



- Sommaire -

- [Le 1er juillet : congé obligatoire ou mobile ?](#)
- [Des motifs d'accommodement jugés déraisonnables](#)

▲ **Le 1er juillet : congé obligatoire ou mobile ?**

Cette année, c'est un mardi que sera célébrée la Fête du Canada. Comme beaucoup d'employeurs, vous avez peut-être songé à devancer ce congé au lundi dans l'objectif de donner une fin de semaine de trois jours à vos salariés.

Objectif louable certes, mais qu'en est-il du point de vue légal ?

La *Loi sur les normes du travail* énonce que le congé de la Confédération doit être pris le 1er juillet. Cette loi est d'ordre public et toute convention qui va à l'encontre de celle-ci est nulle.

L'article 60 de la *Loi sur les normes de travail* se lit ainsi :

« Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. le 1er janvier;
2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
3. le lundi qui précède le 25 mai;
4. le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
5. le 1er lundi de septembre;
6. le deuxième lundi d'octobre;
7. le 25 décembre. »

Un jour férié et chômé est un jour où il doit y avoir cessation des activités pour la célébration d'une fête et où l'on doit cesser le travail. La *Loi sur les normes du travail* étant, faut-il le répéter, une loi d'ordre public, un employeur soumis à la législation provinciale serait donc dans l'obligation de donner congé à tous ses employés durant les sept jours prévus à l'art. 60 L.n.t..

Toutefois, comme toute bonne règle souffre d'exceptions, l'art. 59.1 L.n.t. prévoit que l'art. 60 ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours prévus à cet article. Un employeur qui correspond à ces critères aurait donc, à ce moment, l'entière discrétion pour déplacer un de ces jours fériés. Il pourrait ainsi, légalement, déplacer le congé de la Fête du Canada au 30 juin pour que ces employés puissent bénéficier d'une fin de semaine de trois jours.

Pour tous les autres employés, toutefois, il n'y a guère de choix. Le congé férié de la Fête du Canada devra être pris le mardi 1er juillet. Il ne peut en aucun temps être déplacé au lundi, et ce, même si tous vos employés y consentaient. Si la seule raison pour laquelle vous souhaitez déplacer le congé de la Fête du Canada au 30 juin est d'accommoder vos employés, vous feriez mieux de mettre de côté cette idée. Déplaceriez-vous au 23 décembre le congé de Noël parce que le 25 tombe un mercredi ? Poser la question c'est y répondre...

Auteur : Me Nicolas Leclerc

▲ **Des motifs d'accommodement jugés déraisonnables**

Le Tribunal des droits de la personne a rendu, le 26 octobre dernier, une importante décision (1) sur la légalité d'une entente qui avait été négociée entre l'Hôpital Juif de Montréal et le syndicat, imposant une norme d'application générale de sexualisation des postes de préposés aux bénéficiaires. Le tribunal a annulé cette entente au regard du droit des préposés aux bénéficiaires à des conditions de travail exemptes de discrimination.

L'entente sur la sexualisation des postes de préposés aux bénéficiaires énonçait que pour des raisons culturelles, traditionnelles et thérapeutiques, ainsi que pour le bien-être des patients, le syndicat et l'hôpital s'entendaient pour créer les titres d'emplois suivants sur la base du sexe :

- a) Préposé aux bénéficiaires : réservé aux hommes seulement;
- b) Préposée aux bénéficiaires : réservé aux femmes seulement.

Le tribunal a indiqué que le respect du choix des bénéficiaires pour leurs soins intimes ne doit pas pour autant avoir pour effet de nier le droit des préposés aux bénéficiaires d'être traités en toute égalité, sans discrimination eu égard à leur sexe, sans qu'aucune mesure d'accommodement raisonnable ne soit envisagée.

En l'espèce, le tribunal a conclu que l'hôpital n'avait pas établi par preuve prépondérante qu'il avait procédé à une analyse précise des besoins des bénéficiaires au regard des soins intimes.

Le tribunal a conclu que l'hôpital avait plutôt présumé que c'était le souhait de tous les bénéficiaires de recevoir des soins intimes par des préposés du même sexe que le leur, d'une part et, d'autre part, il avait répondu à la demande du syndicat de ne pas obliger les préposés aux bénéficiaires de sexe masculin à prodiguer des soins intimes à un bénéficiaire du sexe opposé au leur.

Le juge a indiqué qu'il incombait à l'hôpital de prouver qu'il lui était impossible de composer avec les demandes des plaignantes et des autres personnes lésées par la politique sans subir une contrainte excessive et que l'hôpital n'avait pas fait cette démonstration.

L'exercice des droits fondamentaux des bénéficiaires doit donc se faire dans le respect des droits tout aussi fondamentaux dont sont titulaires les employés de l'hôpital, lesquels ont droit à des conditions du travail exemptes de discrimination et à la sauvegarde de leur dignité.

Le tribunal rappelle une fois de plus que les libertés et les droits fondamentaux énoncés aux articles 1 à 9 de la *Charte*, ne sont pas des droits absolus. Les libertés et droits fondamentaux de chaque personne doivent ainsi s'exercer dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

C'est sans doute le caractère général de la politique qui a joué de façon importante dans la décision du tribunal. Il en aurait peut-être été autrement si on avait fait preuve de plus de discernement.

(1) *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse C. Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis*, 2007 OCTDP 29

Auteur : Me Raymond Nepveu

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?
[Désabonnement](#)

www.clcw.ca

[S'abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec ses 14 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos), de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges) et du Centre-du-Québec (Plessisville), et plus de 230 ressources dont près de 130 professionnels du droit dédiés, Cain Lamarre Casgrain Wells est devenu sans contredit aujourd'hui le cabinet d'avocats le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le Juriclip^{MC} est un bulletin électronique d'information juridique offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques précises qui vous donnent accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes aguerris actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels du droit mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le Juriclip^{MC} ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.