



Labour

Travail

ANNUAL VACATION

Take Some Time to Recharge

Annual vacation goes a long way in improving workers' productivity and helping to create work-life balance.

Canada Labour Code

Annual vacation for federally regulated workplaces is covered by the *Canada Labour Code*. The Code is administered by Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program.

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.

Annual Leave for Federally Regulated Workers

Federally regulated workers are entitled to at least two weeks of annual vacation with pay after each completed year of employment. After six consecutive years, workers are entitled to at least three weeks of annual vacation with pay.

Vacation Pay

Under the Code, vacation pay is set at 4 percent of a worker's gross annual wage. However, if the worker is entitled to three weeks of vacation, the amount of vacation pay is equal to at least 6 percent of the gross annual wages.

Vacation is calculated as a percentage of the gross wages a worker earns during the "year of employment". The term "wages" includes every form of payment for work performed, but does not include tips and other gratuities.

Payment of Vacation Pay

Vacation pay is normally paid to the worker within the 14 days prior to the commencement of a vacation. However, vacation pay may be paid during or immediately following vacation, if that is the established practice in the worker's workplace.

It is up to the employer to determine when a worker can take an annual vacation. However, a worker may, by written agreement with the employer, postpone or waive his or her entitlement to an annual vacation for a specified year of employment.

Other Leave Provisions

The Code also contains provisions for other types of leave from the workplace for qualifying federally regulated workers. These include:

- reservist leave;
- maternity-related reassignment and leave;
- maternity leave;
- parental leave;
- compassionate care leave; and
- bereavement leave.

Workers are also protected from dismissal, suspension, layoff, demotion or discipline because of an absence from work due to illness or injury, including instances that are work-related.

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.

Holidays are an essential ingredient of diligent and productive work.

To find out more, call us toll-free 1-800-641-4049 or visit labour.gc.ca.



Travail

Labour

CONGÉS ANNUELS

Prendre le temps de refaire le plein d'énergie

Les congés annuels contribuent grandement à améliorer la productivité des travailleurs et à concilier travail et vie personnelle.

Code canadien du travail

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 annuels.

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.

Congés annuels pour les travailleurs assujettis à la législation fédérale

Les travailleurs assujettis à la législation fédérale ont droit à un minimum de deux semaines de vacances annuelles payées pour chaque année complète de service. Après six années consécutives, les travailleurs ont droit à un congé annuel payé d'au moins trois semaines.

Indemnité de congé annuel

Conformément aux dispositions du *Code*, une indemnité de congé annuel représente quatre pour cent du salaire annuel brut d'un travailleur. Cependant, pour le travailleur qui a droit à trois semaines de vacances, l'indemnité est égale à au moins six pour cent de son salaire annuel brut.

L'indemnité de congé annuel correspond à un pourcentage du salaire brut gagné par le travailleur au cours d'une « année de service ». Le terme « salaire » s'entend de toute rémunération reçue pour l'exécution d'un travail, à l'exception des pourboires et autres gratifications.

Versement de l'indemnité de congé annuel

L'indemnité de congé annuel est habituellement versée à l'employé dans les 14 jours précédant le début de son congé annuel. Cependant, l'employeur peut la lui payer durant son congé ou immédiatement après, selon la pratique qui a cours dans l'entreprise.

Il appartient à l'employeur de déterminer à quel moment le travailleur peut prendre ses vacances. Toutefois, tout travailleur peut, moyennant le consentement écrit de son employeur, renoncer à son congé annuel ou le reporter, pour une année de service précise.

Dispositions relatives à d'autres congés

Le *Code* prévoit également d'autres types de congé pour les travailleurs assujettis à la législation fédérale qui y sont admissibles, notamment :

- le congé pour réservistes;
- la réaffectation et le congé liés à la maternité;
- le congé de maternité;
- le congé parental;
- le congé de soignant;
- le congé de décès.

Les travailleurs ne peuvent être congédiés, suspendus, mis à pied, rétrogradés ni faire l'objet de mesures disciplinaires pour absence du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure, ou dans certains cas de maladies ou de blessures liées au travail.

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 congés sont indispensables au maintien d'un travail productif et de qualité.

Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez 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, 12e 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 télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-74/2010 • ISBN : 978-1-100-51336-2