Élections provinciales : employeurs, êtes-vous prêts pour le jour du vote?

25 septembre 2026

Auteurs

Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Anne-Sophie Paradis

Avocate

Le 5 octobre prochain auront lieu les élections provinciales au Québec. En vue de cette journée de scrutin, un rappel des obligations de l'employeur prévues par la *Loi électorale*[1] s'avère de mise.

1. Période pour aller voter

Le jour des élections, un employeur doit s'assurer que ses employés habiles à voter disposent d'une période de quatre (4) heures consécutives pour aller voter pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin, soit entre 9 h 30 et 20 h[2]. Cette période ne comprend pas le temps normalement accordé pour les repas[3].

Au sens de la *Loi électorale*, un employé possède la qualité d'électeur s'il a 18 ans, est de citoyenneté canadienne, est domicilié au Québec depuis six (6) mois, n'est pas visé par une incapacité de voter résultant d'un jugement de tutelle et n'est pas autrement privé de ses droits électoraux en vertu de certaines lois[4].

Si les heures de travail d'un employé ne lui permettent pas de disposer de cette période de quatre (4) heures, son employeur doit lui accorder le congé requis. La détermination du moment de la journée où ce congé est accordé relève de la prérogative de l'employeur[5]. En vertu de son droit de gérance, l'employeur peut ainsi modifier l'horaire de travail d'un employé afin qu'il dispose du temps requis pour aller voter. Toutefois, la *Loi électorale* prévoit qu'aucune déduction sur le salaire de l'employé ne pourra être effectuée. De plus, l'employeur ne peut imposer aucune sanction à cet employé par suite de son absence du travail durant ce congé[6].

Ajoutons que le droit de gérance ne permet pas à un employeur de contraindre un employé à voter par anticipation.

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

À l'inverse, si le quart de travail d'un employé se termine avant 16 h ou débute après 13 h 30, ce dernier dispose déjà de la période minimale requise pour aller voter et l'employeur n'a donc aucune obligation additionnelle envers cet employé.

Notons finalement qu'un employé peut renoncer explicitement, même de manière partielle, à sa période de congé pour exercer son droit de vote[7].

2. Personnel électoral

Si un employé fait partie du personnel électoral et demande par écrit un congé à son employeur pour lui permettre d'exercer ses fonctions, la *Loi électorale* oblige l'employeur à faire droit à une telle demande. Ce congé est sans rémunération[8].

3. Sanctions

La *Loi électorale* prévoit qu'un employé qui croit avoir été victime d'une violation de son droit de bénéficier de quatre heures pour voter peut déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, de la même façon qu'un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de la *Loi sur les normes du travail*[9]pourrait le faire[10].

La *Loi électorale* prévoit également des sanctions pénales en cas de contravention. À titre d'exemple, l'employeur qui ne permet pas à un employé de disposer de quatre heures consécutives pour voter s'expose à une amende de 5 000 à 30 000 $ pour une première infraction, et de 20 000 à 60 000 $ en cas de récidive dans les dix ans[11].

Les mêmes sanctions s'appliquent à l'employeur qui ne permet pas à un employé membre du personnel électoral de s'absenter du travail pour l'exercice de ses fonctions. Elles visent également l'employeur qui « se sert de son autorité ou de son influence pour inciter un employé à refuser d'être membre du personnel électoral ou à abandonner cette charge après l'avoir acceptée[12] ».

---

1. *Loi électorale*, RLRQ, c. E-3.3 (la « **Loi** »).
2. *Id*., art. 333 et 335 al. 1.
3. *Id*., art. 335 al. 1.
4. *Id*., art. 1.
5. *Id*., art. 335 al. 2.
6. *Id*., art. 335 al. 3.
7. https://www.electionsquebec.qc.ca/comprendre/comprendre-le-vote/quatre-heures-pour-voter/
8. *Loi électorale*, art. 144.
9. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1.
10. *Loi électorale*, art. 335 al. 4.
11. *Id.*, art. 556.
12. *Id*.

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