# Le jour du scrutin approche : les obligations de l'employeur en vue de l'élection fédérale

23 avril 2025

## Auteurs


Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Simon Gagné-Carrier

Avocat


Le 28 avril 2025, les électeurs canadiens se rendront aux urnes pour les élections fédérales. Dans ce contexte, il apparaît utile de faire un bref retour sur les obligations de l'employeur en regard de la *Loi électorale du Canada*[1] (la « ***Loi*** ») ainsi que sur les sanctions applicables en cas de contravention.

**En bref**

L'employeur est tenu d'accorder à ses employés admissibles une période de trois heures consécutives le jour de l'élection afin qu'ils puissent voter et ce, sans perte de salaire. Si en raison de son horaire, un employé ne peut pas exercer son droit, l'employeur doit aménager son quart de travail afin de le lui permettre.

En vertu de ses droits de direction, l'employeur peut déterminer la période durant laquelle les employés seront libérés de leur poste pour aller voter. Ce droit doit être exercé de façon raisonnable et dans les limites, le cas échéant, des dispositions applicables de la convention collective.

À cet effet, il est à noter qu'au Québec, les bureaux de vote seront ouverts de 9h30 à 21h30.

Par ailleurs, l'employeur ne pourrait en aucun temps forcer un employé à exercer son droit de vote par anticipation.

En cas de contravention à la *Loi*, l'employeur pourrait se voir imposer une amende allant jusqu'à 2 000 $.

Il existe cependant certaines infractions susceptibles d'entraîner des peines prévues significativement plus importantes. Ainsi, la *Loi* prévoit notamment qu'il est interdit à l'employeur « *d'empêcher, par intimidation, abus d'influence ou de toute autre manière, son employé habile à voter*

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

*de disposer de trois heures consécutives pour aller voter*. »[2] Dans de tels cas, une amende d'au plus 50 000 $ ou une peine d'emprisonnement de cinq ans peut être imposée à l'égard du contrevenant.

Il en va par ailleurs de même pour l'employeur qui, par intimidation ou contrainte, tente de forcer ou force un employé « *à voter ou à s'abstenir de voter ou à voter ou à s'abstenir de voter pour un candidat donné ou un parti enregistré donné à une élection*. »[3] Un employeur prudent devrait conséquemment éviter de faire des commentaires ou adopter des comportements susceptibles d'être interprétés par ses employés comme une tentative d'influencer leur vote.

**Conclusion**

Le jour du scrutin approchant à grand pas, n'hésitez pas à communiquer avec un membre de notre équipe en droit du travail et de l'emploi si vous avez des questions particulières quant à l'application de la *Loi*.

---

[1] L.C., 2000, ch. 9.

[2] *Id*., art. 134.

[3] *Id*., art. 282.8.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*