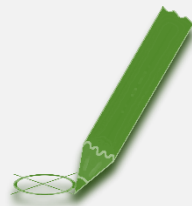




Petit guide d'introduction aux droits et obligations de l'employeur en cas de demande de congés relatifs aux élections



Questions auxquelles nous tenterons de répondre :

- Est-ce qu'un ou une employé-e peut demander un congé pour être candidat aux élections, membre du conseil d'une municipalité ou agent officiel?
- Quelles sont les balises pour ce type de demande?
- Qu'en est-il des avantages sociaux?
- Quels sont les mécanismes en œuvre pour gérer les plaintes?



À l'aube du déclenchement de la campagne électorale municipale, le RIOCM souhaite outiller les organismes communautaires sur les droits et obligations des employeurs et employés-es advenant le cas où une personne membre du personnel décide de se présenter comme candidat ou candidate.

Nous comprenons que la plupart des organismes communautaires choisissent de garder une certaine neutralité politique, mais notre système démocratique garantit le droit à toute citoyenne ou citoyen de pouvoir se présenter comme candidat-e ou agent-e officielle lors d'une élection. Comme regroupement d'organismes communautaires, nous croyons qu'il est du devoir de nos membres de respecter ces principes tout en permettant le maintien, lorsque souhaité, d'une distance entre les activités électorales et celles liées à la mission de l'organisme.

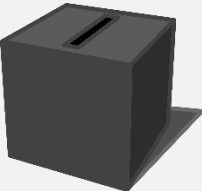

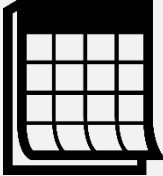
Nous vous proposerons dans ce guide quelques outils pour assurer le respect des droits des personnes voulant devenir candidats-es mais aussi l'établissement de balises claires pour les relations entre l'employé-e et l'organisme durant une campagne électorale.

Est-ce que l'employé-e, peut prendre congé pour assumer ce type de fonctions? Quels sont les droits et obligations à cet égard?

En se basant sur la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités – et principalement sur les articles 342 à 356, nous vous proposons ce petit outil posant un certain nombre de questions pertinentes à cet égard.

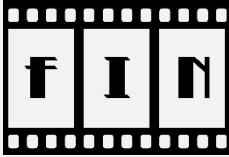


Un ou une employé-e veut prendre congé pour être candidat-e aux élections, membre du conseil d'une municipalité ou agent –e officiel-le . Est-ce que je dois lui accorder cela?

	<p>Est-ce qu'un ou une employé-e peut demander un congé pour être candidat-e aux élections, être membre du conseil d'une municipalité ou agent-e officiel-le?</p> <p>-Oui. Il ou elle peut obtenir un congé sans rémunération.</p>
	<p>Ce qu'il ou elle doit faire :</p> <p>-Déposer une demande écrite.</p>
	<p>Dans le cas des agent-e-s officiel-le-s, comment cela fonctionne?</p> <p>-Pour obtenir un congé pour être agent-e officiel-le, l'employé-e doit être agent e d'un parti autorisé ou candidat-e indépendant-e ou adjoint-e d'un agent officiel.</p>
	<p>À quel moment ?</p> <p>-Cette demande peut être déposée dès l'avis de l'élection. - La personne n'a pas besoin d'être préalablement candidat-e, membre du conseil de municipalité ou agent-e officiel-le (article 347 et 348)</p>



Quelles sont les balises autour de ce type de congé?



Est-ce qu'il y a une limite de temps pour ces congés ?

La durée maximale de congé sans rémunération est de **8 ans**. De façon plus précise :

348 Durée du congé : Toutefois, l'employeur ne peut être tenu d'accorder à son employé-e en vertu du premier alinéa, des congés sans rémunération pour une période globale excédant, selon la plus longue période, huit ans ou la durée de deux mandats.

1987, c. 57, a. 348.



Quelles sont les dates du début et la fin du congé?

350. Début du congé Le congé commence le jour où l'employé-e devient candidat-e, membre du conseil, agent-e officiel-le ou adjoint, selon le cas, ou le premier jour pour lequel il demande le congé, selon la plus tardive de ces échéances.

Quand termine le congé ?

- Pour un-e **candidat-e défait-e**: Le jour de la proclamation des résultats.
- Pour un-e **candidat-e élu-e au conseil** : Le jour de la fin de son mandat (jusqu'à un maximum de 8 ans ou de deux mandats).
- Pour un-e **agent-e officiel-le ou l'adjoint-e**: À l'expiration du délai fixé pour la transmission du rapport de dépenses électorales.

Est-ce que l'employé-e peut mettre fin à son congé lui-même ? **Oui.**

- **Candidat-e ou agent-e officiel-le** : en déposant un avis préalable de 5 jours.
- **Membre du conseil** : en déposant un avis préalable de 30 jours.

Est-ce que l'application du congé peut être variable?

- L'employé-e peut décider de prendre un congé total ou partiel.
- Dans le cas d'un congé partiel, l'employé-e doit préciser les jours ou les heures vissées.

(Article 351)



Qu'arrive-t-il avec les avantages sociaux?



Est-ce que l'employé-e conserve ses avantages?

Oui, à l'exception de sa rémunération, il ou elle conserve tous les avantages dont la personne bénéficierait si elle était au travail, et ce, malgré toute convention ou loi contraire.

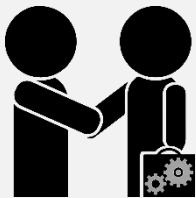
352. Malgré toute convention ou toute loi contraire, l'employé-e a droit, pendant la durée de son congé en tant que candidat, agent officiel ou adjoint, aux avantages dont il bénéficierait s'il était au travail, excepté à sa rémunération.



Est-ce que l'employé-e peut continuer à cotiser aux régimes auxquels il participe ?

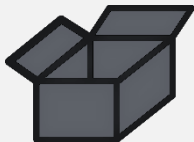
Il ou elle le peut. Pour ce faire il ou elle doit :

- Faire une demande écrite au début du congé;
- La personne peut continuer à cotiser en versant la totalité des primes, y compris, celles de l'employeur.



Est-ce que je dois reprendre l'employé-e après son congé?

354. À l'expiration du congé, l'employeur doit reprendre l'employé-e, aux conditions de travail qui prévalaient avant le début du congé ou à des conditions plus avantageuses pour l'employé-e, selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, l'entente entre l'employeur et l'employé-e, compte tenu des avantages auxquels la personne a continué d'avoir droit pendant son congé.



Qu'est-ce que je NE peux PAS faire ?

- Congédier;
- Mettre à pied;
- Suspendre;
- Rétrograder;
- Déplacer;
- Lui accorder des conditions moins avantageuses que celles auxquelles la personne a droit;
- Porter atteinte à aucun des avantages auxquels la personne a droit.



Qu'en est-il des vacances ?

355. Vacances Dans le cas du congé d'un candidat-e, d'un-e agent-e officiel-le ou d'un-e adjoint-e, l'employeur ne peut retrancher de la période de vacances de l'employé-e la durée du congé. 1987, c. 57, a. 355



Est-ce que l'employé-e peut porter plaintes?



À qui peut-il s'adresser?

356. L'employé-e qui croit avoir été victime d'une contravention à l'une des dispositions de la présente section peut soumettre sa plainte au Tribunal administratif du travail. Les dispositions applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.



Est-ce que l'employé-e a d'autres options s'il veut porter plainte?

Oui.

L'employé-e régi-e par une convention collective ou l'association accréditée qui le représente peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage plutôt que de porter plainte auprès du Tribunal administratif du travail. Les articles 17, 100 à 100.10 et 139 à 140.1 du Code du travail s'appliquent alors compte tenu des adaptations nécessaires.

Dans le cas où sont exercés à la fois le recours auprès du Tribunal administratif du travail et celui à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage, l'arbitre doit refuser d'entendre le grief. 1987, c. 57, a. 356; 2001, c. 26, a. 103; 2015, c. 15, a. 153



Annexe 1- Proposition de modèle d'entente entre un organisme et une employé-e qui devient candidat-e lors d'une élection

Voici un modèle d'entente qui peut être conclue entre un employeur et un-e employé-e advenant le cas ou celui ou celle-ci souhaite se présenter comme candidat-e ou assumer la charge d'agent ou agente officiel-le. Cette entente peut naturellement être adaptée selon vos besoins et ne doit en aucun cas contrevenir aux lois en vigueur.

Entente entre un organisme et un-e employé-es qui se porte candidat-e lors d'une élection soit scolaire, municipale, provinciale ou fédérale.

Notre organisme reconnaît l'importance de la démocratie et le droit pour ses employés-es de se présenter comme candidat-e d'une élection et également la place des femmes dans notre démocratie.

Conséquemment, tout en reconnaissant le droit des travailleuses et travailleurs de l'organisme de se porter candidats-es lors d'élections soit scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, l'organisme veut être en mesure de s'assurer qu'il ne sera pas utilisé ni identifié d'aucune manière d'une façon partisane, et ce, autant par les personnes qui se présentent pour un parti politique ou comme candidats-es indépendantes.

1. Objet de l'entente :

Le présent protocole d'entente a été formulé afin de préciser les dispositions pour que l'organisme ne soit en aucun cas utilisé ou identifié à la campagne électorale de l'employé-e.

2. Il est convenu :

2.1 Que l'employé-e s'engage à agir et à parler avec précaution pour éviter en tout temps d'associer l'organisme à sa campagne électorale.

2.2. Que si, lors de sa campagne électorale, il doit identifier son lieu de travail, il s'engage à ne pas nommer l'organisme mais à utiliser une expression du type « un organisme communautaire de la région ».

2.3. Qu'advenant le cas où l'employé-e demande un congé sans solde, complet ou partiel, il accepte que certaines de ses tâches puissent être réaménagées temporairement par l'organisme afin d'éviter toute confusion entre le travail qu'il accomplit et sa campagne électorale.



2.4. Qu'aucune activité reliée à sa campagne électorale ne sera exécutée sur son temps de travail.

2.5. Que l'employé-e n'utilisera pas le matériel de l'organisme pour sa campagne électorale (ordinateur, photocopies, téléphone, cellulaire, comptes de médias sociaux, etc.), et ce, même en dehors de ses heures de travail.

2.6. Qu'advenant le cas où l'employé-e demande un congé sans solde à temps partiel, l'employé-e, peut s'absenter lors des heures régulières de travail, après s'être entendu-e avec la direction ou le conseil d'administration, pour participer à une activité liée à sa campagne électorale seulement si son absence ne compromet pas les engagements de l'organisme. Durant les heures de travail prévues, en tout temps, la priorité doit être accordée au travail à accomplir.

3. En cas de manquement

3.1 S'il y a manquement à l'entente, cela sera considéré au même titre qu'un manquement au contrat de travail et les mêmes conséquences s'appliqueront.

4. Évaluation de l'entente

4.1 Après la campagne électorale une évaluation conjointe de l'entente sera réalisée afin de vérifier s'il y a eu des impacts de la campagne électorale sur l'organisme et d'identifier des améliorations à apporter au protocole.

Entente signée à Montréal le, xx 2017

Représentant-e de l'organisme

Employé-e



Annexe 2- Extraits de la Loi électorale du Québec (chapitre E-3.3)

144. Tout employeur doit, sur demande écrite, accorder un congé sans rémunération à un employé faisant partie du personnel électoral pour lui permettre d'exercer ses fonctions.

Les articles 250 à 255 s'appliquent à cet employeur.

248. Tout employeur doit, sur demande écrite, accorder un congé sans rémunération à un employé qui est candidat ou qui a l'intention de le devenir. Cette demande peut être faite en tout temps à partir de la date du décret ordonnant la tenue d'une élection. Le congé commence au jour demandé par l'employé et se termine le trentième jour qui suit l'expiration de la période prévue pour la production d'une déclaration de candidature s'il n'est pas candidat ou, s'il est candidat, le trentième jour qui suit la proclamation d'élection.

L'employé peut mettre fin à ce congé en tout temps.

1989, c. 1, a. 248.

249. Tout employeur doit, sur demande écrite, accorder un congé sans rémunération à un employé qui agit comme agent officiel d'un candidat. Cette demande peut être faite en tout temps à partir de la réception par le directeur du scrutin de la déclaration de candidature du candidat pour lequel il agit comme agent officiel.

Tout employeur doit, sur demande écrite, accorder un congé sans rémunération à un employé qui agit comme agent officiel d'un parti autorisé. Cette demande peut être faite en tout temps à compter de la date du décret ordonnant la tenue d'une élection. Le congé commence au jour demandé par l'employé et se termine le cent-vingtième jour qui suit celui du scrutin.

L'employé peut mettre fin à ce congé en tout temps.

1989, c. 1, a. 249; 2001, c. 2, a. 19.

250. Le congé peut être total ou partiel, selon la demande de l'employé. Si ce dernier demande un congé partiel, il doit préciser les jours et les heures visés.

1989, c. 1, a. 250.

251. Malgré toute convention ou toute loi contraire, l'employé a droit, pendant la durée de son congé en tant que candidat ou agent officiel, aux avantages dont il bénéficierait s'il était au travail, excepté sa rémunération.

1989, c. 1, a. 251.



252. L'employé peut, après en avoir fait la demande écrite au début du congé, continuer pendant celui-ci à cotiser à tous les régimes auxquels il participe en versant la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.
1989, c. 1, a. 252.

253. À l'expiration du congé, l'employeur doit reprendre l'employé aux conditions de travail qui prévalaient avant le début du congé ou à des conditions plus avantageuses pour l'employé, selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, l'entente entre l'employeur et l'employé, compte tenu des avantages auxquels il a continué d'avoir droit pendant son congé.
1989, c. 1, a. 253.

254. L'employeur ne peut, en raison du congé, congédier, mettre à pied, suspendre, rétrograder ou déplacer l'employé, ni lui accorder des conditions de travail moins avantageuses que celles auxquelles il a droit, ni porter atteinte à aucun des avantages reliés à son emploi et auxquels il a droit.
Il ne peut, non plus, retrancher de la période de vacances de l'employé la durée du congé.
1989, c. 1, a. 254.

255. L'employé qui croit avoir été victime d'une contravention à l'une des dispositions de la présente section peut soumettre sa plainte au Tribunal administratif du travail. Les dispositions applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires.

L'employé régi par une convention collective ou l'association accréditée qui le représente peut choisir d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage plutôt que de porter plainte auprès du Tribunal administratif du travail. Les articles 17, 100 à 100.10 et 139 à 140.1 du Code du travail s'appliquent alors compte tenu des adaptations nécessaires.

Dans le cas où sont exercés à la fois le recours auprès du Tribunal administratif du travail et le recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, l'arbitre doit refuser d'entendre le grief.



Amendes

556. Est passible, s'il s'agit d'une personne physique, d'une amende de 1 000 \$ à 10 000 \$ pour une première infraction et de 10 000 \$ à 30 000 \$ pour toute récidive dans les 10 ans ou, s'il s'agit d'une personne morale, d'une amende de 5 000 \$ à 30 000 \$ pour une première infraction et de 20 000 \$ à 60 000 \$ pour toute récidive dans les 10 ans:

1° l'employeur qui contrevient à l'une des dispositions des articles 144, 248 à 254 ou 335;

2° l'employeur qui se sert de son autorité ou de son influence pour inciter l'un de ses employés à refuser d'être membre du personnel électoral ou à abandonner cette charge après l'avoir acceptée;

3° quiconque, illégalement et sans droit, fabrique, contrefait, enlève, utilise, détruit, donne, vend ou met en circulation un insigne devant servir au recenseur;

4° quiconque propage sciemment la fausse nouvelle du retrait d'un candidat;

5° quiconque sciemment imprime ou utilise un faux bulletin de vote, altère ou contrefait un bulletin de vote.

1989, c. 1, a. 556; 2011, c. 38, a. 19.

Source images : <https://pixabay.com/fr>