

# JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont des journées qui ont une signification particulière et qui ont été instituées par les gouvernements pour commémorer ou souligner certains événements, le plus souvent à caractère religieux ou historique. Au Canada, toutes les administrations prévoient un certain nombre de jours fériés d'importance nationale ou régionale dans les lois régissant l'emploi ou les normes de travail. Les employés qui satisfont aux conditions d'admissibilité ont droit à un congé payé ou, s'ils sont tenus de travailler ou acceptent de le faire, à une rémunération pour le travail exécuté, et cela à un taux majoré.

## HISTORIQUE

À l'origine, la rémunération versée pour les jours fériés au Canada était principalement réglementée par les conventions collectives. C'est dans la *Loi sur le salaire minimum (Minimum Wage Act)* de 1947, en Saskatchewan, que l'on retrouve les premières dispositions législatives établissant des jours fériés payés. En vertu de cette loi, les employés à plein temps admissibles qui ne travaillaient pas l'un des huit jours fériés désignés avaient droit à leur salaire normal, tandis que ceux qui devaient travailler ces jours-là étaient rémunérés à taux majoré. En 1960, la loi a été assouplie afin de permettre aux employeurs et aux syndicats représentant la majorité des employés de l'unité de négociation pertinente de s'entendre en vue de substituer un autre jour ouvrable à n'importe quel jour férié<sup>1</sup>.

La loi de la Saskatchewan a servi de modèle pour l'établissement de dispositions sur les jours fériés payés au Canada. En effet, des lois semblables ont été adoptées au Manitoba en 1951, puis en Alberta en 1965 et par le gouvernement fédéral en 1966. En 1972, deux autres administrations, soit la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse, avaient inclus des jours fériés payés dans leur législation. La dernière administration à instaurer, par voie législative, des jours fériés payés a été l'Île-du-Prince-Édouard, en 1987.

D'autres lois, par exemple celles qui régissaient les usines et la fermeture des magasins, ont souvent précédé et évolué en parallèle avec les dispositions des lois sur les normes d'emploi concernant les jours fériés. En général, elles imposaient aux entreprises, avec quelques exceptions, l'obligation de fermer leurs portes certains jours fériés précis. Toutefois, elles n'obligeaient pas l'employeur à verser une rémunération à leurs employés chômant ces jours-là.

Le principal objectif des jours fériés est d'offrir aux employés quelques jours de congé afin de leur permettre de se reposer ou de s'adonner à d'autres activités, tout en s'assurant, par le versement d'une indemnité, qu'ils ne soient pas pénalisés financièrement pendant cette période. Même si, dans la plupart des administrations, l'employeur peut exiger qu'un employé travaille un jour férié, l'obligation de lui verser un taux de salaire majoré peut constituer un élément dissuasif. Un argument qui est parfois invoqué en faveur des jours fériés est qu'ils peuvent contribuer à créer des possibilités d'emploi en réduisant le temps de travail des travailleurs déjà en place<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Canada, ministère du Travail, Direction de la législation, *Législation ouvrière des dix dernières années: Une revue des mesures législatives ouvrières adoptées de 1951 à 1960*, 1960, pp. 18-19.

<sup>2</sup> On trouve une discussion sur la raison d'être des dispositions relatives aux jours fériés dans l'ouvrage de Geoffrey England, Innis Christie et Merran Christie, intitulé *Employment Law in Canada*, 3<sup>e</sup> éd., v. 1 (Toronto, Butterworths, 1998), p. 8.121-8.123.

## SITUATION ACTUELLE

### ***Jours fériés désignés***

Le nombre de jours fériés auxquels un employé a droit varie selon l'administration. Les employés remplissant les conditions d'admissibilité ont droit à neuf jours payés dans la sphère de compétence fédérale, en Alberta, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et dans les trois territoires. Ils ont droit à huit jours payés en Ontario et au Québec; à sept au Manitoba; six au Nouveau-Brunswick et cinq à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard. Les jours fériés suivants sont reconnus dans la législation régissant les normes du travail des différentes administrations canadiennes : •

- *jour de l'An, vendredi saint (ou lundi de Pâques au Québec), fête du Canada (Memorial Day à Terre-Neuve), fête du Travail, jour de Noël* : toutes les administrations;
- *fête de Victoria (fête de Dollard au Québec), jour de l'Action de grâces* : toutes les administrations à l'exception des provinces de l'Atlantique (Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard);
- *premier lundi du mois d'août* : Colombie-Britannique (*British Columbia Day*), Nouveau-Brunswick (*fête du Nouveau-Brunswick*), Saskatchewan (*Saskatchewan Day*), Territoires du Nord-Ouest et Nunavut;
- *jour du Souvenir* : administration fédérale, Alberta, Colombie-Britannique, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut, Saskatchewan et Yukon;
- *lendemain de Noël* : administration fédérale et Ontario;
- Il existe d'autres jours fériés, notamment le *Jour de la famille (Family Day)* en Alberta (3<sup>e</sup> lundi de février); la *Journée nationale des Autochtones* aux Territoires du Nord-Ouest (le 21 juin); la *Saint-Jean-Baptiste* au Québec (fête nationale, le 24 juin); le *jour de la Découverte* au Yukon (3<sup>e</sup> lundi du mois d'août).

Dans certaines provinces, des dispositions spéciales s'appliquent dans le cas du jour du Souvenir. Même si ce jour n'est pas reconnu comme jour férié dans le *Code des normes du travail (Labour Standards Code)* de la Nouvelle-Écosse, ni dans le *Code des normes d'emploi* du Manitoba, les employés admissibles qui sont obligés de travailler ce jour-là ont droit à une indemnité de jour férié et à leur salaire pour au moins la moitié de leurs heures de travail normales au Manitoba et à une autre journée de congé payé en Nouvelle-Écosse.

### ***Droit de refuser de travailler un jour férié***

Très peu d'administrations permettent expressément aux employés de refuser de travailler un jour férié si leur employeur le leur demande. Toutefois, la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* de Terre-Neuve précise que l'employeur ne doit pas demander à un employé d'exécuter un contrat de service un jour férié, sauf dans le cas des services publics, des services essentiels et des entreprises à production continue. En Ontario et au Nouveau-Brunswick, seules les personnes employées dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, peuvent se voir obligées par leur

employeur de travailler un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour elles. De plus, les employés des établissements de commerce de détail en Ontario (sauf quelques exceptions) peuvent refuser de travailler un jour férié, même s'ils avaient accepté de le faire préalablement, à condition d'en informer leur employeur assez longtemps d'avance. Des dispositions semblables existent au Manitoba pour le même genre d'établissements, mais seulement en ce qui concerne le jour du Souvenir. Bien entendu, certains employés peuvent être exemptés de travailler, par défaut, lorsque la législation exige la fermeture des boutiques et des magasins un jour férié (p. ex., la *Loi sur les jours de repos* du Nouveau-Brunswick et la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail (Retail Business Holidays Act)* de l'Île-du-Prince-Édouard.

### **Conditions d'admissibilité**

À l'exception de la Saskatchewan, toutes les administrations ont établi des critères ou des conditions auxquels l'employé doit satisfaire pour avoir droit à un congé payé. Bien qu'en général elles varient considérablement, les conditions prévues dans les lois régissant le travail au Canada peuvent être classées selon cinq grandes catégories.

1. *Durée d'emploi* : Sauf au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan, un employé doit avoir été au service de son employeur pendant une période allant de 30 jours à 3 mois pour bénéficier d'un congé payé. Dans certaines administrations — l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut — seule la durée du service au cours de l'année qui précède le jour férié est considérée pour déterminer l'admissibilité de l'employé.
2. *Obligation de travailler un jour férié à la demande de l'employeur* : Dans cinq provinces<sup>1</sup> et dans les trois territoires, un employé qui ne se présente pas au travail un jour férié alors que son employeur le lui avait demandé n'a pas droit à l'indemnité de jour férié. Dans l'administration fédérale et en Nouvelle-Écosse, les mêmes conditions s'appliquent aux employés occupés à un travail ininterrompu. Il convient de noter que la législation de certaines administrations soustraie à cette obligation les employés qui s'absentent pour des motifs raisonnables.
3. *Obligation de travailler le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié* : Dans la plupart des administrations, à l'exception du fédéral, de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan, les employeurs ne sont pas tenus de rémunérer pour cette journée un employé qui ne travaille pas un jour de travail normal prévu à son horaire qui précède ou qui suit le jour férié. Toutefois, certaines dispositions législatives soustraient les employés à cette obligation s'ils s'absentent pour des motifs valables ou avec l'accord de l'employeur.
4. *Obligation d'avoir touché un salaire pendant un certain nombre de jours au cours de la période qui précède le jour férié* : Pour être admissibles au congé payé, les employés du Manitoba<sup>2</sup>, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard doivent avoir gagné un salaire pendant au moins 15 des 30 jours qui précèdent le congé. À Terre-Neuve, il existe des dispositions très semblables, mais elles mettent l'accent sur le nombre de jours *chômés* : un employé ne doit pas s'être absenté plus de 15 jours au cours des 30 jours qui précèdent le jour férié, à moins que ce ne soit pour un congé prévu dans la loi. Au Yukon, les employés n'ont pas droit à un congé payé s'ils ont été absents sans solde pendant 14 jours consécutifs avant le jour férié. Au Québec, l'employeur n'est pas

---

<sup>1</sup> Il s'agit de l'Alberta, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard.

<sup>2</sup> Cette obligation ne s'applique pas aux employés gagnant le salaire minimum, dans la mesure où ils remplissent d'autres conditions.

tenu d'accorder un congé payé le jour de la *Saint-Jean-Baptiste* (24 juin) à un employé qui n'a pas eu droit à un salaire ou à une indemnité pendant au moins dix jours au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> au 23 juin. Aucune condition équivalente ne s'applique à d'autres jours fériés au Québec. Enfin, les employés assujettis aux lois fédérales doivent normalement avoir gagné un salaire pendant 15 des 30 jours qui précèdent un jour férié pour avoir droit au congé payé. Toutefois, depuis que le *Code canadien du travail* a été modifié en 1993, cette exigence n'est plus absolue; les employés qui ne peuvent toucher un salaire pendant le nombre de jours prévu à cause des modalités de leur emploi (p. ex., dans le cas des travailleurs à temps partiel ou des travailleurs occasionnels) ont quand même droit à une rémunération proportionnelle pour le jour férié.

5. *Conditions de travail spécifiques, emploi temporaire* : Dans trois administrations — le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard — aucune indemnité de congé n'est accordée aux personnes employées aux termes d'un arrangement selon lequel elles peuvent choisir de travailler ou non lorsque leur employeur le leur demande.

Certaines administrations ont des exigences supplémentaires. Par exemple, la législation des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut stipule que les employés n'ont pas droit à un jour férié payé pendant un congé de maternité ou un congé parental. En Alberta, les personnes dont l'horaire est irrégulier sont admissibles à un jour férié payé si, pendant au moins cinq des neuf semaines précédant le jour férié, elles ont travaillé le même jour de la semaine que le jour où tombe le jour férié.

Des conditions différentes peuvent également s'appliquer à certains employés. Les employés gagnant le salaire minimum au Manitoba, par exemple, ne doivent pas nécessairement avoir gagné un salaire pendant au moins 15 des 30 jours précédant le jour férié pour avoir droit à un congé payé. Si le jour férié tombe un jour normal de travail, les employés payés au salaire minimum ont droit à leur taux de rémunération normal — dans la mesure où ils prennent la journée de congé — s'ils travaillent toutes les heures normales prévues pour les autres jours ouvrables au cours de cette semaine.

Il est à remarquer que certaines professions ou industries sont explicitement exclues de l'application des dispositions relatives aux jours fériés, tandis que d'autres ne sont pas visées par la législation régissant les normes du travail. En général, les exclusions varient selon l'administration. Elles visent souvent les employés de direction, les membres des professions libérales, les vendeurs, les participants à des programmes d'expérience de travail, les gardiens d'enfants et certains travailleurs agricoles, pour n'en nommer que quelques-uns. En outre, dans de nombreuses administrations, les dispositions législatives relatives aux jours fériés ne s'appliquent pas lorsqu'une convention collective garantit aux employés au moins les mêmes droits et(ou) avantages.

### ***Rémunération pour les jours fériés chômés***

Les employés admissibles à un jour férié payé reçoivent habituellement un montant correspondant à leur salaire normal pour ce jour, s'ils ne travaillent pas. Dans certaines provinces, comme l'Alberta et le Québec, ces employés ont droit à leur salaire quotidien moyen, calculé en fonction de la rémunération gagnée au cours d'une période donnée : 9 semaines en Alberta; une période de paye complète — ou, dans le cas des employés payés principalement à commission, toutes les périodes de paie complètes des trois mois précédents — au Québec. En Colombie-Britannique, les employés ayant un horaire irrégulier qui ont travaillé pendant au moins 15 des 30 jours précédant le jour férié reçoivent leur salaire quotidien moyen.

La législation de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut précise que pour calculer l'indemnité de congé des employés rémunérés en tout ou en partie sous forme de commission, le taux de salaire est réputé être le salaire minimum ou, si ce montant est plus élevé, la partie de leurs gains correspondant au salaire.

En Colombie-Britannique et au fédéral, une rémunération proportionnelle est versée aux employés à temps partiel ou aux employés occasionnels (qui ont travaillé ou gagné un salaire pendant moins de 15 des 30 jours précédant le jour férié) pour ce congé. En Colombie-Britannique, ces employés doivent recevoir une indemnité de congé correspondant au montant total du salaire gagné au cours des 30 jours précédents, divisé par 15. Dans la sphère de compétence fédérale, les employés qui répondent par ailleurs aux exigences ont droit au vingtième du salaire qu'ils ont gagné pendant la même période.

En Ontario, on calcule le salaire pour jour férié de la même façon pour tous les employés admissibles, qu'ils travaillent à plein temps ou non. Un employé qui remplit les conditions requises a droit à un salaire pour jour férié équivalent à la somme du salaire normal et de l'indemnité de vacances gagnés au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail dans laquelle tombe le jour férié, divisée par 20.

Dans certains secteurs d'activité, l'indemnité de congé peut être versée sous forme de montant forfaitaire, à la fin de l'année; ce montant représente alors un pourcentage du revenu annuel brut. Par exemple, les employés de la construction en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan ainsi que certains travailleurs agricoles de la Colombie-Britannique ont droit à un montant représentant entre 3,5 et 4 p. 100 de leur salaire (normalement à l'exclusion des heures supplémentaires) comme indemnité de congé.

### ***Rémunération pour les jours fériés travaillés<sup>1</sup>***

La rémunération pour un jour férié travaillé correspond en général au salaire quotidien normal (ou moyen) de l'employé, auquel s'ajoute un montant calculé au taux normal majoré de moitié pour toutes les heures effectuées ce jour-là. La législation de la Colombie-Britannique va plus loin : les employeurs doivent accorder aux employés admissibles un autre jour de congé payé en plus de leur verser une fois et demie leur salaire normal pour les 11 premières heures de travail effectuées le jour férié et deux fois leur taux de salaire pour chaque heure additionnelle par la suite. Seuls le Québec et Terre-Neuve n'obligent pas les employeurs à verser un taux majoré lorsqu'un employé travaille un jour férié. Cependant, les employés dans ces deux provinces ont quand même droit à l'indemnité de congé à laquelle s'ajoute leur salaire normal pour les heures travaillées.

Les employés qui ne sont pas admissibles à l'indemnité de congé doivent quand même être rémunérés au taux normal majoré de moitié pour les heures de travail effectuées un jour férié au fédéral (sauf s'ils sont occupés à un travail ininterrompu), au Nouveau-Brunswick et en Ontario. Une prime doit aussi être versée aux employés qui travaillent un jour férié qui n'est pas un jour de travail normal en Alberta ainsi qu'aux employés qui n'ont pas reçu de salaire au cours de 15 des 30 jours qui précèdent le jour férié au Manitoba.

---

<sup>1</sup> Dans les trois territoires, les employés « en disponibilité » un jour férié sont réputés être au travail, même s'ils ne travaillent pas réellement pendant cette période. Ceci s'applique également au fédéral lorsqu'un jour férié tombe dans les 30 premiers jours d'emploi.

Dans de nombreux cas<sup>1</sup>, les employeurs peuvent accorder à leurs employés un autre jour de congé payé plutôt que de leur accorder un taux majoré. Dans certaines administrations, cette disposition vise uniquement les employés qui sont occupés à un travail ininterrompu (fédéral, Manitoba, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse), et(ou) ceux qui travaillent dans des secteurs désignés, par exemple les hôtels, les restaurants et les hôpitaux (Manitoba, Nouveau-Brunswick et Saskatchewan). À Terre-Neuve, c'est à l'employé de décider s'il recevra un salaire majoré ou un congé compensatoire payé. En général, un employeur en Ontario doit accorder à son employé une autre journée de congé payée, à moins qu'ils ne s'entendent tous deux sur le paiement du salaire pour jour férié en plus d'un taux de salaire majoré pour les heures travaillées<sup>2</sup>. Dans la plupart des autres administrations, la manière de rémunérer un employé qui travaille un jour férié — que ce soit par le biais d'un salaire majoré ou d'un congé — est laissée à la discrétion de l'employeur. D'une façon comme de l'autre, un congé compensatoire doit normalement être pris à un moment déterminé à la satisfaction de l'employé et de l'employeur, dans un délai précis.

### ***Travail effectué un jours de repos normal au cours de la semaine où tombe un jour férié***

Dans quatre administrations, l'employé qui n'a pas travaillé un jour férié mais qui est tenu de travailler, au cours de la même semaine, un jour de repos normal doit être rémunéré au moins au taux normal majoré de moitié (Manitoba et Yukon) ou à taux double (Territoires du Nord-Ouest et Nunavut). Cette mesure a pour but d'éviter que les employeurs déplacent les jours de travail et permet ainsi de garantir que l'esprit des dispositions relatives aux jours fériés est respecté.

### ***Jours fériés tombant un jour de repos***

En vertu de la législation de la plupart des administrations, un congé payé doit être accordé à un autre moment — en général, avant la période de congé annuel suivante de l'employé — si le jour férié tombe un jour de repos. Il existe certaines exceptions. En Alberta, les employés ne reçoivent aucune compensation si le jour férié ne tombe pas un jour ouvrable normal. Au Québec, l'obligation, pour l'employeur, d'accorder un autre congé s'applique uniquement dans le cas de la fête nationale. Toutefois, dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec, la plupart des jours fériés, à l'exception du 25 décembre et du 1<sup>er</sup> janvier, sont définis de telle sorte qu'ils tombent un jour de semaine plutôt qu'au cours de la fin de semaine.

Parfois, il est prévu dans la loi que des jours fériés précis qui coïncident avec un dimanche doivent être reportés au jour suivant. C'est notamment le cas au Manitoba<sup>3</sup> (jour de l'An, fête du Canada, jour de Noël), au Québec (24 juin et 1<sup>er</sup> juillet) ainsi qu'en Saskatchewan<sup>4</sup> (jour de l'An, jour de Noël et jour du Souvenir). De même, dans la sphère de compétence fédérale, si le jour de l'An, la fête du Canada, le

---

<sup>1</sup> Il s'agit de l'Alberta, de Terre-Neuve, de l'Île-du-Prince-Édouard, de l'Ontario, du Québec et des trois territoires.

<sup>2</sup> Cependant, les employeurs de certain employés (ceux qui travaillent dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne) peuvent décider unilatéralement s'ils paieront le salaire de jour férié et une prime ou s'ils donneront un congé compensatoire pour indemniser un employé qui a travaillé un jour férié.

<sup>3</sup> Au Manitoba, l'employé a droit à un congé payé le premier jour ouvrable qui suit le jour férié qui tombe le *samedi* ou le *dimanche*.

<sup>4</sup> À moins que l'employé ne travaille normalement le dimanche.

jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël tombent un jour de repos, les employeurs sont tenus d'accorder à leurs employés un congé rémunéré le jour précédant ou suivant le jour férié en question<sup>1</sup>.

Dans toutes les administrations, les employés ont droit à un congé compensatoire payé si un jour férié auquel ils sont admissibles coïncide avec leur congé annuel. Dans les secteurs relevant du fédéral, à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et au Yukon, ce congé permet de prolonger d'une journée la période de congé annuel de l'employé. Dans les autres provinces et territoires, le congé en question peut être pris à un autre moment établi d'un commun accord par l'employeur et l'employé, habituellement avant le prochain congé annuel. Par ailleurs, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Québec, les employés peuvent accepter de recevoir à la place du congé une indemnité de congé.

Par ailleurs, dans cinq administrations — les Territoires du Nord-Ouest, le Nouveau-Brunswick, le Nunavut, l'Ontario et le Québec — les employeurs peuvent tout simplement verser à leurs employés un montant correspondant à leur salaire normal, au lieu de leur accorder un jour de congé compensatoire payé, lorsqu'un jour férié tombe un jour de repos ou lors de vacances. Néanmoins, pour ce faire, un employeur doit d'abord obtenir le consentement de ses employés au Nouveau-Brunswick et en Ontario.

## **Substitution**

Habituellement, l'employeur et les employés (ou leur syndicat) peuvent s'entendre pour remplacer un jour férié par un autre jour pendant l'année de référence s'appliquant au congé annuel. Les lois régissant les normes du travail de toutes les administrations, à l'exception de l'Alberta, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec, contiennent des dispositions dans ce sens.

En général, l'employeur et le syndicat doivent indiquer par écrit qu'ils s'entendent pour faire une substitution. S'il n'y a pas de syndicat ou de convention collective, l'employeur doit obtenir l'accord de la majorité des employés touchés (70 p. 100, au fédéral) pour pouvoir procéder. À Terre-Neuve, la substitution n'est possible que si la convention collective prévoit des jours fériés différents de ceux qui sont fixés dans la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)*.

D'autres exigences s'appliquent dans certaines administrations. Par exemple, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan, l'agent des normes du travail doit être avisé par écrit lorsqu'un syndicat et l'employeur s'entendent pour substituer un autre jour de congé à un jour férié. Si les employés ne sont pas représentés par un syndicat, l'employeur doit présenter une demande au directeur des normes du travail (ou à l'agent des normes du travail dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut) pour obtenir l'autorisation de procéder à la substitution. De plus, dans les lieux de travail régis par le fédéral où les employés ne sont pas assujettis à une convention collective, les employeurs doivent afficher un avis de substitution de jour férié au moins 30 jours avant la date de prise d'effet de la substitution.

Les employeurs au Nouveau-Brunswick et en Ontario ont en général plus de flexibilité pour effectuer une telle substitution, puisqu'ils ne sont pas obligés de tenir un vote ou d'avoir l'approbation du gouvernement. Néanmoins, ils doivent en général obtenir le consentement de chaque employé concerné (ou de son représentant).

---

<sup>1</sup> À moins que ces employés aient droit à au moins neuf jours fériés payés selon leur convention collective.

## ***Renseignements complémentaires : notes concernant les tableaux***

Les tableaux qui suivent contiennent des renseignements sur les dispositions législatives relatives aux jours fériés des différentes administrations au Canada. On y donne notamment des précisions concernant les conditions d'admissibilité, les exclusions, les indemnités de jour férié et les taux majorés ainsi que sur un certain nombre d'autres questions telles que la façon de compenser les jours fériés qui tombent un jour de congé annuel ou un jour chômé, les règles relatives à la substitution et les conditions spéciales qui visent certains travailleurs. De plus, les tableaux contiennent une brève description des textes législatifs connexes ainsi que des renvois aux lois et règlements analysés.

Analyse de la législation du travail

Politique stratégique et Affaires internationales du travail

Direction générale du travail, Développement des ressources humaines Canada

15 novembre 2001



## JOURS FÉRIÉS

### Fédéral – Code canadien du travail (partie III) et Règlement du Canada sur les normes du travail; Loi instituant des jours de fête légale<sup>1</sup>

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b> <b>Vendredi saint</b> <b>Fête de Victoria</b> <b>Fête du Canada</b> <b>Fête du Travail</b> <b>Jour de l'Action de grâces</b> <b>Jour du Souvenir</b> <b>Jour de Noël</b> <b>Lendemain de Noël</b> (Art. 166)</p> <p>(La fête du Canada, le jour du Souvenir et la fête de Victoria sont aussi reconnus comme jours fériés dans la Loi instituant des jours de fête légale.)</p>	<p><b>Durée d'emploi</b> L'employé, même s'il est occupé à un travail ininterrompu, doit compter plus de 30 jours de service chez l'employeur pour avoir droit à l'indemnité de jour férié. (Par. 202(1))</p> <p><b>Nombre de jours travaillés</b> Aucune indemnité n'est versée à l'employé si, dans les 30 jours précédant le jour férié, il n'a pas eu droit à un salaire pour au moins 15 jours ou, dans le cas où il travaille selon un horaire modifié, s'il n'a pas eu droit à un salaire pour le nombre de jours minimal établi par règlement (jusqu'à présent, aucun règlement n'a été établi à ce sujet). (Art. 201)</p>	<p>Les employés admissibles à l'indemnité de jour férié ont droit aux montants suivants :</p> <p>a) <i>Employé rémunéré à la semaine ou au mois</i> : salaire qu'il aurait gagné normalement, sans réduction pour un jour férié.</p> <p>b) <i>Employé rémunéré à la journée ou à l'heure</i> : salaire qu'il aurait gagné, selon son taux horaire ou quotidien, pour une journée normale de travail.</p> <p>c) <i>Employé rémunéré selon une autre base de calcul</i> : salaire qu'il aurait gagné, selon son taux régulier, pour une journée normale de travail. (Art. 196)</p> <p>Le <i>taux régulier de salaire</i> est égal soit à la moyenne des gains journaliers de l'employé, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires fournies pendant les 20 jours où il a travaillé avant un jour férié, soit au montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective. (Art. 17 et 18 du Règlement)</p>	<p>L'employé admissible à l'indemnité de congé touche son salaire normal pour ce jour, majoré d'au moins cent cinquante pour cent pour les heures de travail fournies. (Art. 197)</p> <p><b>Employé non admissible à l'indemnité de congé</b> L'employé qui ne compte pas encore 30 jours de service chez son employeur et qui est tenu de travailler un jour férié est rémunéré au taux normal majoré de moitié. Toutefois, s'il est occupé à un travail ininterrompu, il a seulement droit à son salaire normal pour les heures fournies. (Par. 202(1))</p> <p><b>Conditions spéciales — Travail ininterrompu</b> L'employé occupé à un travail ininterrompu<sup>2</sup> et tenu de travailler un jour férié a droit :</p> <p>a) soit à son salaire normal pour ce jour, majoré d'au moins cent cinquante pour cent pour les heures de travail fournies;</p> <p>b) soit à un congé payé qu'il peut prendre à un autre moment;</p> <p>c) soit, lorsqu'une convention collective le prévoit, à être payé son salaire normal pour le premier jour où il ne travaille pas par la suite. (Art. 198)</p>	<p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b> Si un jour férié tombe pendant le congé annuel de l'employé, celui-ci peut prolonger ce congé d'une journée. L'employeur doit lui verser le salaire auquel il a droit pour ce jour. (Art. 187)</p> <p>Quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, l'employé a droit, à un autre moment, à un congé payé, sauf quand le jour de l'An, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël tombe un samedi ou un dimanche chômé, auquel cas le congé payé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant ce jour férié. Cette disposition ne s'applique pas aux employés régis par une convention collective leur donnant droit chaque année à au moins 9 jours de congé payé en plus du congé annuel. (Art. 193 et 194)</p> <p><b>Substitution</b> L'employeur peut remplacer les jours fériés prévus à la condition de s'entendre par écrit sur la substitution avec le syndicat. S'il n'y a pas de convention collective, la substitution peut être faite si elle est approuvée par au moins 70 p. 100 des employés concernés et à condition qu'un avis de substitution soit affiché pendant au moins 30 jours avant sa date de prise d'effet. (Art. 195)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent au Code canadien du travail, à moins d'indications contraires.

## JOURS FÉRIÉS

### Fédéral – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
	<p><b>Travail ininterrompu<sup>1</sup></b> L'employé occupé à un travail ininterrompu n'a pas droit à une indemnité pour un jour férié où, selon le cas, il ne s'est pas présenté au travail après y avoir été appelé ou encore il n'a été à la disposition de l'employeur, contrairement aux termes de son contrat de travail. (Par. 201(2))</p>	<p><b>Indemnité de jour férié proportionnelle</b> L'employé dont les conditions d'emploi en matière d'horaire de travail sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire pour au moins 15 des 30 jours qui précèdent un jour férié a droit au vingtième du salaire qu'il a gagné au cours de ces 30 jours. (Par. 201(3) et (4))</p>		<p><b>Employés en disponibilité</b> Une personne qui est en disponibilité un jour férié tombant dans les 30 premiers jours d'emploi est réputée être au service de l'employeur, même si elle ne travaille pas effectivement. (Par. 202(2))</p>

<sup>1</sup> Voir la définition de l'expression « occupé à un travail ininterrompu » à l'article 191 du Code.

# JOURS FÉRIÉS

## Alberta – Code des normes d'emploi (*Employment Standards Code*); Loi sur le jour de la famille (*Family Day Act*); Règlement sur les normes d'emploi (*Employment Standards Regulation*)<sup>1</sup>

Jours fériés <sup>2</sup>	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Jour de la famille de l'Alberta</b> (3<sup>e</sup> lundi de février)</p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête de Victoria</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de l'Action de grâces</b></p> <p><b>Jour du Souvenir</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> <i>(Art. 25 du Code et art. 1 de la Loi sur le jour de la famille)</i></p>	<p><b>Durée d'emploi</b> L'employé qui a travaillé pendant plus de 30 jours au cours des 12 mois précédant le jour férié a droit à une indemnité de congé. (<i>Par. 26(1)</i>)</p> <p><b>Absence non autorisée</b> Aucune indemnité n'est versée à l'employé qui ne se présente pas au travail un jour férié après y avoir été invité ou s'il s'absente du travail sans l'accord de son employeur un jour de travail normal juste avant ou juste après un jour férié. (<i>Par. 26(2)</i>)</p> <p><b>Employé ayant un horaire irrégulier</b> L'employé dont l'horaire de travail est irrégulier a droit à une indemnité de congé si, au cours d'au moins cinq des neuf semaines précédant un jour férié, il a travaillé le même jour de semaine que celui avec lequel coïncide le jour férié en question. (<i>Art. 27</i>)</p> <p><b>Employés exclus</b> Les dispositions relatives aux jours fériés ne s'appliquent pas dans le cas des membres des services de police municipaux, de différentes catégories de vendeurs et de courtiers, des figurants pour les productions cinématographiques et vidéo ni dans le cas d'employés d'exploitations agricoles ou de fermes d'élevage dont l'emploi est directement lié à la production primaire (œufs, lait, céréales, semences, fruits, légumes, miel, bétail, gibier d'élevage au sens de la <i>Loi sur la diversification de l'industrie des productions animales (Livestock Industry Diversification Act)</i>, volaille ou abeilles). (<i>Par. 2(2) et (3)</i>)</p>	<p>L'employé a droit à au moins à son salaire quotidien moyen si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable normal. (<i>Art. 28</i>)</p> <p>Le salaire quotidien moyen est calculé en fonction des jours travaillés au cours des neuf semaines — ou, si la période est plus courte, la période d'emploi de l'employé — précédant immédiatement le jour férié en question. (<i>Alinéa 1(1)b</i>)</p>	<p>L'employé qui travaille un jour férié tombant un jour de travail normal a droit :</p> <p>a) à son salaire quotidien moyen majoré d'un montant calculé au taux normal majoré de moitié pour chaque heure travaillée; ou</p> <p>b) à un montant calculé selon son taux de salaire multiplié par le nombre d'heures travaillé, plus un autre jour de congé payé. (<i>Art. 29</i>)</p> <p>L'employé qui travaille un jour férié qui n'est pas un jour ouvrable normal est rémunéré au taux normal majoré de moitié pour chaque heure travaillée. (<i>Art. 30</i>)</p> <p><b>Employés à commission</b> Si la rémunération de l'employé provient <i>entièrement</i> de commissions ou d'un régime de primes au rendement, le taux de salaire est considéré comme étant le salaire minimum. Si l'employé est payé <i>en partie</i> selon l'un ou l'autre de ces modes de paiement, son taux de salaire est considéré comme étant le plus élevé des deux éléments suivants : la partie salaire de ses gains ou le salaire minimum. (<i>Art. 32</i>)</p>	<p><b>Jour férié tombant pendant le congé annuel</b> Si un jour férié auquel l'employé est admissible coïncide avec son congé annuel, l'employé a droit à un autre congé payé qui peut être pris le jour où il serait normalement revenu au travail ou encore à un autre moment, avec l'accord de l'employeur. Un jour férié reporté doit être accordé avant la période de congé annuel suivante. (<i>Art. 31</i>)</p> <p><b>Employés de la construction</b> Les employés de la construction ont droit à une indemnité de congé représentant 3,6 p. 100 de leur salaire. (<i>Art. 46 du Règlement</i>)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à l'*Employment Standards Code*, à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> Le lieutenant-gouverneur en conseil peut établir d'autres jours fériés par règlement; les dispositions régissant les jours fériés s'appliquent aussi aux jours désignés à ce titre par l'employeur ou dans une entente intervenue entre l'employeur et les employés.

## JOURS FÉRIÉS

**Colombie-Britannique – Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act); Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulations); Loi sur le magasinage les jours fériés (Holiday Shopping Regulation Act) (HSRA)<sup>1</sup>**

Jours fériés <sup>2</sup>	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête de Victoria</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Fête de la Colombie-Britannique</b> (1<sup>er</sup> lundi du mois d'août)</p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de l'Action de grâce</b></p> <p><b>Jour du Souvenir</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 1)</p>	<p><b>Durée d'emploi</b> Pour avoir droit à un jour férié payé, l'employé, y compris le travailleur agricole qui n'est pas rémunéré à la pièce, doit compter 30 jours civils de service chez l'employeur. (Art. 44)</p> <p><b>Employés exclus</b> Sont exclus de l'application de la loi les membres de certaines professions, les étudiants qui travaillent à leur école secondaire ou dans le cadre d'un programme d'alternance travail-études, les gardiens d'enfants, les personnes participant à certains programmes gouvernementaux de formation ou de soutien, les personnes recevant des indemnités dans le cadre de programmes de création d'emplois de l'assurance-chômage ou participant au programme Youth Community Action pour le paiement des frais de scolarité. De plus, les dispositions relatives aux jours fériés payés ne s'appliquent pas aux élèves-infirmières, aux pompiers auxiliaires ou volontaires, au personnel de direction ni aux pêcheurs. (Art. 31 à 33, 36 et 37 du Règlement)</p>	<p><b>Employés ayant un horaire régulier</b> Les employés admissibles qui ont un horaire de travail régulier et qui ont gagné un salaire pendant au moins 15 des 30 jours précédant un jour férié ainsi que les travailleurs agricoles qui ne sont pas payés à la pièce ont droit au salaire pour les heures de travail normales. (Alinéa 45a) de la Loi et alinéa 36.1b) du Règlement)</p> <p><b>Employés ayant un horaire irrégulier</b> L'indemnité de jour férié varie selon le nombre de jours travaillés :</p> <p>a) l'employé qui a travaillé pendant au moins 15 des 30 jours précédant le jour férié a droit à un montant égal à son salaire total, à l'exclusion des heures supplémentaires, pour cette période, divisé par le nombre de jours travaillés;</p> <p>b) l'employé qui a travaillé moins de 15 jours au cours des 30 derniers jours a droit à un montant égal à son salaire total — sans les heures supplémentaires — pour la période, divisé par 15. (Alinéa 45b) de la Loi et art. 24 du Règlement)</p>	<p>L'employé admissible est rémunéré au taux normal majoré de moitié pour les 11 premières heures de travail et à taux double pour chaque heure par la suite; il a aussi droit à un autre jour de congé payé. Ce congé doit être pris avant le congé annuel de l'employé, avant la date de fin d'emploi ou dans les six mois qui suivent le jour férié, selon la plus rapprochée de ces dates. (Art. 46)</p>	<p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b> Si un jour férié coïncide avec un jour chômé, l'employé a droit à un autre jour de congé payé. (Art. 47)</p> <p><b>Substitution</b> Un jour férié peut être remplacé par un autre congé si une telle mesure est prévue dans une convention collective ou si l'employeur et la majorité des employés touchés s'entendent à ce sujet. (Art. 48)</p> <p><b>Employés régis par une convention collective</b> Les dispositions de la convention collective portant sur les jours fériés sont appliquées si elles offrent les mêmes avantages ou de plus grands avantages que la Loi. Autrement, les dispositions de la Loi sont considérées comme étant intégrées à la convention. Toutefois, tout désaccord qui pourrait survenir à ce sujet doit être réglé selon la procédure de grief prévue dans la convention. (Art. 49)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> Le lieutenant-gouverneur en conseil peut établir d'autres jours fériés par règlement.

## JOURS FÉRIÉS

### Colombie-Britannique – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
			<p><b>Conditions spéciales pour certains travailleurs agricoles</b>                      Les travailleurs agricoles qui ne sont pas payés à la pièce ont droit à un congé payé dans les six mois qui suivent le jour férié. (Alinéa 36.1a) du Règlement)</p>	<p><b>Travailleurs agricoles</b>                      Les travailleurs agricoles qui ne sont pas payés à la pièce et qui n'ont pas de jours fériés payés ont droit à un montant correspondant à 3,6 p. 100 de leur salaire brut.                      (Alinéa 36.1 du Règlement)</p> <p><b>Travailleurs sylvicoles</b>                      Au lieu de l'indemnité de jour férié, un employeur peut verser à un travailleur sylvicole : a) 3,6 p. cent de son salaire brut pour chaque période de paye; b) s'il y a lieu, un montant équivalent au tarif à la pièce multiplié par 1.036; ou, c) si le travailleur sylvicole n'a pas travaillé le jour férié, un jour de salaire (montant équivalent au salaire gagné lors des quatre semaines précédentes, divisé par le nombre de jours travaillés) ou, s'il a travaillé ce jour-là, le double du tarif à la pièce ou de son taux de salaire régulier. (Art. 37.9(8) du Règlement)</p> <p><b>Loi sur le magasinage les jours fériés</b>                      À l'exception d'entreprises précises ou dans les cas prévus par règlement municipal, les établissements de commerce de détail doivent être fermés au public les jours fériés et le 26 décembre.</p>

## JOURS FÉRIÉS

Île-du-Prince-Édouard – *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act); Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail (Retail Business Holidays Act) (JFCD) et Règlement sur les exceptions (Exemption Regulations)*<sup>1</sup>

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 6)</p>	<p>L'employé n'a pas droit à un jour férié payé dans l'un des cas suivants :</p> <p>a) s'il a été au service de son employeur pendant moins de 30 jours;</p> <p>b) s'il n'accomplit pas sa journée normale de travail prévue le jour qui précède ou qui suit le jour férié, sans motif valable ou sans l'autorisation de l'employeur;</p> <p>c) s'il a accepté de travailler un jour férié et que, sans motif raisonnable, il ne se présente pas à son emploi et n'exécute pas son travail;</p> <p>d) s'il est employé aux termes d'un arrangement selon lequel il peut choisir de travailler ou non si la demande lui en est faite;</p> <p>e) s'il n'a pas touché de rémunération pendant au moins 15 des 30 jours qui précèdent immédiatement un jour férié. (Art. 7)</p> <p><b>Employés exclus</b> La <i>Loi</i> ne s'applique pas aux vendeurs dont les revenus proviennent principalement de commissions, aux travailleurs agricoles (à l'exception de ceux qui travaillent dans des entreprises commerciales). Sont aussi exclus de l'application des dispositions de la <i>Loi</i> relatives aux jours fériés les employés régis par une convention collective. (Art. 2)</p>	<p>Les employés admissibles à l'indemnité de congé ont droit aux montants suivants :</p> <p>a) <i>Employé rémunéré à la semaine ou au mois</i> : salaire qu'il aurait gagné normalement, sans réduction, pour la période pendant laquelle tombe le jour férié.</p> <p>b) <i>Employé rémunéré à la journée ou à l'heure</i> : salaire qu'il aurait gagné pour une journée normale de travail.</p> <p>c) <i>Employé rémunéré selon une autre base de calcul</i> : salaire qu'il aurait gagné, selon son taux régulier, pour une journée normale de travail. (Par. 10(1), (2) et (3))</p> <p>Un inspecteur peut calculer le taux de salaire normal qui doit être versé à l'employé. (Par. 10(4))</p>	<p>L'employeur doit verser à l'employé, selon le cas :</p> <p>a) un montant calculé au taux de salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures effectuées le jour férié, en plus de son salaire normal pour la journée; ou</p> <p>b) au moins son salaire normal pour chaque heure de travail le jour férié et il doit lui donner un autre congé payé avant ses congés annuels suivants à un moment convenu avec l'employé. (Art. 9)</p>	<p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b> Lorsque le jour férié coïncide avec un jour où l'employé ne travaille pas, l'employeur doit lui accorder un autre jour de congé payé le premier jour ouvrable qui suit le jour férié ou le jour qui suit immédiatement son congé annuel soit encore à un autre moment avant ce congé tel que convenu par lui et l'employé. (Art. 8)</p> <p>Si le jour férié tombe pendant le congé annuel de l'employé, sa période de congé est prolongé d'un jour ouvrable. (Par. 11(3))</p> <p><b>Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail</b> En vertu de cette loi, il est interdit à quiconque de vendre, de mettre en vente ou d'acheter des marchandises au détail ou de rendre ou d'offrir des services ou de permettre l'accès au public à un établissement de commerce de détail le jour de l'An, le vendredi saint, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël. Toutefois cette disposition ne s'applique pas à des entreprises telles que les stations-service, certains dépanneurs, les restaurants, les établissements touristiques, certaines pharmacies, les taxis, les clubs vidéo, les boulangeries-pâtisseries, les boutiques de fleuriste et les expositions d'artisanat. La <i>Loi</i> ne prévoit pas de congé payé. (JFCD et le Règlement sur les exemptions)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la *Loi sur les normes d'emploi*, à moins d'indications contraires.

## JOURS FÉRIÉS

### Manitoba – Code des normes d'emploi; Loi sur le jour du Souvenir (LJS); Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail<sup>1</sup>

Jours fériés <sup>2</sup>	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête de Victoria</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de l'Action de grâces</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 21)</p> <p>(Cas spécial : le jour du Souvenir)<sup>3</sup> (Art. 1 et 2 de la LJS)</p>	<p><b>Nombre de jours travaillés</b></p> <p>L'employé a droit au versement de son salaire pour tout jour férié s'il a gagné un salaire pendant au moins 15 des 30 jours qui ont précédé ce jour férié, qu'il soit ou non inscrit sur la liste de paie de l'employeur le jour où tombe le jour férié, sauf s'il a mis fin à son emploi avant le jour férié. (Art. 22 et par. 23(3))</p> <p>Les employés qui gagnent le salaire minimum et qui ne travaillent pas pendant un jour férié qui tombe un jour où ils devraient normalement travailler ne sont pas tenus de satisfaire à cette condition afin d'avoir droit à un jour férié payé. Pour y avoir droit, ils doivent plutôt travailler toutes les heures normales prévues dans la semaine au cours de laquelle tombe un jour férié. (Art. 16 du Règlement)</p> <p><b>Absence non autorisée</b></p> <p>L'employé n'a pas droit au versement d'un salaire pour un jour férié durant lequel il ne travaille pas si :</p> <p>a) le jour férié tombe un jour qui est normalement un jour de travail pour lui et s'il doit ou est censé travailler, sauf s'il ne travaille pas pour cause de maladie, de licenciement ou de mise à pied; ou</p> <p>b) il est absent de son travail sans le consentement de son employeur, sauf si son absence est attribuable à la maladie, lors du dernier jour normal de travail qui précède le jour férié ou du premier jour normal de travail qui le suit. (Art. 25)</p>	<p>Si un jour férié tombe un jour qui normalement serait un jour de travail, l'employeur est tenu de payer à un employé admissible au moins le salaire qu'il aurait gagné si le jour en question n'avait pas été un jour férié. Si l'employé a un salaire variable d'un jour à l'autre, l'employeur est tenu de lui payer une somme au moins égale à la moyenne de son salaire quotidien, exclusion faite de la rémunération des heures supplémentaires, au cours des 30 jours qui précèdent le jour férié. (Art. 23)</p>	<p>L'employé qui a droit à un salaire pour un jour férié se fait verser un salaire au moins égal à son salaire normal pour la journée, auquel s'ajoute un montant calculé au taux normal majoré de moitié pour les heures de travail effectuées. (Art. 26)</p> <p>L'employé qui n'a pas gagné un salaire pendant 15 des 30 jours qui précèdent un jour férié a le droit d'être payé au taux normal majoré de moitié pour les heures de travail effectuées. (Art. 27)</p>	<p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b></p> <p>Si le jour férié coïncide avec un jour qui n'est pas un jour normal de travail pour un employé, l'employeur est tenu de lui accorder un jour de congé payé au taux normal au plus tard au moment du congé annuel suivant ou au moment convenu par l'employé et lui-même. Toutefois, si le jour de l'An, la fête du Canada ou le jour de Noël tombent un samedi ou un dimanche qui n'est pas pour l'employé un jour ouvrable normal, l'employeur doit accorder à l'employé un congé payé au taux normal le premier jour ouvrable qui suit le jour férié en question. (Art. 29)</p> <p><b>Substitution</b></p> <p>L'employeur peut remplacer un jour férié par un autre jour à la condition que la substitution soit faite en conformité avec une convention collective, avec l'accord de l'agent négociateur ou, si les employés ne sont pas représentés par un tel agent, avec le consentement écrit de la majorité d'entre eux. (Art. 30)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent au Code des normes d'emploi, à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> D'autres jours fériés peuvent être établis par règlement.

<sup>3</sup> Le jour du Souvenir n'est pas reconnu comme jour férié dans le Code des normes d'emploi. Toutefois, la Loi sur le jour du Souvenir interdit aux personnes œuvrant dans une industrie de mettre en vente ou en location des biens réels ou personnels ce jour là ou d'agir à titre d'employeur en vue d'une rétribution; il y

# JOURS FÉRIÉS

## Manitoba – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
	<p><b>Employés exclus</b>            Les dispositions du <i>Code</i> ne s'appliquent pas aux employés qui travaillent à titre de bénévoles pour un organisme religieux, philanthropique, politique ou patriotique; qui travaillent à titre de bénéficiaires dans le cadre d'un plan ou d'un projet de réadaptation ou de thérapie; ou qui suivent une formation ou suivent un stage non rémunéré qui est offert par l'entremise d'un programme mis en œuvre ou approuvé par le gouvernement ou une commission scolaire. En outre, les dispositions du <i>Code</i> relatives aux jours fériés ne s'appliquent pas non plus aux employés qui travaillent dans le domaine de l'agriculture, des pêcheries ou de la production horticole; aux employés qui travaillent dans une résidence privée, qui sont rémunérés par un membre de la famille de cette résidence, qui travaillent à titre de travailleurs domestiques pendant au plus 24 heures par semaine, à titre de gardiens d'enfants ou à titre de compagnons; aux membres des professions libérales et personnes travaillant à titre d'étudiants-stagiaires dans ces professions; aux personnes nommées à un poste temporaire en vertu de la <i>Loi électorale</i> comme membre du personnel électoral. (Art. 2 à 5 et art. 8 du Règlement)</p>		<p><b>Conditions spéciales pour certains employés</b>            L'employé qui travaille dans une entreprise à production ininterrompue, une entreprise saisonnière<sup>1</sup>, un lieu de divertissement, une station-service, un hôpital, un hôtel ou un restaurant ou qui effectue des travaux domestiques n'a pas droit au taux de rémunération des heures supplémentaires s'il reçoit à la fois son salaire normal et un congé payé équivalent au nombre d'heures de travail effectuées le jour férié. Ce congé doit être accordé dans les 30 jours qui suivent le jour férié ou, si l'employé et l'employeur s'entendent, plus de 30 jours après le jour férié mais au plus tard au moment du congé annuel suivant de l'employé. (Par. 28(2))</p> <p><b>Employés qui travaillent lors d'un jour de repos normal</b>            L'employé qui ne travaille pas pendant le jour férié mais travaille pendant une autre journée de la même semaine qui, pour lui, serait un jour de congé, doit être rémunéré au taux normal majoré de moitié pour les heures travaillées pendant cette journée. (Art. 24)</p> <p><b>Conditions spéciales — employés de la construction</b>            Tous les employés de la construction reçoivent une somme égale à 4 p. 100 de leur salaire, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires à titre d'indemnité de jour férié. Cette somme est en sus du salaire calculé au taux normal majoré de moitié pour chacune des heures travaillées un jour férié. (Art. 32)</p> <p><b>Travail effectué le jour du Souvenir</b>            En plus des autres exigences relatives aux jours fériés qui se trouvent dans le <i>Code</i>, l'employeur doit verser à l'employé qui travaille le jour du Souvenir une rémunération équivalant à au moins la moitié des heures normales de travail effectuées au cours d'un jour de travail habituel. (Art. 3.4 de la LJS)</p>	<p><b>Droit de refuser de travailler le jour du Souvenir</b>            Les employés qui travaillent dans un établissement de commerce de détail peuvent refuser de travailler le jour du Souvenir s'ils en donnent avis à leur employeur au moins 14 jours avant ce jour férié. (Art. 3.3 de la LJS)</p>

a cependant de nombreuses exceptions. Sauf dans quelques cas, les établissements de commerce de détail doivent en outre être fermés entre 9 et 13 h.

L'employeur n'est nullement obligé de verser à l'employé une indemnité pour le jour du Souvenir si cet employé n'est pas tenu de travailler.

<sup>1</sup> Voir les définitions d'« entreprise à production ininterrompue » et d'« entreprise saisonnière » au paragraphe 28(1) du *Code*.



## JOURS FÉRIÉS

**Nouveau-Brunswick** – *Loi sur les normes d'emploi; Loi sur la fête du Nouveau-Brunswick (LFNB); Loi sur les jours de repos (LJR); Règlement général - Loi sur les normes d'emploi; Règlement sur les exemptions - Loi sur les jours de repos*<sup>1</sup>

Jours fériés <sup>2</sup>	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p style="text-align: center;"><b>Jour de l'An</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Vendredi saint</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Fête du Canada</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Fête du Nouveau-Brunswick</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Fête du Travail</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Jour de Noël</b> (Art. 1; art. 1 de la LFNB)</p>	<p>Aucun salaire n'est accordé à un employé :</p> <p>a) qui a été à l'emploi de son employeur pendant moins de 90 jours au cours des 12 mois qui précèdent immédiatement un jour férié;</p> <p>b) qui, sans motif valable, fait défaut d'accomplir sa journée normale de travail prévue le jour qui précède ou qui suit le jour férié;</p> <p>c) qui, sans motif valable, ne se présente pas au travail après avoir accepté de travailler un jour férié;</p> <p>d) qui est employé en vertu d'une entente stipulant qu'il accepte de travailler lorsqu'il est requis de le faire. (Par. 18(1))</p>	<p>L'employé admissible à un jour férié payé reçoit son salaire normal. (Par. 18(2))</p> <p>La rémunération à laquelle a droit, pour un jour férié, un employé dont le salaire varie chaque jour est égale à au moins la moyenne de ses gains journaliers au cours des 30 jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires<sup>3</sup>. (Par. 21(1))</p>	<p>Lorsqu'un employé travaille un jour férié, l'employeur doit le rémunérer à un taux égal à au moins une fois et demie son salaire normal et, lorsqu'il a droit à un congé payé ce jour-là, l'employeur doit lui verser son salaire normal en plus. (Par. 19(1))</p> <p><b>Conditions spéciales pour certains employés</b></p> <p>Lorsque le travailleur est employé dans un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne ou est employé à un travail ininterrompu<sup>4</sup>. L'employeur doit :</p> <p>a) le rémunérer à un taux égal à au moins une fois et demie son salaire normal et, lorsque l'employé a droit à un congé payé ce jour-là, lui verser son salaire normal en plus; ou</p> <p>b) lui verser son salaire normal pour chaque heure de travail accomplie et lui donner congé le premier jour ouvrable qui suit la prochaine période de ses congés annuels ou le jour ouvrable dont ils ont convenu et lui verser son salaire normal pour ce jour. (Par. 18(5) et art. 19)</p>	<p><b>Substitution</b></p> <p>Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de travail de l'employé, l'employeur peut, avec l'accord de l'employé ou de son représentant, remplacer ce jour férié par un autre jour ouvrable. Ce jour ne peut être postérieur aux prochains congés annuels de l'employé. (Par. 18(3))</p> <p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b></p> <p>Lorsque le jour férié coïncide avec un jour où l'employé ne travaille pas ou tombe pendant la période de ses congés annuels, l'employeur doit désigner un jour ouvrable qui ne peut être postérieur aux prochains congés annuels de l'employé, et le jour ainsi désigné est réputé être le jour férié. Ou bien, l'employeur peut lui verser, avec son accord ou celui de son représentant, le salaire normal auquel il a droit pour ce jour férié. (Par. 18(4))</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la *Loi sur les normes d'emploi*, à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> D'autres jours fériés peuvent être établis par règlement.

<sup>3</sup> Une disposition spéciale s'applique aux vendeurs itinérants. (Par. 21(2))

<sup>4</sup> Voir la définition de « travail ininterrompu » au paragraphe 18(6).

## JOURS FÉRIÉS

### Nouveau-Brunswick – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
	<p><b>Employés exclus</b> La <i>Loi sur les normes d'emploi</i> ne s'applique pas aux travailleurs agricoles dont l'employeur a à son service au cours de la majeure partie de l'année un maximum de trois employés (à l'exclusion des personnes qui ont des liens familiaux étroits avec l'employeur), ni aux personnes qui travaillent dans une résidence privée. Dans certaines circonstances, l'employeur peut également demander d'être exempté de l'application de certaines dispositions de la <i>Loi</i>. (Art. 5 et 8)</p> <p>Sont explicitement exemptés de l'application des dispositions de la <i>Loi</i> relatives aux jours fériés les membres de certaines professions libérales désignées, les vendeurs immobiliers, les vendeurs d'automobiles ou de maisons mobiles ainsi que les vendeurs qui ont droit de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération à titre de commission sur les offres d'achat ou les ventes de marchandises ou de services qui sont ordinairement faites ailleurs que dans ou à l'établissement de l'employeur. (<i>Par. 3(1) du Règlement général</i>)</p>			<p><b>Employés régis par une convention collective</b> Les dispositions de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> sur les jours fériés ne s'appliquent pas à l'employé dont la convention collective prévoit au moins six jours fériés payés comprenant notamment la fête du Nouveau-Brunswick, ou des prestations compensatoires des congés annuels et des jours fériés qui ensemble égalent ou dépassent celles qui sont prévues dans la <i>Loi</i>. Un versement égal à trois pour cent du salaire brut équivaut à la prestation compensatoire des jours fériés que prescrit la <i>Loi</i>. Cependant, l'employeur doit quand même verser à un employé qui travaille un jour férié, pour le temps où il a travaillé, au moins une fois et demie son salaire normal. (<i>Art. 22 et 23</i>)</p> <p><b>Loi sur les jours de repos</b> En vertu de la <i>Loi sur les jours de repos</i>, la plupart des commerces de détail doivent être fermés les jours fériés prévus dans la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>, de même que le jour de Victoria, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir et le lendemain de Noël. Toutefois, il existe des exemptions dans le cas des restaurants, hôtels et motels ainsi que des commerces de détail dont le fonctionnement est assuré par trois personnes au plus, y compris le propriétaire, qui vendent des produits alimentaires, des journaux ou du tabac, ainsi que dans le cas des stations-service et des établissements situés dans une région touristique. La <i>Loi</i> ne prévoit pas de congé payé. (<i>LJR et Règlement sur les exemptions</i>)</p>

## JOURS FÉRIÉS

### Nouvelle-Écosse – Code des normes du travail (Labour Standards Code) et règlement d'application; Loi sur le jour du souvenir (Remembrance Day Act) (LJS)<sup>1</sup>

Jours fériés <sup>2</sup>	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 37)</p> <p>(Cas spécial : jour du Souvenir)<sup>3</sup> (Art.3 de la LJS)</p>	<p>L'employé a droit à un jour férié payé dans les cas suivants :</p> <p>a) il a reçu ou est admissible à recevoir un salaire pour au moins 15 des 30 jours qui précèdent immédiatement un jour férié;</p> <p>b) il a travaillé au cours du jour ouvrable normal qui précède ou qui suit le jour férié, à moins que son employeur lui demande de ne pas se présenter au travail ce jour-là. (Art. 42)</p> <p><b>Exigence supplémentaire pour les employés occupés à un travail ininterrompu<sup>4</sup></b></p> <p>Les employés occupés à un travail ininterrompu n'ont pas droit à une indemnité de congé s'ils ne se sont pas présentés au travail après y avoir été appelés. (Par. 42(3))</p>	<p>Les employés admissibles à l'indemnité de congé ont droit aux montants suivants :</p> <p>a) <i>Employé rémunéré à la semaine ou au mois</i> : salaire qu'il aurait gagné normalement, sans réduction, pour la période pendant laquelle tombe le jour férié.</p> <p>b) <i>Employé rémunéré à la journée ou à l'heure</i> : salaire qu'il aurait gagné, selon son taux horaire ou quotidien, pour une journée normale de travail.</p> <p>c) <i>Employé rémunéré selon une autre base de calcul</i> : salaire qu'il aurait gagné, selon son taux régulier, pour une journée normale de travail. (Art. 40)</p>	<p>Les employés qui sont admissibles à un jour férié payé ont droit à leur salaire normal plus un montant correspondant au taux normal majoré de moitié pour les heures effectuées. (Par. 41(2))</p> <p><b>Conditions spéciales — Travail ininterrompu<sup>4</sup></b></p> <p>L'employé occupé à un travail ininterrompu a droit :</p> <p>a) à son salaire normal auquel s'ajoute un montant calculé au taux normal majoré de moitié pour les heures de travail fournies; ou</p> <p>b) à un congé payé le premier jour ouvrable qui suit son congé annuel ou à un autre congé à un moment établi à la satisfaction de l'employé et de l'employeur. (Par. 41(3))</p>	<p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b></p> <p>Lorsque le jour férié coïncide avec un jour où l'employé ne travaille pas, l'employeur doit lui accorder un autre jour de congé payé :</p> <p>a) le premier jour ouvrable qui suit le jour férié;</p> <p>b) le jour qui suit immédiatement son congé annuel; ou</p> <p>c) à un autre moment fixé par lui et l'employé. (Art. 38)</p> <p><b>Substitution</b></p> <p>L'employeur peut remplacer un jour férié par un autre jour de congé dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <p>a) une catégorie d'employés est représentée par un syndicat et les parties à une convention collective avisent par écrit le directeur des normes de travail que tel congé spécifié dans celle-ci remplace tel jour férié prévu par le Code;</p> <p>b) les employés ne sont pas représentés par un syndicat ou la convention collective applicable ne traite pas de la question des jours fériés et le directeur des normes de travail approuve la substitution, sur demande de l'employeur, après s'être assuré qu'une majorité des employés concernés y consente. (Art. 39)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent au *Code des normes du travail*, à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> D'autres jours fériés peuvent être établis par règlement.

<sup>3</sup> Le jour du Souvenir n'est pas reconnu comme jour férié dans le *Code des normes du travail*. En vertu de la *Loi sur le jour du Souvenir*, il est interdit de vendre ou d'acheter des produits ou des biens ou d'agir à titre d'employeur ou d'employé dans une industrie. Toutefois, cette loi prévoit un certain nombre d'exemptions. L'employeur n'est pas tenu de payer les employés qui ne travaillent pas le jour du Souvenir.

<sup>4</sup> Voir la définition de travail ininterrompu au paragraphe 41(1) du Code.

## JOURS FÉRIÉS

### Nouvelle-Écosse – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
	<p><b>Employés exclus</b>                      Le Code ne s'applique pas aux personnes suivantes : personnes travaillant dans une résidence privée pour le propriétaire afin d'exécuter des tâches ménagères pendant moins de 24 heures par semaine ou travaillant pour un membre de leur proche famille; membres de professions désignées et étudiants dans ces professions; participants à certains programmes de création d'emplois. Sont aussi exemptés de l'application des dispositions du Code sur les jours fériés certains travailleurs agricoles, certains vendeurs, les personnes travaillant à bord de navires de pêche, les employés régis par une convention collective et les personnes travaillant dans le secteur manufacturier ou employées à des procédés de raffinage de l'industrie pétrochimique. (Art. 2 du Règlement)</p>		<p><b>Travail le jour du Souvenir</b>                      L'employé qui a gagné un salaire pendant 15 des 30 jours qui précèdent immédiatement le jour du Souvenir, et qui est tenu de travailler ce jour là a droit à un jour de congé payé le premier jour ouvrable qui suit son congé annuel ou encore à un autre jour à un moment établi à la satisfaction de l'employé et de l'employeur.                      (Art. 6 de la LJS)</p>	

## JOURS FÉRIÉS

**Ontario – Loi de 2000 sur les normes d'emploi; Règlement 285/01 (Exemptions, règles spéciales et établissement du salaire minimum); Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail (LJFCD)<sup>1</sup>**

Jours fériés <sup>2</sup>	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p style="text-align: center;"><b>Jour de l'An</b> <b>Vendredi saint</b> <b>Fête de Victoria</b> <b>Fête du Canada</b> <b>Fête du Travail</b> <b>Jour de l'Action de grâces</b> <b>Jour de Noël</b> <b>26 décembre</b> (Art. 1)</p> <p>(Bien qu'il ne soit pas reconnu dans la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> comme un jour férié, le premier lundi du mois d'août est observé comme congé municipal dans de nombreuses municipalités de l'Ontario).</p>	<p>Un employé n'a pas droit à un congé et au versement du salaire pour jour férié si, sans motif raisonnable, il ne travaille pas toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, ou toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci. (Art. 26, 29(4))</p> <p>Un employé qui était censé travailler un jour férié et qui, sans motif raisonnable, n'exécute pas tout le travail convenu (ou requis) pendant cette journée n'a pas droit au salaire pour jour férié ou à un autre jour de congé payé (il a toutefois droit à son salaire, majoré de moitié, pour chaque heure de travail effectuée). Il en est de même pour un employé qui a un motif raisonnable de ne pas travailler un jour férié mais qui, sans motif raisonnable, n'a pas travaillé toute sa journée de travail normalement prévue précédant ou toute celle suivant le jour férié. (Par. 27(4), 28(4), 30(4))</p> <p>Une personne qui est employée aux termes d'un arrangement selon lequel elle peut choisir de travailler ou non si la demande lui en est faite n'a pas droit au salaire pour jour férié, mais doit néanmoins être payée 1½ fois son taux de salaire pour le travail effectué lors d'un jour férié. (Par. 9(1) et art. 29 du Règlement)</p>	<p>Un employé admissible a droit à un salaire pour jour férié correspondant au quotient de la division par 20 de la somme du salaire normal et de l'indemnité de vacances payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail pendant laquelle tombe le jour férié. (Alinéa 24(1)a)</p>	<p>L'employeur d'un employé admissible doit lui verser son salaire normal pour les heures de travail effectuées et lui accorder un jour de congé (avec versement du salaire pour jour férié) pas plus de trois mois après le jour férié ou, si l'employé et l'employeur en conviennent, pas plus de 12 mois après le jour férié. S'ils en conviennent tous les deux, l'employeur peut verser à l'employé son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré de moitié pour chaque heure de travail effectuée. (Par. 27(2),(3), 29(1),(2),(3))</p> <p>Un employé qui n'a pas droit au salaire pour jour férié doit toucher un taux de salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée (voir sous la rubrique « Admissibilité et exclusions »).</p>	<p><b>Jours fériés tombant un jour non ouvrable</b></p> <p>Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée qui n'est pas normalement un jour ouvrable ou un jour de vacance pour l'employé, son employeur doit</p> <p>a) accorder un autre jour de congé avec versement du salaire pour jour férié, pas plus de trois mois après le jour férié, ou pas plus de 12 mois après ce jour si l'employé y consent; ou</p> <p>b) si l'employeur et l'employé en conviennent, verser le salaire pour jour férié à l'égard de cette journée. (Art. 29)</p> <p><b>Aucune obligation de travailler un jour férié</b></p> <p>À l'exclusion des personnes employées dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, un employeur ne peut exiger qu'un employé travaille un jour férié qui coïncide avec un jour ouvrable. Aucun employé ne peut être obligé de travailler un jour férié qui coïncide avec une journée qui ne serait pas habituellement un jour de travail pour lui. (Par. 27(1),28(1), 30(1))</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> D'autres jours fériés peuvent être établis par règlement.

# JOURS FÉRIÉS

## Ontario – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
	<p><b>Conditions spéciales pour les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac</b> Les employés de ferme qui cueillent des fruits, des légumes ou du tabac pour la mise en marché ou l'entreposage sont visés par les dispositions de la <i>Loi</i> concernant les jours fériés s'ils ont au moins 13 semaines de service auprès de leur employeur, à moins qu'ils puissent choisir de travailler ou non lorsqu'on le leur demande. Ces employés sont considérés comme travaillant dans une exploitation à fonctionnement ininterrompu. (Art. 27 du Règlement)</p> <p><b>Employés exclus</b> Les normes minimales d'emploi contenues dans la <i>Loi</i> ne s'appliquent pas aux élèves qui participent à un programme d'expérience de travail autorisé par un conseil scolaire, un collège communautaire ou une université; aux participants à une activité prévue par la <i>Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail</i>; aux détenus d'un établissement correctionnel qui participent à un projet de travail ou à un programme de réhabilitation; aux contrevenants qui accomplissent un travail communautaire ordonné par un tribunal; aux particuliers qui exécutent un travail dans un emploi ou un milieu de travail simulé à des fins de réadaptation; aux titulaires d'une charge politique, religieuse ou judiciaire ou une charge élective au sein d'un organisme, tel qu'un syndicat; aux membres d'un tribunal quasi-judiciaire; aux agents de police; et aux administrateurs d'une personne morale.</p> <p>Sont aussi exemptées de l'application des dispositions sur les jours fériés les personnes suivantes : les employés de la Couronne; toute personne dûment qualifiée pratiquant une profession désignée et les étudiants stagiaires dans ces professions; les enseignants; les personnes travaillant dans le domaine de la pêche commerciale; certains vendeurs et courtiers; les employés d'une exploitation agricole dont l'emploi est directement lié à la production primaire de certains produits agricoles ou à des activités en horticulture; les pompiers; les guides de pêche ou de chasse; les jardiniers paysagistes; les personnes qui font l'installation ou l'entretien de piscines; les étudiants qui donnent des leçons à des enfants ou qui les surveillent; les étudiants qui travaillent dans un camp pour enfants ou encore dans le cadre d'un programme récréatif dirigé par un organisme de bienfaisance; les concierges ou préposés à l'entretien d'un immeuble d'habitation où ils résident; les chauffeurs de taxi; les employés saisonniers travaillant dans un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne et qui y sont logés et nourris; et les travailleurs de la construction qui touchent un montant représentant 7,3 % ou plus de leur salaire en guise d'indemnité de vacances ou de salaire pour jour férié. (Art. 3 de la Loi; Art. 2 et 9 du Règlement)</p>		<p><b>Conditions spéciales pour certains employés</b> Lorsqu'une personne employée dans une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant, une taverne ou un hôpital doit travailler un jour férié qui est habituellement un jour ouvrable, son employeur peut déterminer le mode de compensation (c.-à-d., soit le taux de salaire normal plus un jour de congé, soit le salaire pour jour férié plus un taux de salaire majoré pour chaque heure de travail). (Par. 28(2))</p>	<p><b>Employés des établissements de commerce de détail</b> Un employé qui travaille dans un établissement de commerce de détail a le droit, tel que reconnu explicitement dans la <i>Loi</i>, de refuser de travailler un jour férié, sauf dans quelques cas (p. ex., les établissements dont le commerce consiste à assurer le service de repas, à louer des locaux d'hébergement ou qui est accessible au public à des fins d'éducation, de loisirs ou de divertissement). L'employé qui accepte de travailler un jour férié peut par la suite refuser de le faire s'il en avise l'employeur au moins 48 heures à l'avance. (Art. 72,73)</p>

## JOURS FÉRIÉS

### Ontario – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
	<p><b>Employés exécutant deux sortes de travail</b> Un employé dont les fonctions de son poste exigent qu'il exécute deux sortes de travail, l'une étant visée par les dispositions de la <i>Loi</i> concernant les jours fériés et l'autre en étant exclue, a quand même droit à un jour férié rémunéré, tant que le temps consacré à la sorte de travail exclue ne représente pas plus de la moitié des heures de travail effectuées dans ce poste au cours de cette semaine de travail. (<i>Art. 25</i>)</p>		<p><b>Travail un jour férié non assimilé à des heures supplémentaires</b> Les heures de travail effectuées un jour férié pour lesquelles un employé touche un salaire majoré ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la rémunération pour heures supplémentaires à laquelle l'employé peut avoir droit. (<i>Art. 31</i>)</p>	<p><b>Employés régis par un contrat de travail</b> Si elles accordent à un employé un avantage supérieur que ce que prévoit une norme d'emploi, les dispositions d'un contrat de travail (tel qu'une convention collective) prévalent. (<i>Par. 5(2)</i>)</p> <p><b>Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail</b> En vertu de cette loi, il est interdit à la plupart des établissements de commerce de détail de vendre ou de mettre en vente des marchandises au détail ou de rendre ou d'offrir des services ou de permettre l'accès au public un jour férié. Sont exemptées de ces dispositions un certain nombre d'entreprises telles que les petites boutiques dont l'activité principale consiste à vendre des denrées alimentaires, du tabac, des antiquités ou des travaux d'artisanat, certaines pharmacies, des musées d'art, des établissements qui vendent des boissons alcooliques en vertu d'un permis, des établissements touristiques et d'autres services particuliers ou essentiels. (<i>Art. 2-4 LJFCD</i>)</p>

## JOURS FÉRIÉS

**Québec – Loi sur les normes du travail; Règlement sur les normes du travail; Loi sur la fête nationale (LFN); Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux (LHJAEC)<sup>1</sup>**

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>1<sup>er</sup> janvier (jour de l'An)</b></p> <p><b>Vendredi saint ou lundi de Pâques ou dimanche de Pâques<sup>2</sup></b></p> <p><b>Lundi précédant le 25 mai (fête de Dollard ou fête de Victoria)</b></p> <p><b>1<sup>er</sup> juillet<sup>3</sup> (fête du Canada)</b></p> <p><b>1<sup>er</sup> lundi de septembre (fête du Travail)</b></p> <p><b>2<sup>e</sup> lundi d'octobre (jour de l'Action de grâces)</b></p> <p><b>25 décembre (jour de Noël)</b> (Art. 60)</p> <p><b>24 juin<sup>4</sup> (Saint-Jean-Baptiste — fête nationale)</b> (Art. 2 de la LFN)</p>	<p>Pour bénéficier d'un jour férié, l'employé doit :</p> <p>a) justifier de 60 jours de service continu dans l'entreprise;</p> <p>b) ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour. (Art. 65)</p> <p><b>Autre exigence — fête nationale</b></p> <p>L'employeur n'est pas tenu d'accorder de congé compensatoire ne d'indemnité pour la fête nationale à l'employé qui n'a pas eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix jours au cours de la période du 1<sup>er</sup> au 23 juin. (Art. 7 de la LFN)</p>	<p>Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé, l'employeur doit lui verser une indemnité de jour férié égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires. (Art. 62; Art. 4 de la LFN)</p> <p><b>Conditions spéciales — employé rémunéré à commission</b></p> <p>L'indemnité de l'employé rémunéré principalement à commission doit être égale à la moyenne de son salaire journalier établie à partir des périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant ce jour férié. (Art. 62; Art. 4 de la LFN)</p>	<p>Si un employé doit travailler un jour férié, l'employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, doit :</p> <p>a) lui verser l'indemnité de jour férié; ou</p> <p>b) lui accorder un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue. (Art. 63; Art. 5 de la LFN)</p> <p>Dans le cas de la fête nationale, le congé compensatoire d'une journée doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si l'employé est en congé annuel le jour férié, le congé est pris à une date convenue entre l'employeur et l'employé. (Art. 5 et 6 de la LFN)</p>	<p><b>Paiement du salaire</b></p> <p>Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé à l'employé le jour ouvrable qui précède ce jour. (Art. 45)</p> <p><b>Jour férié tombant pendant le congé annuel</b></p> <p>Si l'employé est en congé annuel l'un des jours fériés, l'employeur doit :</p> <p>a) soit lui verser une indemnité de jour férié;</p> <p>b) soit lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret. (Art. 64)</p> <p><b>Fête nationale tombant un jour chômé</b></p> <p>L'employeur doit accorder un congé compensatoire lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour l'employé. (Art. 6 de la LFN)</p> <p><b>LHJAEC</b></p> <p>Le public ne peut être admis dans un établissement commercial le 1<sup>er</sup> janvier, le 2 janvier, le dimanche de Pâques, le 24 juin<sup>4</sup>, le 1<sup>er</sup> juillet<sup>3</sup>, le 1<sup>er</sup> lundi de septembre ou le 25 décembre. Toutefois, certaines exemptions sont prévues pour des établissements particuliers.</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la *Loi sur les normes du travail*, à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> Les employeurs peuvent choisir comme jour férié soit le vendredi saint soit le lundi de Pâques. Le dimanche de Pâques est un jour férié chômé pour les employés qui travaillent dans des établissements commerciaux qui sont habituellement ouverts au public le dimanche, mais qui doivent fermer leurs portes ce dimanche-là conformément à la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*.

<sup>3</sup> Ou le 2 juillet si le 1<sup>er</sup> tombe un dimanche.

<sup>4</sup> Ou le 25 juin si le 24 tombe un dimanche.



## JOURS FÉRIÉS

### Québec – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
	<p><b>Conditions égales ou supérieures accordées par la convention collective ou par décret</b></p> <p>Les dispositions de la <i>Loi sur les normes du travail</i> relatives aux jours fériés ne s'appliquent pas à l'employé visé par une convention collective ou un décret qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours prévus dans la <i>Loi</i>. Il en est de même pour un autre employé du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret. (Art. 59.1)</p>			

## JOURS FÉRIÉS

### Saskatchewan – Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act); Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)<sup>1</sup>

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête de Victoria</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Fête de la Saskatchewan (Saskatchewan Day)</b> (1<sup>er</sup> lundi du mois d'août)</p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de l'Action de grâces</b></p> <p><b>Jour du Souvenir</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 38; art. 2 du Règlement)</p>	<p>Sauf pour ce qui est des employés soustraits à l'application de la <i>Loi</i> ou de ses dispositions relatives aux jours fériés, tous les employés ont droit à des jours fériés, quelle que soit la durée de leur emploi ou d'autres exigences.</p> <p><b>Employés exclus</b> La <i>Loi</i> ne s'applique pas aux entreprises qui emploient uniquement des membres de la proche famille de l'employeur, aux gardiens d'enfants ou aux personnes employées principalement à des activités dans le domaine de l'agriculture, de l'élevage ou de la culture maraîchère, à l'exception des couveuses, des serres, des pépinières et des opérations de débroussaillage. (Par. 4(3) de la Loi et art. 3 du Règlement)</p> <p>Les enseignants sont exclus de l'application des dispositions relatives aux jours fériés. (Par. 4(4))</p>	<p>L'employeur doit verser à l'employé :</p> <p>a) son salaire normal pour la période qui comprend le jour férié; ou</p> <p>b) un montant égal au salaire total gagné par l'employé au cours des quatre semaines qui précèdent immédiatement le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires mais en incluant la rémunération du congé annuel, divisé par 20. (Par. 39(1) et (3))</p> <p><b>Conditions spéciales — secteur de la construction</b> Les employés de la construction qui sont rémunérés à l'heure ont droit à un montant représentant 3,5 p. 100 du salaire qu'ils ont gagné au cours de chaque année civile (à l'exclusion des heures supplémentaires et de l'indemnité de jour férié), à moins que l'employeur et le syndicat aient conclu par écrit une entente indiquant que les dispositions relatives aux jours fériés doivent s'appliquer. (Alinéa 18(2)a) et par. 18(5) du Règlement)</p>	<p>L'employé a droit à l'indemnité de jour férié à laquelle s'ajoute un montant calculé au taux normal majoré de moitié pour les heures travaillées. (Par. 39(2))</p> <p><b>Conditions spéciales pour certains employés</b> L'employé qui travaille dans un hôtel, un restaurant, un hôpital, un foyer d'accueil ou un établissement d'enseignement a droit à l'un des deux montants suivants :</p> <p>a) soit son salaire normal auquel s'ajoute un montant calculé au taux normal majoré de moitié;</p> <p>b) soit un montant calculé au taux normal majoré de moitié plus un jour de congé payé au cours des quatre semaines qui suivent le jour férié. (Par. 20(2) du Règlement)</p> <p><b>Conditions spéciales — installations de forage</b> Tout employé travaillant dans des installations de forage a droit à une indemnité de jour férié et, en plus, à son salaire normal pour les heures de travail effectuées. (Art. 19 du Règlement)</p>	<p><b>Jour férié tombant pendant les congés annuels</b> La période de congé annuel est prolongée d'un nombre de jours ouvrables payés égal au nombre de jours fériés qui tombent pendant cette période. (Art. 34)</p> <p><b>Jour férié tombant un dimanche</b> Si le jour de l'An, le jour de Noël ou le jour du Souvenir tombe un dimanche, le jour férié est reporté le lundi suivant, sauf dans le cas des établissements qui sont normalement ouverts le dimanche. (Art. 21 du Règlement)</p> <p><b>Substitution</b> Un jour férié peut être remplacé par un autre jour de congé :</p> <p>a) lorsque le syndicat et l'employeur en conviennent par écrit; ou</p> <p>b) lorsque le directeur des normes du travail, s'il est convaincu que l'employeur et la majorité des employés qui ne sont pas représentés par un syndicat le désirent, rend une ordonnance à ce sujet. (Art. 40)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la *Loi sur les normes du travail*, à moins d'indications contraires.

## JOURS FÉRIÉS

### Saskatchewan – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
			<p><b>Conditions spéciales — secteur de la construction</b>                      L'employé de la construction qui est rémunéré à l'heure a droit à un montant correspondant à 3,5 p. 100 de son salaire brut (sans compter les heures supplémentaires et l'indemnité de jour férié) auquel s'ajoute un montant calculé au taux normal majoré de moitié pour chaque heure (ou partie d'heure) travaillée ou pour laquelle l'employé doit être à la disposition de l'employeur.                      (Alinéa 18(2)b) du Règlement)</p>	

## JOURS FÉRIÉS

**Terre-Neuve-et-Labrador– Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act); Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations); Loi sur la fermeture des établissements (Shops Closing Act) (SCA)<sup>1</sup>**

Jours fériés <sup>2</sup>	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b> <b>Vendredi saint</b> <b>Memorial Day</b> (1<sup>er</sup> juillet)</p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 14)</p>	<p>Aucune indemnité de jour férié n'est accordé à un employé :</p> <p>a) qui a été à l'emploi de son employeur pendant moins de 30 jours;</p> <p>b) qui a été absent du travail pendant au moins 15 des 30 jours qui précèdent le jour férié pour une raison autre qu'un congé d'adoption, un congé annuel, un congé de décès, un congé parental, un congé de maternité ou un congé de maladie;</p> <p>c) qui, sans motif valable ou sans le consentement de son employeur, n'effectue pas sa journée normale de travail prévue le jour qui précède ou qui suit le jour férié. (Art. 19)</p>	<p>L'employé admissible doit recevoir le salaire qui lui aurait été versé s'il avait travaillé ce jour-là. (Par. 15(2))</p>	<p>L'employé admissible à un jour férié payé peut choisir l'une des formes de compensation suivantes :</p> <p>a) son salaire normal plus un montant correspondant à son taux de salaire normal pour les heures de travail effectuées le jour férié;</p> <p>b) un autre jour de congé payé qui doit être pris dans les 30 jours qui suivent le jour férié;</p> <p>c) un jour de congé annuel payé supplémentaire. (Art. 17)</p> <p><b>Conditions spéciales pour certains employés</b> L'employé occupé à un travail ininterrompu, ou qui travaille dans les services publics ou les services essentiels et qui est obligé de travailler un jour férié peut choisir l'une des formes de compensation suivantes :</p> <p>a) s'il s'agit d'un jour de travail normal pour lui, deux fois son salaire normal;</p> <p>b) un congé payé qui doit être pris dans les 30 jours suivant le jour férié. (Art. 18)</p>	<p><b>Aucune obligation de travailler un jour férié</b> Sauf dans le secteur des services publics et dans le cas des services essentiels et des employés occupés à un travail ininterrompu, l'employeur ne peut pas exiger que l'employé travaille un jour férié. (Par. 15(1) et 18(1))</p> <p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b> Lorsqu'un jour férié coïncide avec une période de congé annuel, cette période doit être prolongée d'un jour de travail ouvrable. (Par. 8(2))</p> <p>Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour non ouvrable, l'employé a droit à un congé le jour ouvrable suivant ou à un autre congé établi d'un commun accord par l'employeur et l'employé. (Art. 16)</p> <p><b>Substitution prévue dans la convention collective</b> Une convention collective peut prévoir des jours fériés différents de ceux qui sont fixés par la Loi. Cependant, toute disposition de la convention qui réduit ou tend à réduire le nombre annuel de jours fériés auquel l'employé a droit est nulle et sans effet. (Art. 14)</p>

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la *Loi sur les normes du travail*, à moins d'indications contraires.

<sup>2</sup> Le lieutenant-gouverneur en conseil peut désigner d'autres jours fériés par règlement.

## JOURS FÉRIÉS

### Terre-Neuve-et-Labrador – (suite)

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
				<p><b><i>Loi sur la fermeture des établissements</i></b>            En vertu de cette loi, il est interdit à la plupart des commerces de détail de la province d'ouvrir leurs portes au public ou de vendre des produits ou services un jour férié, ainsi que le dimanche de Pâques, le jour de l'Action de grâces, le lendemain de Noël, la fête de Victoria et le jour du Souvenir. Un certain nombre d'établissements, tels que les galeries d'art, les librairies, les restaurants et les pharmacies, sont exemptés de l'application de cette loi. Les municipalités qui adoptent des règlements généraux au sujet de l'ouverture ou de la fermeture des établissements un jour férié peuvent elles aussi être exemptées par décret. De plus, les juges des cours provinciales, les travailleurs sociaux à l'emploi de la province et les membres de la <i>Royal Newfoundland Constabulary</i> ou de la Gendarmerie royale du Canada peuvent accorder un permis à un commerce pour un jour férié précis lorsqu'une telle mesure est considérée comme étant dans l'intérêt public. La <i>Loi</i> ne prévoit pas de congé payé.</p>

## JOURS FÉRIÉS

### Territoires du Nord-Ouest (et Nunavut) – Loi sur les normes d'emploi

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête de Victoria</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Premier lundi du mois d'août</b></p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de l'Action de grâces</b></p> <p><b>Jour du Souvenir</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 1)</p> <p><b>Journée nationale des Autochtones</b> (seulement aux Territoires du Nord-Ouest)</p>	<p>Aucune indemnité n'est versée à l'employé :</p> <p>a) qui n'a pas accumulé au moins un total de 30 jours au service de l'employeur au cours des 12 mois précédents;</p> <p>b) qui ne s'est pas présenté au travail le jour férié en question après y avoir été appelé;</p> <p>c) qui, sans le consentement de son employeur, ne s'est pas présenté au travail sa dernière journée régulière de travail précédant ou suivant le jour férié;</p> <p>d) qui est une employée en congé de maternité ou en congé parental. (Art. 28)</p> <p><b>Employés exclus</b> La Loi ne s'applique pas aux trappeurs, aux personnes qui s'adonnent à la pêche commerciale ni aux membres de professions désignées ou aux étudiants dans de telles professions. (Par. 2(3))</p>	<p>a) <i>Employé rémunéré à la journée ou à l'heure</i> : au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné pour une journée normale de travail. (Par. 24(1))</p> <p>b) <i>Employés rémunérés selon une autre base</i> : au moins l'équivalent du salaire journalier, calculé d'après la moyenne de son salaire journalier des quatre semaines de travail précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié. (Par. 24(2))</p>	<p>L'employé a droit à son salaire pour un jour férié et reçoit en plus :</p> <p>a) soit le taux normal de son salaire majoré d'au moins 50 p. 100 pour les heures de travail fournies;</p> <p>b) soit un congé payé à une autre date convenable pour lui et son employeur avant la date de son prochain congé annuel ou de la cessation de son emploi. (Par. 25(1))</p> <p><b>Travail un jour normalement chômé</b> L'employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié doit recevoir le double du taux normal de son salaire pour les heures de travail fournies s'il est tenu de travailler un autre jour qui autrement serait pour lui un jour chômé dans la semaine au cours de laquelle tombe le congé. (Art. 26)</p> <p><b>« Taux régulier » — base qui ne tient aucun compte du temps</b> Le taux normal de salaire de l'employé rémunéré entièrement selon une base de calcul du salaire qui ne tient aucunement compte du temps est réputé être le salaire minimum. Lorsque la base de calcul du salaire est une combinaison du temps et d'un autre facteur, le taux normal de salaire est réputé être le plus élevé des deux taux suivants : le salaire minimum ou le taux horaire du facteur temps de la base de calcul de son salaire. (Art. 26.1)</p>	<p><b>Substitution</b> Les jours fériés peuvent être remplacés par un autre jour de congé dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <p>a) une catégorie d'employés est représentée par un syndicat et les parties à une convention collective avisent par écrit l'agent des normes du travail que tel congé spécifié dans celle-ci remplace tel jour férié prévu par la Loi;</p> <p>b) les employés ne sont pas représentés par un syndicat ou la convention collective ne traite pas de la question des jours fériés et l'agent des normes du travail approuve la substitution, sur demande de l'employeur, après s'être assuré qu'une majorité des employés concernés y consentent. (Art. 23)</p> <p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b> Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé, l'employeur est tenu soit de verser à l'employé au moins l'équivalent de son salaire journalier, soit de lui accorder un congé payé à une date convenable pour les deux, au plus tard à la date de son prochain congé annuel ou à celle de la cessation de son emploi. (Par. 25(2))</p> <p><b>Employés en disponibilité</b> Une personne est réputée au service d'une autre lorsqu'elle est à sa disposition, même si elle ne travaille pas effectivement. (Art. 29)</p>

## JOURS FÉRIÉS

### Yukon – Loi sur les normes d'emploi et Règlement d'exemption générale<sup>1</sup>

Jours fériés	Admissibilité et exclusions	Rémunération des jours fériés chômés	Rémunération des jours fériés travaillés	Divers
<p><b>Jour de l'An</b></p> <p><b>Vendredi saint</b></p> <p><b>Fête de Victoria</b></p> <p><b>Fête du Canada</b></p> <p><b>Jour de la Découverte</b> (3<sup>e</sup> lundi du mois d'août)</p> <p><b>Fête du Travail</b></p> <p><b>Jour de l'Action de grâces</b></p> <p><b>Jour du Souvenir</b></p> <p><b>Jour de Noël</b> (Art. 1)</p>	<p>Aucune indemnité de jour férié n'est versée dans les cas suivants :</p> <p>a) l'employé n'a pas été au service de son employeur pendant au moins 30 jours;</p> <p>b) il ne s'est pas présenté au travail le jour férié après y avoir été appelé;</p> <p>c) il a été, à sa demande, en congé non payé pendant les 14 jours consécutifs qui précèdent immédiatement le jour férié;</p> <p>d) il ne s'est pas présenté au travail, sans le consentement de son employeur, à sa dernière journée régulière de travail précédant le jour férié ou à sa première journée régulière de travail suivant ce jour férié, sauf lorsque son absence est permise par la Loi. (Art. 33)</p> <p><b>Employés exclus</b></p> <p>La Loi ne s'applique pas aux employés du gouvernement du Yukon ni aux gardiens d'enfants. (Art. 2 de la Loi et art. 4 du Règlement)</p>	<p>L'employé admissible à un jour férié payé a droit à ce qui suit :</p> <p>a) <i>Employé rémunéré à la semaine ou au mois</i> : son salaire normal sans réduction pour la période au cours de laquelle tombe le jour férié.</p> <p>b) <i>Employé rémunéré à la journée ou à l'heure</i> : au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné pour une journée normale de travail.</p> <p>c) <i>Employé rémunéré sur une autre base</i> : au moins l'équivalent de son salaire quotidien, calculé d'après la moyenne de son salaire quotidien pour la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié, à l'exclusion des heures supplémentaires ou des primes. (Par. 29(1))</p> <p>L'employé qui travaille des heures irrégulières ou un nombre d'heures inférieur à la durée normale de travail reçoit un montant représentant au moins 10 p. 100 du salaire, à l'exclusion de la prime de vacance, qu'il a gagné pendant la période de deux semaines précédant immédiatement la semaine au cours de laquelle tombe le jour férié. (Par. 29(2))</p>	<p>L'employé admissible à un jour férié payé a droit, en plus, à l'un des montants suivants :</p> <p>a) une rémunération calculée au taux normal majoré de moitié pour toutes les heures de travail effectuées; ou</p> <p>b) son salaire normal pour les heures travaillées avec, en plus, un autre jour de congé payé qui s'ajoute aux congés annuels ou pris à un moment établi d'un commun accord par l'employeur et l'employé. (Art. 30)</p> <p><b>Travail effectué un jour de congé</b></p> <p>L'employé qui n'est pas normalement tenu de travailler un jour férié doit recevoir une rémunération calculée à un taux au moins égal à une fois et demie son taux normal s'il est obligé de travailler un jour qui autrement serait pour lui un jour chômé dans la semaine au cours de laquelle tombe le congé. (Art. 31)</p>	<p><b>Jour férié tombant pendant le congé annuel</b></p> <p>Lorsqu'un jour férié coïncide avec le congé annuel de l'employé, la période de congé est prolongée d'une journée de congé payé. (Art. 23)</p> <p><b>Jour férié tombant un jour chômé</b></p> <p>Lorsqu'un jour férié tombe un jour chômé, l'employé a droit à un congé payé le jour ouvrable suivant. (Par. 28(2))</p> <p><b>Substitution</b></p> <p>Un jour férié peut être remplacé par un congé un jour ouvrable autre que le jour férié si l'employeur et le syndicat en conviennent par écrit ou, si les employés ne sont pas représentés par un syndicat, avec le consentement écrit de la majorité des employés concernés. (Art. 35)</p> <p><b>Employés en disponibilité</b></p> <p>Une personne en disponibilité est réputée être au service de son employeur, même si elle n'est pas appelée à exécuter réellement un travail. (Par. 27(2))</p>

Analyse de la législation du travail

Politique stratégique et Affaires internationales du travail

Direction générale du travail, Développement des ressources humaines Canada; 15 novembre 2001

<sup>1</sup> Tous les renvois se rapportent à la Loi sur les normes d'emploi, à moins d'indications contraires.