

LES VACANCES ET LA CRISE SANITAIRE

30 avril 2020



La crise sanitaire en cours amène plusieurs organismes à se questionner à savoir s'ils doivent revoir le calendrier de vacances 2020 pour leur équipe de travail. La charge de travail a été réduite dans votre organisme et vous pensez demander aux travailleuses et travailleurs de prendre à l'avance leurs vacances en totalité ou en partie? Au contraire, la charge de travail dans votre organisme a explosé pendant la crise et vous envisagez de verser une indemnité de vacances à votre équipe de travail plutôt que de planifier la prise de vacances? La Loi sur les normes du travail précise quelles mesures peuvent être appliquées ou non concernant ces questions. Voici quelques informations et pistes de réflexion pour vous y retrouver.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL OBLIGER SON PERSONNEL À PRENDRE SES VACANCES ANNUELLES DE FAÇON ANTICIPÉE ?

Il est de la responsabilité de l'employeur de fixer les dates de vacances de ses travailleuses et travailleurs. Toutefois, ceux-ci ont « le droit de connaître la date de [...] congé annuel au moins quatre semaines à l'avance » (Art.72, Loi sur les normes du travail - LNT). L'employeur ne peut donc les contraindre à prendre leurs vacances annuelles à l'intérieur de ce délai.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER LE FRACTIONNEMENT DES VACANCES DES PERSONNES SALARIÉES EN PLUSIEURS PÉRIODES ?

L'employeur ne peut imposer le fractionnement des vacances, excepté si avant le 29 mars 1995, l'organisme fermait déjà pendant les vacances et a continué de le faire. Dans ce cas, le congé doit être fractionné « en deux périodes, dont l'une est celle de cette période de fermeture. L'une de ces périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines continues » (Art 71, LNT).

La personne salariée peut exiger le fractionnement de ses vacances en deux périodes, sauf s'il dispose d'une semaine ou moins de vacances ou si l'employeur est fermé pendant la période de vacances. Pour ce dernier cas, la personne salariée doit donc prendre ses vacances pendant cette période. Par ailleurs, si la travailleuse ou le travailleur veut fractionner ses vacances en plus de deux périodes, il devra obtenir l'aval de son employeur.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL VERSER UNE INDEMNITÉ DE VACANCES AU LIEU DE PLANIFIER LES CONGÉS ANNUELS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ?

Une personne salariée ne peut se faire rembourser la valeur de ses vacances annuelles au lieu de les prendre en temps, excepté si l'organisme ferme ses portes deux semaines pendant les vacances (art. 73, LNT). Dans ce cas, la travailleuse ou le travailleur qui a droit à trois semaines peut alors demander que la semaine excédentaire lui soit payée plutôt que de la prendre en congé.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL REPORTER LES VACANCES À L'ANNÉE SUIVANTE ?



Seules certaines situations peuvent justifier le report de vacances à l'année suivantes. La Loi prévoit qu'une personne salariée peut le demander si, à la fin des 12 mois suivant son année de référence, elle est absente pour « cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou d'un préjudice corporel grave en raison ou résultant d'un acte criminel dont elle est victime » ou « des raisons familiales ou parentales, y compris pour une absence en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant ». «L'employeur a le droit de refuser. Il doit alors verser à la personne salariée l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit » (voir site de la CNESST - LNT, art. 70 et son interprétation : <https://bit.ly/2W0Jx1K>).

PISTES DE RÉFLEXION

Un arrêt de plusieurs services et activités au sein de votre organisme, un manque de ressources financières, un sentiment d'iniquité au sein de votre équipe entre ceux et celles qui travaillent et ceux et celles qui ne travaillent pas ou très peu, mais qui sont toujours rémunérés : peu importe la raison, certains pourraient envisager de précipiter les vacances annuelles de leur équipe de travail. Malgré les circonstances exceptionnelles qui prévalent actuellement, votre organisme se doit de respecter ses obligations d'employeurs et de réfléchir aux implications d'une modification en ce sens.

QUE DISENT VOS POLITIQUES INTERNES ET VOTRE ÉQUIPE DE TRAVAIL ?

Il est possible que votre politique de conditions de travail prévoie quelque chose concernant le moment de prise de vacances (le moment de l'année, les modalités, etc.). Cette politique permet d'avoir une compréhension commune des règles de fonctionnement dans votre organisme, de prévenir les mécontentements, etc. S'y tenir est donc la voie à privilégier. Toutefois, modifier temporairement certaines de ses dispositions en raison de la COVID-19 est une question qui se pose peut-être pour vous. Cela pourrait toutefois amener des inquiétudes au sein de votre équipe de travail. Si vous pensez modifier le fonctionnement prévu à vos politiques internes en matière de vacances annuelles, vous devez vous assurer d'un traitement équitable et d'informer l'ensemble de votre équipe de vos intentions.

Pour de nombreux organismes, la flexibilité et les avantages sociaux, dont les vacances, peuvent compenser un faible salaire. De plus, il est fréquent d'impliquer d'une façon ou d'une autre les personnes salariées à la prise de décision, surtout lorsque celles-ci les concernent directement. Ces caractéristiques amènent l'équipe de travail à se sentir respectée, et jouent parfois un rôle en matière de rétention de personnel. Des changements en ces matières doivent donc être pesés, et adaptés à la réalité de votre organisme et de votre équipe.

L'OBJECTIF DES VACANCES ANNUELLES

Au-delà de vos obligations d'employeur, d'autres éléments sont à considérer concernant les vacances annuelles. Tous s'entendent pour affirmer qu'elles ont un effet bénéfique par une diminution du stress, préviennent l'épuisement professionnel, et font en sorte qu'on est ensuite plus efficace et mieux disposé au travail.

Certaines conditions favorisent les effets bénéfiques des vacances, comme le fait de ne plus avoir à respecter un horaire ou à remplir ses obligations professionnelles, mais également s'adonner à des activités agréables pouvant nous changer les idées, et permettre un certain ressourcement. Le contexte de confinement qui persiste actuellement est-il favorable à décrocher et à se ressourcer? En avançant les vacances, votre équipe sera-t-elle plus disposée à faire face aux défis à venir dès son retour au travail?

Nous ignorons encore quelles seront ces conditions pendant la période estivale, et si celles-ci permettront le ressourcement espéré. Toutefois, avec le déconfinement progressif qui est prévu au cours des prochaines semaines, il est probable que les conditions qui auront cours pendant l'été y seront plus propices que celles qui prévalent actuellement.

SI LES REVENUS DE VOTRE ORGANISME AMÈNENT DES QUESTIONNEMENTS SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LA PRISE DE VACANCES, NOUS VOUS RAPPELONS L'EXISTENCE DES MESURES SUIVANTES :



Subvention salariale d'urgence (SSU)

Subvention permettant « d'accorder aux employeurs admissibles une subvention salariale correspondant à 75 % du salaire, jusqu'à concurrence de 12 semaines, rétroactivement au 15 mars 2020 ». Pour en bénéficier, les organismes devront démontrer une baisse de 15 % de leurs revenus pour le mois de mars, et de 30 % pour les mois suivants. Ils pourront inclure ou exclure leur subvention gouvernementale dans le calcul. Pour les détails, consultez le lien suivant : <https://bit.ly/3a0dO5r>.

Prestation d'urgence du Canada (PCU)

Prestation de 500 \$ par semaine pendant un maximum de 16 semaines, aux travailleuses et travailleurs de 15 ans et plus qui cessent de travailler à cause de la COVID-19, qui n'ont pas quitté volontairement leur emploi, et qui ont gagné un revenu d'emploi d'au moins 5 000 \$ en 2019 ou dans les 12 mois précédant la date de leur demande. Pour les détails, consultez le lien suivant : <https://bit.ly/2YfrjE>.

Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial

« Ce programme réduira de 75 % des coûts mensuels des loyers commerciaux pour les petites et moyennes entreprises [incluant les OBNL et les organismes de bienfaisance] touchées par la COVID-19. » Le programme devrait être opérationnel à la mi-mai, et pourrait s'appliquer pour les mois d'avril et mai et juin. Plus d'information à venir (voir le communiqué : <https://bit.ly/2SwKnT1>).