrompu* au cours de l'année de référence⁵ (jusqu'à un maximum de dix jours). Au Nouveau-

⁴L'information qui suit reflète les normes générales stipulées dans les lois et les règlements relatifs aux normes d'emploi ou du travail. Dans la plupart des cas, les normes qui s'appliquent à des catégories précises d'employés (p. ex., les employés assujettis au *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement* au Québec ou au *Règlement sur les modalités d'emploi dans certaines industries (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries Regulation)* en Ontario ne sont pas traités dans le présent document.

⁵Au Québec, l'« année de référence » désigne la période qui s'étend du 1^{er} mai au 30 avril, à moins qu'une entente ou un décret ne fixe une date de début différente.

Brunswick, les employés ont droit à au moins une journée de vacances par mois travaillé durant l'année de référence⁶, jusqu'à concurrence de deux semaines. En outre, un employé qui a complété huit ans de service continu, mais qui n'a travaillé que pendant une partie de l'année de référence, est admissible à une journée et quart de congé pour chaque mois travaillé au cours de cette période. En revanche, un employeur en Alberta peut, en vertu du *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)*, réduire les congés et l'indemnité de congé d'un employé en fonction du nombre de jours pendant lesquels il s'est absenté du travail⁷.

Pour simplifier l'administration des congés et des indemnités de vacances, particulièrement dans les grandes entreprises, certaines administrations permettent aux employeurs de désigner une date d'anniversaire commune, au lieu de calculer le temps de service de chaque employé⁸. Toutefois, une telle mesure est assortie d'un certain nombre de restrictions afin qu'elle ne limite pas le droit des employés à un congé annuel payé. À titre d'exemple, en Alberta, au Manitoba et dans les secteurs de compétence fédérale, les employeurs qui fixent une date d'anniversaire commune doivent offrir un congé payé calculé au prorata aux employés ayant accumulé moins d'un an complet de service à cette date. Au Manitoba, le directeur des normes d'emploi peut également, dans certaines circonstances, annuler une date d'anniversaire commune ou imposer des conditions pour son utilisation. En Colombie-Britannique, la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* stipule tout simplement qu'« un employeur peut avoir recours à une date commune pour calculer le droit au congé annuel de tous les employés (...), aussi longtemps que cette date n'entraîne pas une diminution des droits d'un employé » [TRADUCTION] à un congé annuel et à une indemnité de vacances⁹.

Finalement, en Ontario, des dispositions spéciales s'appliquent aux employés qui ne prennent pas leurs vacances en semaines complètes. Le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit est calculé en fonction du nombre de jours compris dans leur semaine normale de travail. S'ils ont un horaire irrégulier, on se fonde sur la moyenne du nombre de jours travaillés par semaine pendant les quatre mois qui précèdent immédiatement leurs vacances.

⁶ Au sens de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick l'« année de référence » désigne la période allant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante (par. 24(2)).

⁷ Il s'agit des jours d'absence au cours desquels l'employé devait ou devrait normalement travailler, mais ne l'a pas fait (*Employment Standards Code* de l'Alberta, R.S.A. (lois révisées de l'Alberta) 2000, ch. E-9, art. 44)

⁸ Il s'agit de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de la Saskatchewan et des secteurs de compétence fédérale. Comme il a été mentionné plus haut à la note 5, une « année de référence » différente peut être établie en fonction d'une convention, en vertu des dispositions législatives du Québec.

⁹ *Employment Standards Act* de la Colombie-Britannique, R.S.B.C. 1996, ch. 113, telle que modifiée, art. 60

Montant minimum des indemnités de vacances

Dans la plupart des administrations, l'indemnité de vacances s'établit à 4 p. 100 du salaire annuel de l'employé¹⁰, sauf si celui-ci a droit à trois semaines de congé. Dans ce cas, l'indemnité doit être égale à au moins 6 p. 100 du salaire annuel. En Saskatchewan, les indemnités sont calculées différemment. Elles représentent 3/52 du salaire gagné pendant l'année d'emploi ou 4/52 lorsque l'employé a droit à quatre semaines de congé annuel. Par ailleurs, en Alberta, un employé touchant un salaire mensuel a droit à une indemnité de vacances qui ne doit pas être inférieure au salaire qu'il a obtenu pour ses heures régulières au cours d'un mois de travail, divisé par 4?, pour chaque semaine de congé.

Au Québec, des dispositions particulières s'appliquent également aux employés qui s'absentent du travail pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité. Si cette absence entraînerait une diminution de l'indemnité annuelle de vacances de l'employé, l'indemnité de vacances doit être calculée en fonction du salaire hebdomadaire moyen qu'a touché l'employé au cours de la période de travail, multiplié par le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit. Ce montant peut être calculé au prorata pour les employés qui ont moins d'une année de service ininterrompu. Une indemnité de congé annuel calculée de cette façon ne doit pas dépasser le montant auquel un employé aurait droit s'il n'avait pas eu de congé ou d'absence.

Bien que la formule utilisée pour calculer l'indemnité de vacances (4 ou 6 p. 100 du salaire annuel) est la même dans la plupart des administrations, les types de rémunération (salaire, pourboire, indemnité de vacances) qui sont considérées comme des « salaires » diffèrent beaucoup d'une administration à l'autre. En effet, la définition du terme « salaire », tant au niveau de ce qu'il recouvre que de ce qu'il désigne précisément, varie dans les différentes lois sur les normes du travail. Au Québec, par exemple, selon la *Loi sur les normes du travail*, le salaire est constitué de « la rémunération en monnaie courante et [des] avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié¹¹. » Cette définition est plus large, mais beaucoup moins précise que celles qu'utilisent l'Alberta et l'Ontario; ces dernières énumèrent explicitement les types de rémunération (pourboires, dépenses, primes discrétionnaires) qui ne sont pas considérés comme des salaires aux fins du calcul, entre autres, des indemnités de vacances.

Les seuls types de rémunérations qui sont pris en considération dans l'ensemble des administrations canadiennes pour le calcul de l'indemnité de vacances sont les salaires et les commissions¹². D'autres types de rémunération peuvent être expressément inclus ou exclus, selon le libellé des lois et des règlements sur les normes du travail des diverses administrations. Ainsi, le paiement des heures supplémentaires entre en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de

¹⁰ Au lieu de faire référence aux « salaires annuels » les dispositions de certaines administrations relatives à l'indemnité de vacances renvoient aux « salaires totaux » ou aux « salaires gagnés au cours d'une année d'emploi ».

¹¹ Québec, *Loi sur les normes du travail*, Lois refondues du Québec, ch. N-1.1, par. 1(9).

¹² Toutefois, il faut souligner que plusieurs d'administrations ne tiennent pas compte des représentants de commerce qui sont rémunérés par commission, dans l'application des dispositions sur les vacances et les indemnités de vacances.

vacances dans 12 administrations, mais en est spécifiquement exclu dans les deux autres administrations¹³. Le Québec est la seule province qui inclut clairement les pourboires (s'ils sont déclarés par l'employé) dans le calcul de l'indemnité de vacances. Onze administrations excluent expressément les pourboires et gratifications, tandis que deux (le Manitoba et la Saskatchewan) ne précisent pas explicitement, dans leurs lois, s'ils sont inclus ou non. Les secteurs de compétence fédérale, le Manitoba, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse tiennent compte de la valeur monétaire du logement et des repas (bien qu'en Nouvelle-Écosse, cette disposition ne s'applique pas à l'industrie de la construction). L'indemnité de vacances perçue au cours de l'année d'emploi précédente est considérée comme étant une rémunération aux fins du calcul de l'indemnité de vacances, dans neuf administrations, mais tel n'est pas le cas dans cinq autres¹⁴. L'indemnité de jour férié est considérée comme un salaire par dix administrations, alors que deux autres précisent le contraire (deux administrations n'en font pas mention)¹⁵. Les indemnités tenant lieu d'avis de licenciement sont comptées dans huit administrations¹⁶, tandis que le fédéral, le Manitoba et l'Alberta les excluent de leur définition des salaires. De plus, un certain nombre d'administrations excluent explicitement les dépenses et les indemnités de déplacement, les cadeaux et primes discrétionnaires ainsi que les régimes d'avantages sociaux du calcul des indemnités de vacances¹⁷.

Finalement, des dispositions spéciales relatives à l'indemnité de vacances s'appliquent parfois à certaines catégories d'employés, particulièrement ceux qui occupent des emplois saisonniers, tel que dans les secteurs de la construction et de la récolte, où les salaires sont calculés en fonction d'une rémunération à la pièce¹⁸.

¹³ Le paiement des heures supplémentaires n'est pas inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances au Manitoba et en Alberta. Toutefois, dans cette dernière province, la rémunération versée pour les congés tenant lieu du paiement des heures supplémentaires est considérée comme faisant partie du salaire d'un employé et sert donc à calculer l'indemnité de vacances.

¹⁴ Incluse au niveau fédéral, en Alberta, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve-et-Labrador, dans les territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, au Québec, en Saskatchewan et au Yukon; exclue au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard.

¹⁵ Incluse au niveau fédéral, au Manitoba, à Terre-Neuve-et-Labrador, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec, en Saskatchewan et au Yukon; exclue en Alberta et au Nouveau-Brunswick. Elle n'est pas mentionnée en Colombie-Britannique, ni à l'Île-du-Prince-Édouard.

¹⁶ Il s'agit de la Colombie-Britannique, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, du Québec, de la Saskatchewan et du Yukon. Il est à noter qu'en Ontario une indemnité tenant lieu d'un préavis de licenciement est considérée comme faisant partie des revenus d'un employé aux fins de l'indemnité de vacances, mais cela n'est pas le cas d'une indemnité de cessation d'emploi.

¹⁷ Les dépenses, allocations de déplacement et les cadeaux et primes discrétionnaires sont explicitement exclus en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et au Yukon; l'Ontario exclut également les régimes d'avantages sociaux. Avec une exception, aucune administration ne tient précisément compte de ces paiements dans le calcul de l'indemnité de vacances. Au Québec, toutefois, les avantages sociaux accordés en remplacement d'une partie du salaire d'un employé sont considérés comme étant un salaire, tandis que les prestations qui dépendent d'événements circonstanciels (p. ex., des régimes d'assurance) ne le sont pas.

¹⁸ Par exemple, c'est le cas des travailleurs sylvicoles et des travailleurs agricoles qui récoltent à la main certains fruits, certains légumes ou certaines baies en Colombie-Britannique ainsi que des travailleurs de la construction en Alberta.

Délai de paiement des indemnités de vacances

Toutes les administrations ont des dispositions qui prévoient à quel moment un employeur doit verser l'indemnité de vacances à un employé. Toutefois, les exigences sont loin d'être identiques d'une administration à l'autre.

Normalement, l'indemnité de vacances doit être payée en un seul versement à l'intérieur d'une période déterminée, avant le début des vacances. À titre d'exemple, les trois territoires ainsi que le Québec et les provinces de l'Atlantique¹⁹ stipulent qu'un employé doit recevoir son indemnité de vacances au moins un jour avant le début de ses vacances. En Saskatchewan, l'indemnité de vacances doit être versée au cours des 14 jours qui précèdent la période de congé; lorsque le congé annuel est fragmenté, une partie de l'indemnité de vacances doit être versée avant chaque période de vacances. Au Manitoba, elle doit être versée le dernier jour de travail qui précède les vacances, à moins que l'employeur et l'employé ne s'entendent autrement.

Dans certaines administrations, l'indemnité de vacances doit être versée le jour normal de paye qui suit le début des vacances. Toutefois, cette disposition est sujette à certaines conditions. Dans le cas de l'Alberta, par exemple, les employés peuvent au lieu demander le versement de leur indemnité au moins un jour avant le début des vacances. Au sein des secteurs de compétence fédérale, l'indemnité de vacances peut être versée le jour normal de paye ou immédiatement après les vacances, mais uniquement dans les établissements où il ne serait pas pratique d'effectuer le paiement plus tôt ou lorsqu'il s'agit d'une pratique courante dans un établissement industriel. Autrement, l'indemnité de vacances doit être versée dans les 14 jours qui précèdent le début des vacances. En Colombie-Britannique, un employeur doit verser à l'employé son indemnité de vacances sept jours avant le début des vacances, sauf si les deux conviennent (ou qu'une convention collective prescrive) que le versement de l'indemnité soit effectué le jour de paye prévu pour l'employé.

En Ontario, il existe des dispositions détaillées concernant le versement de l'indemnité de vacances. Les employés qui sont visés par les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, doivent normalement recevoir leur indemnité de vacances en un seul montant global avant le début de leurs vacances. Cette règle comporte néanmoins de nombreuses exceptions. Lorsqu'un employeur verse le salaire d'un employé par dépôt direct, l'indemnité de vacances peut être déposée dans le compte soit le jour de paye qui survient pendant la période des vacances, soit plus tôt. Cette disposition s'applique également lorsqu'un employé ne prend pas ses vacances en semaines complètes. D'autre part, avec le consentement de l'employé, un montant d'indemnité de vacances peut être déposé à chaque jour de paye, au fur et à mesure qu'elle s'accumule, à condition que le montant soit indiqué séparément sur le relevé de paye. Un employé et un employeur peuvent aussi convenir d'une autre date pour le versement de l'indemnité de vacances. En Ontario, la *Loi*

¹⁹ En Nouvelle-Écosse, des dispositions stipulent que si un congé annuel est fractionné en deux ou plusieurs périodes, l'indemnité de vacances doit être versée le jour précédant une période de vacances ininterrompue d'au moins une semaine. Au Québec, une convention collective ou un décret peut prévoir le versement de l'indemnité de vacances à un moment différent.

stipule d'ailleurs que l'indemnité de vacances est payable même si les vacances ont été annulées en raison d'une grève ou d'un lockout.

Finalement, dans certaines provinces, comme la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan, la loi précise la date limite pour le paiement de l'indemnité de vacances lorsqu'un employé renonce à ses vacances²⁰. De plus, l'ensemble des administrations prévoit le paiement de toute indemnité de vacances due après une cessation d'emploi, normalement dans un délai prescrit.

Conditions d'admissibilité

Dans la plupart des administrations, les employés doivent avoir complété au moins une année de service continu chez leur employeur avant d'être admissibles à un congé annuel. La période d'emploi comprend tant le service actif que le service inactif (p. ex., les périodes de congé ou de mise à pied qui ne constituent pas une cessation d'emploi)²¹.

Dans certains cas, les employés dont le service chez le même employeur a été interrompu pendant une période relativement brève (comme c'est souvent le cas des employés saisonniers ou occasionnels) peuvent néanmoins être admissibles à des congés annuels. En Alberta, une interruption d'emploi de moins de trois mois doit être considérée comme une période de service continu dans le calcul de l'admissibilité d'un employé à des vacances. En Saskatchewan, une disposition (qui n'est pas encore en vigueur) de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)*, prévoit que le calcul du service d'un employé chez un employeur doit tenir compte d'une interruption d'emploi de moins de 13 semaines consécutives au cours d'une période de 52 semaines. Il convient de noter que la *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon stipule que les dispositions relatives aux vacances annuelles s'appliquent à tous les employés, y compris ceux qui occupent un emploi à temps partiel, ou encore un emploi saisonnier ou temporaire²².

Pour avoir droit à un congé annuel, les employés visés par la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* de Terre-Neuve-et-Labrador doivent également avoir travaillé pour un employeur au moins 90 p. 100 des heures normales de travail au cours d'une période de douze mois continue. Terre-Neuve-et-Labrador est la seule province du Canada à imposer une telle condition.

²⁰ En Nouvelle-Écosse, l'indemnité de vacances doit être versée au plus tard un mois après la période de douze mois au cours de laquelle l'employé l'a gagnée; en Saskatchewan, elle doit être versée au plus tard onze mois après la date d'admissibilité de l'employé à un congé annuel.

²¹ Cette condition est explicitement reconnue en Ontario dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (Lois de l'Ontario 2000, ch. 41, par. 33(2)). Pour une analyse de la portée juridique que recouvre la notion d'« emploi continu », voir également Geoffrey England, Innis Christie and Merran Christie, *Employment Law in Canada*, 3^e éd., (Toronto: Butterworths, 1998), p. 8.130.

²² *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon, R.S.Y 1986, ch. 54, tel que modifié, par. 19(1).

Il est à noter que les conditions d'admissibilité mentionnées ci-dessus ne s'appliquent qu'en ce qui a trait au droit à un congé annuel; elles ne concernent pas les indemnités de vacances. Même si un employé n'est pas admissible à un congé annuel, il doit malgré tout recevoir l'indemnité de vacances qui lui revient, au taux applicable. Les seuls employés qui n'ont pas droit à des indemnités de vacances sont ceux qui ne sont pas visés par les dispositions législatives pertinentes et, dans certaines provinces, ceux qui n'ont pas complété une période d'emploi déterminée : cinq jours civils en Colombie-Britannique, cinq jours consécutifs au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador, et 14 jours consécutifs au Yukon²³. En Ontario, les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac doivent compter au moins 13 semaines de service auprès d'un même employeur pour être admissibles à des congés annuels payés.

Un employé qui ne satisfait pas aux conditions d'admissibilité prescrites par la loi peut néanmoins avoir droit, en vertu d'une convention collective ou d'un contrat individuel, à un congé annuel ou à une indemnité de vacances.

Délai et préavis pour l'octroi des congés annuels

Dans toutes les administrations au Canada, l'employeur a la prérogative de déterminer le moment où chaque employé peut prendre son congé annuel, dans le cadre de certaines limites fixées par la loi.

Tout d'abord, un congé annuel doit être accordé dans un délai précis après la date d'admissibilité de l'employé au congé, soit quatre mois au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, 10 mois au sein des secteurs de compétence fédérale, au Manitoba, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et dans les trois territoires, 12 mois en Alberta, en Colombie-Britannique, au Québec et en Saskatchewan. Ainsi que le décrit la section suivante, certaines administrations peuvent autoriser les employés, normalement avec le consentement de leur employeur, à reporter leur congé annuel.

Par ailleurs, huit provinces de même que le gouvernement fédéral exigent que les employeurs donnent à leurs employés une période minimale de préavis avant le début de leur congé. Cette période de préavis va d'une semaine au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, jusqu'à quatre semaines au Québec et en Saskatchewan. Les employeurs relevant de la compétence fédérale et ceux de l'Alberta, de Terre-Neuve-et-Labrador et du Manitoba doivent donner un préavis d'au moins deux semaines (15 jours au Manitoba). Évidemment, ce préavis n'est pas nécessaire normalement s'il y a entente mutuelle entre employeur et employé au sujet de la date du début des vacances.

²³ Au Yukon, on estime que les employés qui travaillent des heures irrégulières ou moins de cinq jours par semaine satisfont à cette exigence s'ils ont effectué leurs heures et leurs jours réguliers de travail au cours d'une période de deux semaines.

Report des congés annuels

Le report du congé annuel prévu pour une année d'emploi est explicitement autorisé, sous certaines réserves, par la loi fédérale ainsi que les *Annual Vacations Regulations* (règlement sur les congés annuels) des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Pour être exécutoire, une entente écrite relative au report du congé annuel doit être signée par l'employé concerné et son employeur. Dans le cas des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, cette entente doit également être déposée auprès de l'agent des normes du travail (ANT). En outre, dans ces territoires, l'ANT peut autoriser la demande de report présentée par un employé, si ce report est motivé par des circonstances exceptionnelles. Bien qu'elle ne soit pas aussi explicite, la législation au Québec permet également de reporter un congé annuel à l'année suivante si une convention collective ou un décret le permet.

Dans un sens plus restreint, les employé(e)s en Ontario qui sont en congé de maternité, en congé parental ou en congé spécial peuvent reporter leurs vacances annuelles jusqu'après l'expiration de ce congé ou, si leur employeur y consent, à une date ultérieure, même si leur contrat de travail les en empêche ou limite leur possibilité de le faire. Cette mesure vise à assurer que les employés ne soient pas obligés d'abandonner une partie des vacances ou du congé auxquels ils ont droit. S'ils le préfèrent, ils peuvent néanmoins renoncer à leurs vacances tout en recevant leur indemnité de vacances.

Dans la plupart des administrations, la loi n'est pas très explicite dans les cas où un employeur reporte ou annule le congé annuel d'un employé dont les dates ont déjà été fixées auparavant. Toutefois, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador exigent, dans un tel cas, que l'employeur rembourse à l'employé les dépenses liées aux vacances qui ne peuvent être recouvrées par d'autres moyens (p. ex., les dépôts non remboursables, les pénalités et les dépenses payées d'avance).

Fractionnement des congés annuels

Dans la plupart des administrations, à l'exception du gouvernement fédéral, du Nouveau-Brunswick et des trois territoires, la loi stipule si les congés annuels doivent être accordés en une seule période continue ou en plusieurs périodes. En Alberta, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, les employeurs doivent permettre à leurs employés de prendre leurs congés annuels payés en une seule période continue. La même règle s'applique au Québec, mais avec quelques exceptions²⁴. Trois autres provinces, soit la Colombie-Britannique, le

²⁴ Au Québec, la *Loi sur les normes de travail* distingue certaines circonstances qui permettent le fractionnement du congé annuel. Les employeurs qui, avant le 29 mars 1995, fermaient leur établissement lors des congés annuels, peuvent fractionner les congés annuels d'un salarié qui a droit à trois semaines de congé en deux périodes dont l'une doit correspondre à cette période de fermeture; l'une de ces deux périodes doit être d'une durée minimale de deux semaines. En outre, une convention collective ou un décret peut prévoir le fractionnement des congés annuels en deux périodes ou plus, ou l'interdire. Comme on l'a noté précédemment, une période additionnelle de congé annuel non payé (voir la section intitulée « Durée minimum des congés annuels ») ne doit pas nécessairement être prise immédiatement avant ou après un congé annuel payé.

Manitoba et l'Ontario, stipulent que les employeurs ne peuvent fractionner les congés en des périodes de moins d'une semaine.

Néanmoins, les congés annuels peuvent parfois être fractionnés en périodes plus courtes. Dans certaines provinces, il revient à l'employé de décider si ses vacances seront fractionnées ou non. La législation de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Saskatchewan prévoit qu'un employé peut, en donnant un préavis à son employeur avant une date déterminée²⁵, décider de prendre un congé annuel en plusieurs tranches d'une durée d'au moins une semaine chacune²⁶. Au Québec, un employé ayant droit à un congé annuel de plus d'une semaine peut également demander que son congé soit divisé en deux périodes. Au Québec et en Saskatchewan, cette requête ne peut être refusée que si l'employeur ferme son établissement pendant une période correspondant au moins au congé annuel de l'employé, afin que tous les employés puissent prendre leur congé en même temps²⁷. Avec le consentement de leur employeur, les employés du Québec²⁸, comme ceux de Terre-Neuve-et-Labrador, peuvent scinder leur congé annuel en périodes plus courtes (en trois périodes ou plus au Québec; en des périodes de moins d'une semaine à Terre-Neuve-et-Labrador).

Dans d'autres provinces (l'Alberta, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario), le congé annuel d'un employé peut aussi être divisé en périodes plus courtes, bien que ce dernier doit obtenir, au préalable, le consentement de son employeur. Il arrive aussi que la législation fixe certaines limites quant à la durée minimale des périodes de congé. À titre d'exemple, en Alberta, les employés ne peuvent pas prendre leurs vacances en segments de moins d'un jour. En Nouvelle-Écosse, par ailleurs, le congé annuel d'un employé ne peut être fractionné que s'il comprend une période continue d'au moins une semaine.

Renonciation au congé annuel

Un certain nombre d'administrations, soit le gouvernement fédéral, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, la Saskatchewan et les trois territoires, permettent de façon explicite aux employés de renoncer à leur congé annuel en échange d'une indemnité. En général, cette disposition est assortie de certaines conditions strictes.

Dans tous les cas, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, la décision de renoncer à un congé annuel doit être prise d'un commun accord par l'employé et l'employeur. En Nouvelle-Écosse, un employé peut renoncer au congé auquel il a droit

²⁵ Un employé doit donner un préavis avant la date à laquelle il a droit au congé.

²⁶ À Terre-Neuve-et-Labrador, un congé annuel doit être pris par période d'une ou deux semaines ou, le cas échéant, de trois semaines.

²⁷ Pour ce faire, un employeur en Saskatchewan doit d'abord recevoir l'approbation écrite du directeur de la Direction générale des normes du travail (Labour Standards Branch).

²⁸ Sauf indication contraire dans une convention collective (voir la note 24).

en avisant son employeur par écrit, mais à la condition d'avoir travaillé moins de 90 p. 100 des heures normales de travail au cours d'une période continue d'une année.

En Ontario, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, il faut, à cet égard, obtenir l'autorisation de l'agent gouvernemental responsable. Dans ces deux derniers territoires, un agent des normes du travail (ANT) ne peut autoriser une renonciation que s'il est convaincu de l'existence de circonstances exceptionnelles.

Bien qu'une telle autorisation préalable n'est pas requise en Saskatchewan, la loi de la province stipule que toute entente sur le renoncement au congé annuel doit être déposée auprès du directeur de la Direction générale des normes du travail. En outre, ce genre d'entente ne peut être conclue qu'en période de pénurie de main-d'œuvre.

Le Québec est la seule administration dont la loi interdit explicitement aux employeurs de remplacer le congé annuel d'un employé par une indemnité compensatoire. Il existe cependant quelques exceptions. Les employeurs ne sont pas tenus de se conformer à cette règle si une convention collective ou un décret prévoit le contraire. De plus, un employé peut demander de renoncer à une troisième semaine de congé en échange d'une compensation, si l'établissement pour lequel il travaille ferme ses portes pendant deux semaines au cours de l'année pour donner à l'ensemble des employés une période de congé commune.

Dispositions visant à préserver le droit aux congés payés (jours fériés, obligations du successeur, préavis de licenciement et versement d'autres prestations)

Au Canada, la législation sur les normes du travail contient généralement des dispositions supplémentaires afin que les employés ne soient pas privés, dans certaines circonstances, des congés annuels auxquels ils ont droit.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec son congé annuel, un employé peut normalement prendre un jour de congé payé supplémentaire à une date ultérieure²⁹. Dans l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan, au Yukon et dans les secteurs de compétence fédérale, le congé annuel d'un employé doit être prolongé d'un jour. Ailleurs, l'employeur peut désigner un autre jour (de façon générale, avant le prochain congé annuel de l'employé et normalement avec son consentement) pour remplacer ce jour de congé payé. Au Nouveau Brunswick, en Ontario, au Québec, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, l'employeur peut normalement, avec le consentement de l'employé ou de son agent négociateur, verser une indemnité en compensation du jour férié.

La législation de toutes les administrations, sauf l'Île-du-Prince-Édouard, stipule qu'un employé est réputé ne pas avoir cessé ou interrompu son emploi si son employeur vend ou transfère son entreprise. Cette disposition signifie également

²⁹ À Terre-Neuve-et-Labrador, une disposition semblable permet à un employé qui prend un jour de congé pour décès au cours d'un congé annuel de prolonger ce dernier d'une journée supplémentaire.

que les jours de congé et les indemnités de vacances accumulées par un employé avant un transfert doivent être reportés après le changement de propriété de l'entreprise.

En ce qui concerne une cessation d'emploi, la loi en Saskatchewan et au Manitoba stipule qu'il ne faut pas inclure le congé annuel d'un employé dans le préavis de licenciement, ni considérer l'indemnité de vacances comme un paiement qui peut remplacer le préavis³⁰. De façon similaire, la législation en Colombie-Britannique et dans les trois territoires prévoit qu'un préavis de licenciement est sans effet s'il coïncide avec le congé annuel d'un employé. Des dispositions semblables existent en Nouvelle-Écosse, en Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador, mais elles peuvent être ignorées si l'employeur et l'employé signifient mutuellement leur accord par écrit.

En dernier lieu, un certain nombre de provinces ont adopté des dispositions énonçant explicitement que d'autres paiements ou prestations n'infléchissent pas le droit d'un employé à un congé annuel ou à une indemnité de vacances. C'est le cas pour les congés de maladie payés (en Colombie-Britannique et à l'Île-du-Prince-Édouard), les primes (en Colombie-Britannique et au Manitoba) et d'autres avantages pécuniaires (au Manitoba). En Colombie-Britannique, au Manitoba et à Terre-Neuve-et-Labrador, un employeur ne peut pas non plus réduire le congé payé d'un employé si ce dernier a reçu, lors d'une année précédente, un congé annuel ou une indemnité de vacances qui excède le minimum auquel il a droit en vertu de la loi. Néanmoins, cette disposition ne s'applique pas en Colombie-Britannique et au Manitoba lorsqu'un employé a obtenu un congé ou une indemnité de vacances en avance. Au Québec, toute période d'assurance salaire, maladie ou invalidité qui est interrompue par un congé annuel se continue après ce dernier, comme si elle n'avait pas été interrompue, malgré toute indication contraire dans une convention collective, un décret ou un contrat.

Exclusions des dispositions législatives relatives au congé annuel

Il arrive souvent que certaines catégories de travailleurs et d'industries soient exclues de l'application des dispositions relatives au congé annuel ou des normes du travail en général. Comme on peut s'y attendre, la liste des groupes visés ou exemptés varie de façon importante d'une administration à l'autre.

Certaines exclusions se retrouvent dans la législation de plusieurs administrations. On peut mentionner, entre autres, les gestionnaires, certains travailleurs agricoles, des vendeurs rémunérés à commission, les agents immobiliers, les participants à des programmes d'expérience de travail ou d'initiation au travail, les pêcheurs commerciaux, les employés de maison à temps partiel, les gardiens d'enfants et personnes de compagnie employés dans des maisons privées, les enseignants ainsi que les étudiants de certaines professions désignées et les membres qui exercent ces professions.

³⁰ Au Manitoba, toutefois, un employé et son employeur peuvent convenir autrement lorsque c'est l'employé qui met fin au contrat de travail.

Les employés dont les conditions de travail sont prescrites par une convention collective ne sont pas toujours visés par les dispositions relatives aux congés annuels. Tout dépend de l'administration concernée. Dans de nombreux cas, les dispositions relatives aux congés annuels peuvent être remplacées par une convention collective qui contient une clause contractuelle qui est, de façon générale, au moins aussi favorable aux employés³¹. Par contre, en Colombie-Britannique, les normes minimales de congés annuels prescrites par la loi ne s'appliquent pas aux employés dont la convention collective contient toute disposition relative aux congés annuels payés, même si cette disposition ne satisfait pas aux exigences générales qui sont prescrites par la loi et qui s'appliquent normalement aux établissements non syndiqués. Dans le même ordre, la plupart des normes d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard, notamment celles qui concernent les congés annuels et les indemnités de vacances, ne s'appliquent pas aux employés visés par une convention collective.

Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Direction générale du travail, Développement des ressources humaines Canada
Le 15 août 2002

³¹ Au Nouveau-Brunswick, les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* relatives aux congés annuels et aux jours fériés ne s'appliquent pas si, en vertu d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi, un employé reçoit des prestations de congés annuels et de jours fériés qui, ensemble, équivalent ou dépassent les prestations de congés annuels et de jours fériés prévues par la *Loi* (par. 22(1)). Toutefois, cette dernière stipule également que les parties à une convention collective peuvent convenir de substituer à une disposition de la *Loi* un avantage, un privilège, un droit ou une obligation prévue dans la convention collective (art. 4).