

Gains inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances

	Féd. ¹	Alb.	C.-B.	Man.	N.-B.	T.-N.-Lab.	T.N.-O./Nun.	N.-É.	Ont.	I.-P.-É	Qc ²	Sask.	Yukon
Salaire régulier	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commissions	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Heures supplémentaires ³	✓	X ⁴	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pourboires/ gratifications	X	X	X	~	X	X	X	X	X	X	✓ ⁵	~	X
Logement et repas (valeur monétaire)	✓	~	~	✓	~	~	~	✓ ⁶	✓	✓	✓	✓	~
Indemnité de vacances ⁷	✓	✓	✓	X	X	✓	✓	X	X	X	✓	✓	✓
Indemnité de jour férié	✓	X	~	✓	X	✓	✓	✓	✓	~	✓	✓	✓
Indemnité de licenciement	X	X	✓	X	~	~	✓	✓	✓ ⁸	~	✓	✓ ⁹	✓ ¹⁰
Allocations de dépenses ou de déplacement	~	X	X	~	~	~	~	~	X	~	~	~	X
Cadeaux ou primes discrétionnaires ¹¹	~	X	X	~ ¹²	~	~	~	~	X	~	X	~	X
Régimes d'avantages sociaux	~	~	~	~	~	~	~	~	X	~	✓/X ¹³	~	~

✓ = inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances

X = expressément exclus du calcul de l'indemnité de vacances

~ = Aucune précision

Notes:

¹ En vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, le congé de décès payé (par. 210(2)) ainsi que les paiements versés à l'occasion d'un congé autorisé à une employée qui est en attente de la décision de son employeur concernant sa réaffectation ou son congé lié à la maternité (par. 205(2)) sont également considérées être un salaire et doivent donc être inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances.

² La *Loi sur les normes du travail* du Québec définit le salaire comme étant « la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié ». (par. 1(9))

³ Il est à noter que la Saskatchewan est la seule province qui inclut expressément la rémunération pour les heures supplémentaires dans le calcul de l'indemnité de vacances. Toutefois, la plupart des autres administrations ont une définition assez large du salaire pour y inclure le paiement des heures supplémentaires (ainsi que d'autres formes de rémunération, comme les commissions). Par exemple, dans le *Code canadien du travail* (administration fédérale), le « salaire » comprend « toute forme de rémunération reçue pour prix d'un travail, à l'exclusion des pourboires et autres gratifications ».

⁴ Toutefois, la somme versée pour un congé compensatoire tenant lieu du paiement des heures supplémentaires est considérée comme faisant partie du salaire de l'employé, et sert donc à calculer l'indemnité de vacances.

⁵ Il s'agit de pourboires qui sont déclarés.

⁶ Sauf dans l'industrie de la construction.

⁷ Il s'agit de l'indemnité de vacances reçue au cours de l'année de référence (c.-à-d. au cours de l'année d'emploi précédente).

⁸ En Ontario, un montant tenant lieu de préavis de licenciement est considéré comme faisant partie de la rémunération d'un employé aux fins de l'indemnité de vacances. Toutefois, l'indemnité de cessation d'emploi ne l'est pas.

⁹ Même si l'indemnité de départ n'est pas mentionnée explicitement comme faisant partie de la rémunération d'un employé aux fins du calcul de l'indemnité de vacances, l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* de la Saskatchewan stipule que toute somme versée par un employeur à un employé, aux termes de cette loi, doit être considérée comme un salaire versé à l'employé.

¹⁰ La *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon stipule que les dommages et intérêts accordés lors d'une action pour renvoi injustifié ne doivent pas être considérés comme un salaire (par. 1(1)).

¹¹ Cette catégorie s'applique aux primes qui sont accordées à la discrétion de l'employeur et qui ne sont pas liées aux heures de travail, au rendement ou à l'efficacité d'un employé.

¹² Le *Code des normes d'emploi* du Manitoba stipule que « le fait pour l'employeur de verser une prime ou un autre avantage monétaire à l'employé ne porte pas atteinte aux droits de celui-ci à un congé annuel ou à une indemnité de congé annuel » (art. 40). Cependant, cela ne signifie pas qu'il faut ajouter les primes discrétionnaires au salaire lorsqu'on calcule l'indemnité de vacances de l'employé.

¹³ Selon la Commission des normes du travail du Québec, les avantages marginaux qui sont consentis au salarié en remplacement d'une partie du salaire sont considérés comme étant un salaire, alors que ceux dont le salarié ne bénéficiera pas nécessairement mais qui dépendent d'événements ponctuels (primes d'assurance dentaire et primes d'assurance-vie) ne sont pas considérés comme étant un salaire. (Interprétation du paragraphe 1(9) de la *Loi sur les normes du travail*. Voir le site Internet : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/definitions/index.asp>).