



# Labour

# Travail

## STATUTORY HOLIDAYS

### A Well-Deserved Rest

Statutory holidays for federally regulated workplaces are covered by the *Canada Labour Code*, which is administered by Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program. In the Code, statutory holidays are referred to as general holidays.

### Canada Labour Code

Code provisions are minimum standards only and do not interfere with additional rights or enhanced benefits established by collective agreements, private arrangements or employer policies.

The *Canada Labour Code* covers all employees and employers who work within the federal jurisdiction. This includes some of Canada's major infrastructure sectors, such as interprovincial and international transportation (air, rail, ports and trucking), communications, banking and Crown corporations.

### Statutory Holidays

Federally regulated workers are entitled to nine paid statutory holidays every year – New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day, and Boxing Day.

There are provisions in the Code that apply to statutory holidays during the first 30 days of employment, part-time work, and modified schedules of work.

### Special Circumstances

When New Year's Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day fall on a Saturday or Sunday that are not normal work days, workers are entitled to a holiday with pay on the working day immediately before or after the holiday. If one of the other holidays falls on a weekend, then the employer must add a holiday with pay to the worker's annual vacation or give him or her a paid day off at another mutually convenient time.

If a worker is subject to a collective agreement, he or she may substitute any other holiday for a statutory holiday if agreed to in writing by the employer and the union. If the worker does not have a collective agreement, the substitution must be approved by at least 70 percent of affected workers and the employer must post a notice of substitution at least 30 days before the substitution takes effect.

### Continuous Operations

Special provisions apply to continuous operations that cannot shut down for weekends and holidays or keep normal business hours. These include:

- industrial facilities where work does not stop;
- operations or services involved in running trains, planes, ships, trucks;
- telephone, radio, television, communications or broadcasting operations; and
- operations normally carried on without regard for Sundays or public holidays.

However, not all workers in these industries are subject to continuous operation provisions. In a trucking company, for example, office workers who are usually not required to work outside of normal business hours are not subject to these provisions.

### Compliance

The Code contains provisions designed to support voluntary compliance, which the Labour Program promotes using a range of tools and techniques. If required, it responds to non-compliance situations through various voluntary and non-voluntary measures.

*Statutory holidays commemorate or celebrate certain events, usually historical or religious.*

**To find out more, call toll-free 1-800-641-4049 or visit [labour.gc.ca](http://labour.gc.ca).**

You can order this publication by contacting: **Publishing Services**  
Human Resources and Skills Development Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, 12th Floor Gatineau (Québec)  
K1A 0J9  
Fax: 819-953-7260 Online: <http://www.hrsdc.gc.ca/publications>  
© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2010

This document is available on demand in alternative formats (Large Print, Braille, Audio Cassette, Audio CD, e-Text Diskette, e-Text CD, or DAISY), by contacting 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). If you have a hearing or speech impairment and use a teletypewriter (TTY), call 1-800-926-9105.  
Paper: Cat. No.: HS24-73/2010 • ISBN: 978-1-100-51335-5



# Travail

# Labour

## JOURS FÉRIÉS

### Un repos bien mérité

En application du *Code canadien du travail*, qui est administré par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, les travailleurs assujettis à la législation fédérale ont droit à des congés payés pour les jours fériés.

### Code canadien du travail

Le *Code* ne définit que des normes minimales qui ne font pas obstacle à des droits ou avantages supplémentaires accordés en application de conventions collectives, d'ententes privées ou de politiques de l'employeur.

Le *Code canadien du travail* vise tous les employés et tous les employeurs qui travaillent dans des milieux sous compétence fédérale. Cela inclut quelques grands secteurs d'infrastructure du Canada, tels que le transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre), les communications, les institutions bancaires et les sociétés d'État.

### Jours fériés

Les travailleurs assujettis à la législation fédérale ont droit à neuf jours fériés par année : le 1<sup>er</sup> janvier, le Vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

Certaines dispositions du *Code* traitent des conditions pour avoir droit aux jours fériés pendant les 30 premiers jours d'emploi, ainsi que dans le cas d'emplois à temps partiel et d'horaires de travail modifiés.

### Circonstances spéciales

Les travailleurs ont droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1<sup>er</sup> janvier, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël, lorsque ces jours tombent un samedi ou un dimanche, soit un jour normalement chômé. Si l'un des autres jours fériés tombe la fin de semaine, l'employeur doit l'ajouter aux congés annuels de ses employés ou leur accorder un congé payé à une date qui convient aux deux parties.

Le travailleur qui est lié par une convention collective peut substituer tout autre congé à un jour férié, à condition de s'entendre par écrit avec l'employeur et le syndicat. Dans le cas où le travailleur n'est pas lié par une convention collective, la substitution doit être approuvée par au moins 70 p. 100 des travailleurs concernés, et l'employeur doit afficher un avis de substitution de jour férié au moins 30 jours avant sa date de prise d'effet.

### Travail ininterrompu

Des dispositions spéciales portent sur le travail ininterrompu dans les secteurs où les activités ne peuvent suivre un horaire normal ou cesser les fins de semaine et les jours fériés. Cela comprend :

- les installations industrielles où le travail se poursuit sans arrêt;
- les activités ou les services ayant trait au fonctionnement des trains, avions, navires ou camions;
- les secteurs relevant de l'industrie des communications et de la radiodiffusion : téléphone, radio, télévision;
- les secteurs relevant d'une industrie où les activités se poursuivent sans qu'il ne soit tenu compte des dimanches ou des jours fériés.

Cependant, les travailleurs de ces secteurs ne sont pas tous assujettis aux dispositions sur le travail ininterrompu. Dans une entreprise de camionnage, par exemple, le personnel de bureau qui n'est habituellement pas appelé à travailler en dehors des heures de travail normales n'est pas visé par ces dispositions.

### Conformité

Le *Code* renferme des dispositions conçues pour appuyer et encourager la conformité volontaire. Le Programme du travail utilise divers outils et techniques pour favoriser le respect volontaire de ces dispositions. Au besoin, il règle les cas de non-conformité au moyen de différentes mesures volontaires ou obligatoires.

*Les jours fériés permettent de commémorer ou de célébrer certains événements, habituellement de nature historique ou religieuse.*

**Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez [travail.gc.ca](http://travail.gc.ca).**

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

#### Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, 12<sup>e</sup> étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9  
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-73/2010 • ISBN : 978-1-100-51335-5