



Travail

Renseignements sur

Les normes du travail

4

JOURS FÉRIÉS

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

Le *Code canadien du travail* (le *Code*) prévoit l'octroi de neuf congés fériés payés par année. Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet d'information n° 4A de la présente série fournit plus de détails sur les dispositions relatives aux jours fériés pour les employés occupés à un travail ininterrompu. Le feuillet d'information n° 1, intitulé *Sommaire*, décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Vous pouvez les consulter sur le site Web du Programme du travail à l'adresse travail.gc.ca.

1. Qu'entend-on par « jour férié »?

Un jour férié est un jour précis désigné dans le *Code* comme étant une journée où les employés, y compris le personnel de direction ou de gestion et les membres du groupe professionnel, ont droit à un congé payé.

2. Quels sont les jours fériés désignés dans le *Code*?

Les neuf jours fériés prévus au *Code* sont : à savoir le 1^{er} 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.

3. Un employé doit-il avoir été au service d'un employeur pour une période précise ou avoir travaillé un nombre de jour pour avoir droit aux congés fériés payés?

Oui. Un employé doit être au service de l'employeur pendant au moins 30 jours pour avoir droit à un congé férié payé.

Outre cette exigence de 30 jours de travail, l'employé n'est pas requis de travailler un nombre d'heure spécifique ou de quarts de travail avant le jour férié pour avoir droit à une rémunération de jour férié.

4. Les employés peuvent-ils être tenus de travailler un jour férié?

Oui. Le *Code* n'interdit pas aux employés de travailler un jour férié.

Un employé qui est tenu de travailler un jour férié touche son salaire normal pour ce jour férié. De plus, il recevra une rémunération additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal pour les heures travaillées au cours dudit jour férié. Pour les employés occupés à un « travail ininterrompu » (tels qu'ils sont définis à la question n° 9), ils doivent consulter le feuillet d'information n° 4A intitulé *Jours fériés – travail ininterrompu*. Le personnel de direction ou de gestion et les membres du groupe professionnel qui sont tenus de travailler un jour férié touchent leur salaire normal, mais ont droit à un jour de congé payé à un autre moment.

5. Les employés à temps partiel ont-ils droit aux congés fériés payés?

Oui. Les employés à temps partiel ont droit, au même titre que les employés à temps plein, aux congés fériés payés. Leur rémunération est proportionnelle au temps travaillé.

6. Peut-on effectuer une substitution de jours fériés?

Oui. Lorsque les parties sont assujetties à une convention collective, l'employeur peut remplacer un jour férié prévu dans le *Code* par un autre congé, si la substitution est approuvée par écrit par l'employeur et le syndicat. Si les employés n'ont pas de convention collective, l'employeur peut effectuer une substitution de jours fériés si au moins 70 pour cent des employés visés sont d'accord. L'employeur doit afficher l'avis de substitution pendant au moins 30 jours avant son entrée en vigueur.

7. Qu'arrive-t-il lorsque le jour férié tombe un jour non ouvrable?

Quand le 1^{er} janvier, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël tombe un dimanche ou un samedi normalement chômé par les employés, ceux-ci auront droit à un congé payé le jour normalement ouvrable qui précède ou suit immédiatement ce jour férié. Dans le cas d'un jour férié autre que ceux qui sont mentionnés ci-dessus, l'employeur doit ajouter un congé payé aux congés annuels des employés ou leur accorder un congé payé à tout autre moment qui conviendra aux deux parties.

8. À quelle rémunération les employés qui ne travaillent pas un jour férié ont-ils droit?

La rémunération de jour férié est déterminée selon la manière dont les employés touchent leur salaire. Pour la majorité d'entre eux, elle correspond à au moins un vingtième ($1/20$) du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine comprenant le jour férié, heures supplémentaires non comprises.

Les employés qui sont rémunérés en tout ou en partie à la commission et qui ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins 12 semaines touchent une rémunération de jour férié d'un montant égal à au moins un soixantième ($1/60$) du salaire gagné au cours des douze semaines précédant la semaine comprenant le jour férié, heures supplémentaires non comprises.

Si un employé est rémunéré en tout ou en partie à la commission, mais n'a pas encore travaillé durant 12 semaines depuis sa date d'embauche, il touchera une rémunération de jour férié d'un montant égal à au moins un vingtième ($1/20$) du salaire qu'il a gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine comprenant le jour férié, heures supplémentaires non comprises.

Il est courant pour les employés travaillant dans le secteur du débardage de travailler pour plusieurs employeurs distincts (une association d'employeurs ou un groupe de plusieurs employeurs) au cours d'une période de paie. La rémunération de jour férié de ces employés équivaut à au moins un vingtième ($1/20$) du nombre total d'heures travaillées au cours des quatre semaines précédant la semaine du jour férié, heures supplémentaires non comprises, le tout multiplié par leur taux de salaire de base.

Dans le secteur du débardage, il y a une exception en ce qui concerne les employés qui travaillent pour un employeur qui est membre d'une association et un employeur qui n'est pas membre d'une association. À titre de remplacement pour le jour férié, l'employeur qui n'est pas membre d'une association doit payer l'employé à chaque paie, un montant équivalent à 3,5 pour cent du salaire de base multiplié par le nombre d'heures de travail effectué pendant cette période.

9. Qu'est-ce qu'un « travail ininterrompu »?

On dit qu'un employé occupe un « travail ininterrompu » dans les cas suivants :

- a) il travaille dans un établissement où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux, une fois normalement commencés dans le cadre du programme régulier prévu pour cette période, se poursuivent sans arrêt jusqu'à leur achèvement;
- b) son travail a trait au fonctionnement de véhicules, notamment trains, avions, navires ou camions, que ce soit ou non dans le cadre d'un programme régulier;
- c) il travaille dans les communications : téléphone, radio, télévision, télégraphe ou autres moyens;
- d) toute activité ou tout service habituellement réalisé sans tenir compte des dimanches et des jours fériés.

Le travail ininterrompu ne s'organise pas autour d'horaires de travail fixes, du lundi au vendredi de 9 h à 17 h. Ce genre de travail est « ininterrompu » et les activités se poursuivent durant les jours fériés ou les fins de semaine. Des dispositions spéciales ont donc été ajoutées à la législation pour tenir compte de ce genre de travail.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont les dispositions relatives aux jours fériés de la partie III du *Code canadien du travail* s'appliquent au travail ininterrompu, consultez le feuillet d'information n° 4A intitulé *Jours fériés – travail ininterrompu*.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet www.travail.gc.ca ou en soumettant vos questions ou vos commentaires dans le formulaire [Contactez-nous](#) du Programme du travail.

Renseignements sur les normes du travail – 4 JOURS FÉRIÉS.

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : publiccentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (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 qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em7-1/4-2015F-PDF

ISBN : 978-0-660-23424-3

EDSC

N° de cat. : LT-031-03-15F