

LE JOUR D'ACTION DE GRÂCE EST UN JOUR FÉRIÉ PAYÉ EN VERTU DE LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

TORONTO – Bon nombre d'employées et d'employés auront droit à un jour de congé payé le lundi 9 octobre 2006, à l'occasion du jour d'Action de grâce. Le jour d'Action de grâce est un des huit jours fériés prévus par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

ADMISSIBILITÉ AUX DROITS ASSOCIÉS AU CONGÉ D'ACTION DE GRÂCE

Généralement, les employés jouissent des droits associés au congé d'Action de grâce, sauf :

- s'ils n'ont pas travaillé *toute* la journée prévue à leur horaire qui *précédait* le congé du jour d'Action de grâce ou celle qui le *suivait*, et n'ont pas donné un motif raisonnable pour leur absence;
- s'ils avaient accepté ou avaient été obligés de travailler le jour d'Action de grâce, mais n'ont pas travaillé toute leur journée ce jour-là et n'ont pas donné un motif raisonnable pour leur absence.

Le **salair e pour jour férié** correspond au salaire normal gagné au cours des quatre semaines qui ont précédé le congé d'Action de grâce, **plus** l'indemnité de vacances correspondant à cette période de quatre semaines, **divisée** par 20.

Peuvent être admissibles aux droits associés au congé d'Action de grâce les personnes qui ont un emploi à temps plein, à temps partiel, permanent ou d'une durée limitée, ou les personnes qui sont aux études. Leur admissibilité ne dépend pas de leur date d'embauche ni du nombre de jours qu'elles ont travaillé avant le congé d'Action de grâce.

SI LE CONGÉ D'ACTION DE GRÂCE COÏNCIDE AVEC UN JOUR DE TRAVAIL

Les employés admissibles peuvent choisir de ne pas travailler le jour d'Action de grâce et de recevoir le salaire du jour férié. Ils peuvent aussi convenir par écrit de travailler ce jour-là et :

- avoir droit à leur salaire normal pour chaque heure travaillée le jour d'Action de grâce, **plus** un congé compensatoire, pour lequel l'employeur leur versera le salaire du jour férié; **ou**
- s'ils en conviennent par écrit avec l'employeur, avoir droit au salaire du jour férié **plus** un « salaire compensatoire » correspondant à leur salaire normal **majoré de moitié** pour toutes les heures qu'ils ont travaillées le jour d'Action de grâce.

SI LE CONGÉ D’ACTION DE GRÂCE COÏNCIDE AVEC UN JOUR DE REPOS

Si le congé d’Action de grâce coïncide avec un jour de repos ou un jour de vacances, les employés admissibles peuvent **soit** prendre un jour de congé compensatoire au salaire du jour férié, **soit** recevoir le salaire du jour férié, sans congé compensatoire, s’ils y ont consenti par écrit.

DROITS DES PERSONNES NON ADMISSIBLES

En général, les personnes qui ne sont pas admissibles aux droits associés aux jours fériés payés **doivent** travailler le jour d’Action de grâce si leur employeur le leur demande. La plupart des employés qui travaillent le jour d’Action de grâce ont droit au **salaire majoré** (une fois et demie le salaire normal) pour **chaque heure** travaillée. Ces personnes n’ont pas droit à un congé compensatoire.

Les personnes qui n’ont pas à travailler le jour d’Action de grâce prennent un congé non payé ce jour-là.

RÈGLES PARTICULIÈRES ET EXCEPTIONS

Secteur de la vente au détail

La plupart des personnes qui travaillent pour une « entreprise de vente au détail » (les entreprises qui vendent des biens ou des services au public) **ont le droit** de refuser de travailler le jour d’Action de grâce, **même si** elles n’ont pas droit à des jours fériés payés.

Les personnes qui avaient accepté de travailler le jour d’Action de grâce peuvent changer d’idée à condition d’informer leur employeur au moins **48 heures avant** la première heure à laquelle elles devaient se présenter au travail le jour d’Action de grâce.

Toutefois, les règles s’appliquant aux employés du secteur de la vente au détail **ne s’appliquent pas** aux personnes qui travaillent pour une entreprise dont les activités consistent principalement :

- à vendre des plats préparés (restaurants, cafétérias, cafés, etc.);
- à louer des chambres (hôtels, centres touristiques, camps, auberges, etc.);
- à fournir au public des services d’enseignement ou de divertissement (musées, galeries d’art, stades, etc.);
- à vendre des produits et des services qui sont accessoires aux activités décrites plus haut et qui sont vendus dans le même établissement (boutique de cadeaux dans un musée, magasin de souvenirs dans un stade, etc.).

Conformément à la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*, la plupart des magasins de détail doivent fermer le jour d’Action de grâce.

Hôpitaux, établissements à fonctionnement ininterrompu et services d'accueil

Les personnes qui travaillent dans un hôpital, un établissement à fonctionnement ininterrompu ou un établissement de tourisme d'accueil peuvent être obligées de travailler le jour d'Action de grâce **si** ce jour-là coïncide avec un jour où elles travailleraient normalement et **si** elles ne sont pas en vacances. Ces règles s'appliquent aux personnes qui travaillent aux endroits suivants : hôpitaux, maisons de soins infirmiers, hôtels, motels, centres touristiques, restaurants, tavernes et établissements à fonctionnement ininterrompu (des établissements dont les activités ne sont pas interrompues plus d'une fois par semaine, tels que les raffineries de pétrole et les agences de sécurité).

Les employés qui ont le choix de travailler ou non

Les employés qui peuvent choisir de travailler ou non lorsque l'employeur leur demande de travailler sans être pénalisés **ne sont pas** visés par les dispositions relatives aux jours fériés de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Ils ont droit, cependant, au **salaire majoré** (une fois et demie le salaire normal) pour **chaque heure** travaillée le jour d'Action de grâce.

PERSONNES NON ADMISSIBLES AUX JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Certaines personnes **ne jouissent pas** des droits associés au congé d'Action de grâce parce que les dispositions relatives aux jours fériés de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ne s'appliquent pas à certains emplois. Ces personnes sont les suivantes :

- les employés saisonniers travaillant dans le secteur du tourisme d'accueil (hôtels, motels, centres touristiques, restaurants, tavernes) qui obtiennent repas et logement, et travaillent pour leur employeur tout au plus 16 semaines pendant une année civile;
- les conducteurs de taxi;
- les personnes exerçant une des professions libérales suivantes : avocat, médecin, enseignant, architecte, podologue, chiropraticien, dentiste, massothérapeute, optométriste, pharmacien, ingénieur professionnel, physiothérapeute, psychologue, expert-comptable, arpenteur, vétérinaire ainsi que les professionnels visés par la *Loi sur les praticiens ne prescrivant pas de médicaments*;
- les étudiants effectuant un stage pour faire partie d'une des professions libérales susmentionnées;
- les étudiants qui supervisent des enfants, enseignent à des enfants ou travaillent dans un camp de vacances ou offrent des services de loisir au compte d'une œuvre de charité;
- les guides de chasse et de pêche, les pêcheurs commerciaux et certains travailleurs agricoles;
- les vendeurs qui touchent des commissions, sauf les vendeurs itinérants, qui travaillent habituellement hors du lieu d'affaires de leur employeur;
- les personnes qui installent des piscines et en font l'entretien;
- les jardiniers-paysagistes, les personnes qui cultivent des champignons, les personnes qui cultivent, transportent ou posent du gazon en plaques;
- les personnes qui cultivent des fleurs, des arbres ou des arbustes dans le but de les vendre;
- les personnes qui élèvent et logent des chevaux dans une ferme ou gardent des animaux à fourrure dans le but d'en vendre la fourrure;
- les travailleurs de la construction dont le salaire est majoré de 7,3 % à titre de paie de vacances ou de congés payés;

- les concierges ou les préposés à l'entretien qui habitent dans l'immeuble dont ils ont la charge;
- les pompiers;
- les agents immobiliers agréés.

RENSEIGNEMENTS

Pour obtenir de plus amples renseignements, **les employés et les employeurs** peuvent téléphoner au Centre d'information sur les normes d'emploi du ministère du Travail, au 416 326-7160 ou au 1 800 531-5551. Ils peuvent également se rendre au Centre ServiceOntario le plus proche.

On peut aussi obtenir des documents, y compris des feuilles de renseignements sur les normes d'emploi traitant de sujets divers, dont les jours fériés, sur le site Web du ministère du Travail à l'adresse www.labour.gov.on.ca ou par le biais de Publications Ontario (1 800 668-9938).

- 30 -

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS (employés et employeurs) :

Taux de salaire et congés :

Ministère du Travail
416 326-7160 ou
1 800 531-5551

Heures d'ouverture des magasins :

Ministère des Services gouvernementaux
416 326-8800 ou
1 800 889-9768

RENSEIGNEMENTS AUX MÉDIAS :

Taux de salaire et congés :

Lionel Tona
Ministère du Travail
416 326-1407

Heures d'ouverture des magasins :

Jason Wesley
Ministère des Services gouvernementaux
(416) 327-2805

Available in English

www.labour.gov.on.ca