



# Le JURICLIP<sup>MC</sup>

## Travail et emploi



Édition du 31 mai 2015

[Transférer ce Juriclip](#)

### - SOMMAIRE -

- [La planification de la période des vacances](#)
- [Employeurs de compétence fédérale - modifications au Code canadien du travail concernant l'accréditation de syndicats](#)

#### ▲ La planification de la période des vacances

Les employeurs le savent, une période de vacances sans tracas doit être précédée d'une bonne planification. Vos salariés ont-ils le droit de décider du moment où ils partiront en vacances ? Si tout le monde veut partir en même temps, que se passe-t-il ? Avez-vous le droit de refuser de consentir à leurs demandes ? Quels sont les droits et les obligations des employeurs et des salariés quand vient le temps de planifier la période des vacances ?

Voici quelques rappels basés sur ce que la *Loi sur les normes du travail* prévoit :

- La durée des vacances dépend du nombre d'années de service continu du salarié.
- C'est l'employeur qui a le privilège de fixer la date des vacances de ses salariés.
- Un salarié a le droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre semaines à l'avance.
- Un salarié peut demander de reporter ses vacances à l'année suivante seulement si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, il est absent ou en congé.
- L'employeur a le droit de refuser le report des vacances du salarié. Il doit alors lui verser l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.
- Si le salarié a droit à plus de deux semaines de vacances, il a le droit de demander à son employeur de le fractionner en deux périodes. L'employeur a le droit de refuser cette demande de fractionnement des vacances d'un salarié s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.
- Si l'employeur y consent, le congé annuel peut être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié. Le congé dont la durée est d'une semaine ou

- [clcw.ca](http://clcw.ca)
- [S'abonner aux Juriclips](#)

#### - CLCW -

Avec 17 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, Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville, Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup, Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 350 ressources dont 185 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

#### - Le Juriclip<sup>MC</sup> -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne 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

moins ne peut cependant pas être fractionné.

De plus, si un de vos salariés a droit à deux semaines de vacances, il a le droit de vous demander une troisième semaine à ses frais. Il ne peut toutefois pas exiger que cette troisième semaine de vacances soit consécutive aux deux premières semaines. L'employeur ne peut lui refuser ce congé supplémentaire.

Qu'en est-il des salariés à temps partiel ? La *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'un employeur ne peut réduire les vacances d'un salarié à temps partiel. Celui-ci a droit aux mêmes vacances qu'un salarié à temps plein.

En matière de vacances, rien ne vaut une préparation proactive de l'employeur. Il est recommandé à cet effet d'aviser à l'avance vos salariés des règles d'attribution des vacances. Des règles claires, connues et appliquées de façon transparente et uniforme, préviendront la frustration et le sentiment d'injustice souvent provoqués par une préparation inadéquate des vacances.

Auteur : Me David Lecours

---

### ▲ Employeurs de compétence fédérale - modifications au *Code canadien du travail* concernant l'accréditation de syndicats

Certaines modifications au *Code canadien du travail* qui entreront en vigueur le 16 juin prochain rendront plus difficile l'accréditation de syndicats pour les employeurs de compétence fédérale.

Présentement, un syndicat qui souhaite représenter un groupe de travailleurs peut être accrédité automatiquement lorsqu'il démontre au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) que plus de 50 % des employés de l'unité de négociation ont signé une carte de membre et ont payé les frais pour devenir membres du syndicat. Si l'appui du syndicat se situe entre 35 % et 50 % des employés de l'unité de négociation, le CCRI ordonne un vote et si l'appui du syndicat se situe en deçà de 35 %, le CCRI rejette la demande d'accréditation.

Les modifications législatives provenant de la *Loi sur le droit de vote des employés* qui entreront en vigueur le 16 juin prochain mettent fin à la possibilité qu'un syndicat soit accrédité de façon automatique sans la tenue d'un vote.

À compter du 16 juin 2015, toutes les accréditations de syndicat nécessiteront la tenue d'un vote par scrutin secret. Un tel vote sera ordonné lorsque le syndicat présentera au CCRI la preuve que 40 % ou plus des travailleurs membres de l'unité de négociation sont des membres du syndicat. L'accréditation sera ensuite octroyée en cas de vote majoritaire en faveur du syndicat. Si, dans le cadre d'une demande d'accréditation, le syndicat ne démontre pas au CCRI que 40 % ou plus des travailleurs membres de l'unité de négociation sont des membres du syndicat, sa demande d'accréditation sera tout simplement rejetée.

De plus, la révocation d'une accréditation d'un syndicat sera facilitée par les modifications législatives qui entreront en vigueur le 16 juin prochain. Une personne doit présentement avoir l'appui de plus de 50 % des travailleurs de l'unité de négociation pour demander la révocation d'une accréditation

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 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* 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.

---

d'un syndicat. Ce seuil est réduit à 40 % par les modifications du *Code canadien du travail*. Lorsque 40 % des membres de l'unité de négociation auront manifesté au CCRI leur désir de ne plus être représentés par leur syndicat, un vote par scrutin secret pourra être tenu et l'accréditation du syndicat pourra être révoquée si la majorité des membres de l'unité de négociation votent contre le maintien de son accréditation. Il est à noter que le *Code canadien du travail* exige un taux de participation minimal de 35 % pour que ces votes soient valides.

Les modifications au *Code canadien du travail* qui seront en vigueur en juin prochain rendent donc l'accréditation d'un nouveau syndicat plus difficile et facilitent la révocation d'un syndicat déjà en place. Les employeurs de compétence fédérale assujettis au *Code canadien du travail* auront tout avantage à connaître et maîtriser ces nouvelles règles. Soulignons finalement que pour les employeurs régis par le *Code du travail* québécois, l'accréditation syndicale automatique sans vote demeure toujours possible.

Auteur : Me Marc-Olivier Laporte

---

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip<sup>MC</sup> ?

[Désabonnement](#)

---

Tous droits réservés © 2015 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.